

LES DIFFICULTES D'INSERTION DANS LE MARCHE DU TRAVAIL ET LA PROMOTION DE L'EMPLOI PRIVE AU MAROC

Par

El Batoule BARYALA

**Professeur d'Economie à la Faculté des Sciences Juridiques Economiques et
Sociales de Salé, Université Mohamed V-Rabat.**

Résumé :

Les révolutions de par le monde ont comme facteur déclencheur le chômage de jeunes, n'ayant pas trouvé un autre moyen pour faire entendre leur voix que les manifestations organisées dans l'espoir d'un changement. C'est le cas de la Tunisie berceau du printemps arabe qui a débuté suite au suicide d'un diplômé chômeur. Le Maroc n'est pas épargné de ce phénomène.

Plusieurs questions se posent face à cette problématique : Quelles sont les causes du chômage au Maroc ? Quelles sont ses conséquences économiques et sociales? Quelles sont les principales actions réalisées en vue d'améliorer la situation? Les entreprises peuvent elles constituer une relève par rapport à l'Etat, dans quelles conditions l'emploi privé peut être une alternative à la fonction publique largement préférée par les diplômés ?

Dans ce qui suit, nous essayerons d'apporter quelques éclairages à la problématique soulevée.

Mots clés: Chômage, emploi, création d'emploi, climat des affaires, investissement.

Codes JEL: J2, J3, J4, J5, J6, J7, J8.

Summary:

Revolutions around the world are mainly due to the factor of youth unemployment, as they have not found another way to make their voices heard in the hope of a change. This is the case of Tunisia cradle of Arab Spring which began following the suicide of an unemployed graduate. Morocco is not spared of this problem, population with limited access to employment is very important. These are among others related to age, sex, remoteness of the professional, non qualifying and the mismatch between training and basic needs of the labor market.

Several questions arise in this problematic situation: What are the causes of unemployment in Morocco? What are its economic and social consequences? What are the main actions taken to improve the situation? Can Businesses be an alternative to the government? Under what

conditions private employment can be an alternative to the public much preferred by graduates?

In what follows, we will try to shed some light on the issue raised.

Key words: Unemployment, employment, job creation, business climate, investment.

JEL classification: J2, J3, J4, J5, J6, J7, J8.

Introduction

La population ayant des difficultés d'accès à l'emploi est très importante. Celles-ci sont liées entre autres à l'âge, le sexe, l'éloignement des milieux professionnels, la non qualification ainsi que l'inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail. Au Maroc, l'effectif des chômeurs a grimpé à 1,216 millions en 2017, 83,5% sont issus du milieu urbain, les deux tiers (65,2%) âgés de 15 à 29 ans, 58,4% recherchent leur première occupation, 71,2% se trouvent en situation de chômage depuis plus d'un an¹. Le problème de l'emploi concerne non seulement les jeunes à la recherche d'une insertion mais aussi les chômeurs licenciés, sans parler du nombre important de salariés mal rémunérés et qui travaillent dans des conditions difficiles au niveau des entreprises du secteur privé.

En l'absence de démocratie, de transparence, de coopération, de culture d'entreprise, en présence de discriminations, de l'injustice, du clientélisme, de la corruption, les chercheurs d'emploi ne donneront pas la priorité au secteur privé, ils auront tendance à préférer un travail indépendant ou prennent le risque de monter un petit projet faute d'opportunités d'emploi dans la fonction publique.

L'entreprise a intérêt à instaurer un bon climat de travail. Pour être performant un employé a besoin d'un cadre où règnent la confiance, l'équité, le respect de la loi, la communication et le dialogue, l'encouragement des initiatives, la participation, la reconnaissance, l'écoute, la coopération et l'esprit d'équipe...etc. malheureusement ce n'est pas toujours le cas, ce qui a des conséquences néfastes à la fois sur le salarié aussi bien que l'unité productive l'employant.

Plusieurs questions se posent face à cette situation problématique : Quelles sont les causes du chômage au Maroc ? Les entreprises peuvent elles constituer une relève par rapport à l'Etat, dans quelles conditions l'emploi privé peut être une alternative à la fonction publique largement préférée par les diplômés ?

Dans le cadre de ce papier nous essayerons de faire le point sur le phénomène du chômage au Maroc qui est très inquiétant. Nous commencerons par présenter la situation avant d'étudier les améliorations aux conditions d'emplois dans le secteur privé considéré comme complément à l'Etat du fait de l'incapacité de celle-ci à résorber l'ensemble des actifs non occupés sur le marché du travail actuellement.

1) Chômage état de la situation

Les difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi demeurent une question traditionnelle mais intéressante. La situation diffère d'un pays à l'autre, elle est devenue très inquiétante ces dernières années sous l'effet de la crise économique. Au Maroc le taux de chômage est stabilisé ces dernières années autour de 9% mais celui des diplômés de niveau supérieur et moyen enregistre des proportions excessives.

1.1) L'importance du chômage au niveau mondial²

¹ Haut commissariat au plan : « Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquête nationale sur l'emploi », 2017, P. 4.

² Bureau International de Travail : «Tendances de l'emploi 2011 : Le défi d'une reprise de l'emploi », Organisation Internationale de Travail. PP. 11 -12.

BIT : « Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour 2018, résumé analytique », PP.1-2.

International Labor Office: "Global employment trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis".

Le rapport du Bureau International de Travail (BIT) relatif aux tendances de l'emploi dans le monde pour 2018 montre que le chômage tend à baisser relativement au niveau enregistré suite à la récession économique en termes d'effectifs et en pourcentage. En effet, le taux de chômage a connu une légère différence entre PD (5,6%) et PED (5,3%), sur le plan mondial il est estimé à 5,6% en 2017 (contre 6,1% en 2010 et 5,5% en 2007) représentant un nombre total de 192,7 millions chômeurs soit 4,6 millions de moins par rapport à 2010. La masse des inactifs est en augmentation particulièrement dans les PED, les pays émergents de leur côté ont connu une hausse du taux de chômage notamment entre 2014 et 2017, c'est le cas pour le Brésil où ce pourcentage est passé de 6,7% à 13,9% sur cette période³.

Par rapport à la localisation géographique⁴, cela varie d'un pays à un autre et d'une région à l'autre, pour l'année 2017 le taux de chômage est faible en Asie du Sud Est et le Pacifique (2,9%) et moindre en Asie méridionale (4,1%). Des taux de chômage élevés ont été observés en Afrique septentrionale (11,7%), en Asie centrale et occidentale (8,6%), en Europe septentrionale, méridionale et occidentale (8,4%), en Amérique latine (8,3%) et au niveau des Etats Arabes (7,9%).

Relativement à l'âge, au niveau mondial, le taux de chômage est supérieur pour la catégorie jeunes de 15 à 24 ans soit 12,6% en 2017 (12,8% en 2010 et 11,7% en 2007) représentant un effectif total de 64,8 millions (75,8 millions en 2010 avec 3,3 millions de plus qu'en 2007). La chance minime de trouver un travail dans un contexte difficile conduit beaucoup de personnes à renoncer à leur recherche.

Sur le plan genre⁵, le chômage touche autant les femmes que les hommes. Le taux réalisé en 2017 s'est établi à 6,2% et 5,5% respectivement. La situation devrait se maintenir entre 2018 et 2021. Le taux de chômage féminin le plus élevé est constaté dans les pays arabes 21,2% et en Afrique du Nord 20% alors que le moins alarmant a atteint 3,7% seulement en Asie de l'Est.

Bon nombre de ceux qui travaillent courent le risque de se retrouver au chômage, en activité temporaire ou avec des contrats occasionnels. Des taux élevés de sous- utilisation de la main d'œuvre sont constatés ainsi qu'une croissance de l'exercice à temps partiel, la persistance d'emplois de qualité médiocre et la pauvreté des travailleurs sont également à signaler.

Le rapport du BIT note l'importance de l'activité dans une situation vulnérable et de l'abondance de travailleurs pauvres. En termes d'emploi vulnérable, on a estimé en 2017 l'effectif à 1,4 Mrd de travailleurs soit un taux de 42% (en baisse relativement à l'an 2010 et 2000 en % mais pas en terme d'effectif soient respectivement 49,6% et 1,505 Mrd contre 52,8% et 1,379 Mrd), sur ce plan l'écart est flagrant entre PD (10%) et PED (76%). Pour ces derniers toujours en 2017, 82% des emplois occupés par les femmes sont vulnérables, l'écart est de 10% de moins par rapport aux hommes. Pour la même année les estimations relatives à la pauvreté en travail montrent que plus de 300 millions de travailleurs vivent avec un niveau de vie ne dépassant pas 1,9\$ US par jour en PPA⁶. Le nombre de travailleurs touchés par la pauvreté modérée - c.à.d. un niveau de vie compris entre 1,9\$ et 3,1\$ par jour en PPA- est

<http://www.ilo.org/wesodata>

³ <http://www.ilo.org/wesodata>

⁴ Idem, Base de données de l'OIT.

⁵ BIT : « Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances de l'emploi des femmes 2017 », PP.1, 10-11.

⁶ PPA : parité du pouvoir d'achat.

également inquiétant cela implique environ 430 millions installés dans les PED et les pays émergents.

L'emploi dans des conditions précaires concerne également le Maroc.

1.2) Chômage état de la situation au Maroc

Le chômage au Maroc est un phénomène qui s'est accentué essentiellement depuis les années quatre vingt, plusieurs actions se sont succédées pour le résoudre sans donner les résultats escomptés. Selon les rapports du HCP et comme l'indique le tableau⁷ n°1, l'évolution du chômage au cours de la dernière décennie montre une tendance à la baisse essentiellement en milieu urbain, en effet dans l'ensemble son taux a varié entre 2000-2010 de 13,4% à 9,1% contre une réduction de 21,4% à 13,7% dans les villes et de 5% à 3,9% en milieu rural. Par rapport au diplôme, bien que le taux de chômage soit très élevé selon le niveau élevé de formation, on a enregistré une diminution de plus de 10% pour les diplômés de niveau moyen et supérieur contrairement à 2,5% pour les non diplômés. Une résistance à la baisse est remarquable chez les jeunes de 15 à 24 ans, en effet ce taux a évolué de 19,6% à 17,6% pour la même période. Relativement à cette catégorie d'âge, il a connu une croissance en 2017 le faisant passer à 26,5%, il a atteint même 42,5% quant aux citoyens.

A nouveau le taux de chômage est en hausse depuis 2014, sur le plan national il s'est établi à 10,2% en 2017, cette augmentation est remarquable particulièrement en milieu urbain. Des disparités⁸ existent selon le milieu de résidence, le sexe, l'âge, la qualification...etc. Les citoyens sont les plus touchés surtout les femmes, en effet, le taux affiché 14,7% en milieu urbain dépasse la moyenne du pays. C'est le même chiffre observé selon le sexe pour les femmes au niveau du Royaume, à l'opposé de 8,8% chez les hommes.

Sur le plan de la qualification, le chômage demeure très élevé parmi les diplômés, les taux enregistrés en 2017 sont de 23,3% pour les diplômés de niveau supérieur soit plus que le double du taux moyen national (il est de 25,9% chez les détenteurs d'un diplôme de technicien ou de cadre moyen) et de 15% en ce qui concerne les diplômés de niveau moyen (avec un pic de 25,7% relativement aux titulaires d'un certificat de spécialisation professionnelle), contre 3,8% au sujet des non diplômés.

Il s'agit en majorité, 67,2% pour 2016, d'un chômage de longue durée c.à.d. d'une année et plus⁹, surtout en milieu urbain soit 71,5% contre 50,4% dans les campagnes, de même qu'il augmente selon le diplôme 68,7% pour le niveau moyen et 79% concernant le niveau supérieur. Le chômage est un phénomène structurel, il est de longue durée et de première insertion, en effet avec un taux de 54,7%, la part du chômage de premier emploi est alarmante.

En ce qui concerne les causes¹⁰ du chômage, elles sont multiples et liées essentiellement à l'âge, l'insuffisance du revenu, la poursuite des études et de la formation jusqu'à la fin, en dernier lieu l'arrêt de l'activité de l'établissement d'emploi aussi bien que dans le cadre d'un projet indépendant ou bien pour des raisons saisonnières. Deux facteurs restent dominants en 2016 à savoir la fin des études et de la formation 41,2% et le licenciement suite à la cessation d'activité de l'établissement recrutant 23,9%.

⁷ Voir les tableaux en fin du texte.

⁸ HCP (2017), P. 4 et P. 11.

⁹ HCP : « Activité, emplois et chômage, premiers résultats », 2016, PP. 28, 30, 32 et 68.

¹⁰ Idem P. 29.

Une bonne partie des chômeurs sont à la recherche d'une première occupation, alors que d'autres ont déjà eu la chance de travailler mais se sont retrouvés en dehors de leur établissement employeur suite à l'introduction de technologies remplaçant la main d'œuvre, à des licenciements collectifs causés par les fermetures d'entreprises ou bien à la compression et à la réduction des effectifs face à une conjoncture difficile ou pour tout autre motif.

Avec le manque de recrutements dans la fonction publique, pour résoudre le problème du chômage il faut créer suffisamment d'emplois dans le secteur privé. Dans quelles conditions l'entreprise peut jouer un rôle important en matière de création d'emploi et constituer une alternative à l'Etat?

2) La promotion de l'emploi privé

Pour devenir l'employeur par excellence et attirer les jeunes diplômés, la promotion de l'emploi privé nécessite non seulement de lancer des postes dans des entreprises existantes mais aussi le démarrage de nouvelles en particulier au moyen des investissements étrangers et même par les jeunes à la prospection d'emploi. La sauvegarde des postes est tout aussi importante que leur production et ce par l'amélioration des conditions de travail.

2.1) La création d'emplois

La création d'emplois est recherchée par plusieurs moyens notamment à travers la promotion de l'entrepreneuriat, on a beaucoup encouragé les chômeurs à suivre cette voie.

2.1.1) L'auto-emploi (entreprises fondées par les chômeurs)

Parmi les dispositifs mis en place pour lutter contre le chômage au Maroc il y a lieu de citer les programmes Idmaj, Taehil et Moukawalati. Idmaj cible le développement des aptitudes et l'acquisition d'une première expérience professionnelle. Taehil a pour but d'améliorer l'employabilité du chercheur d'emploi à travers l'acquisition des compétences nécessaires pour occuper un emploi lancé. Le programme Moukawalati prévoit la lutte contre le chômage par l'encouragement à la création de petites entreprises génératrices de richesse et d'emplois. Ainsi il vise l'édification effective d'entreprises viables et leur pérennisation moyennant un dispositif de suivi au cours de la période critique de démarrage. L'objectif initial est très ambitieux dans la mesure où on a tablé au départ sur 30000 unités et 90000 postes d'emplois.

Les mesures d'accompagnement prévues par le programme Moukawalati portent sur¹¹ :

- Un accompagnement des jeunes porteurs de projets dont l'investissement ne dépasse pas 250000 DH et ce avant et après la création ;
- Une prise en charge par l'Agence Nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) des frais de l'accompagnement dans la limite de 10000 DH par projet ;
- Un accès facile au financement par la garantie de 85% du crédit bancaire ;
- L'octroi d'une avance sans intérêts représentant l'équivalent de 10% de l'investissement au maximum et à hauteur de 15000 DH remboursable sur six 6 ans.

Sur le long terme, Moukawalati est loin d'atteindre ses objectifs à la fois par rapport aux entreprises et emplois créés. Il paraît le plus compliqué des dispositifs mis en place et l'objectif ciblé de 30000 unités s'avère irréalisable, on a essayé d'y remédier moyennant la généralisation de guichets Moukawalati dans l'ensemble des régions. Comme l'illustre le

¹¹ [http:// www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)

tableau n°2 des réalisations du programme de l'auto-emploi, en 2016, le nombre de créations a atteint 848 entreprises en baisse relativement à 2010 soit 1029 entreprises, la réduction a concerné également le nombre de postes d'emploi offerts 1835 contre 2566 avec environ un peu plus de deux postes par entreprise créée (de 2,49 à 2,16). Plusieurs facteurs expliquent ces faibles résultats en particulier le risque d'échec, la difficulté de choix de l'activité, le manque de financement, d'expérience et de bases en matière de gestion des affaires.

Pour créer suffisamment d'emplois, cela nécessite assez d'entreprises. L'encouragement de l'instauration de celles-ci en particulier par les chômeurs est une bonne chose, mais leur continuité est un grand défi. Le premier problème qu'on peut rencontrer est d'abord quelle idée et quel secteur ? Là il convient de soutenir la créativité et l'innovation, parce que beaucoup de promoteurs choisissent un secteur traditionnel et aussitôt ils se trouvent obligés d'abandonner car ils sont incapables de supporter la concurrence. Le choix de l'idée du projet à concrétiser nécessite beaucoup de réflexion, des études sont aussi nécessaires pour orienter les chercheurs d'idées de projets vers des secteurs où un besoin est exprimé et qui sont réalisables.

Le jeune diplômé manque également de financement, dans ce sens, il convient de le dispenser d'un ensemble de frais et de taxes à travers le maximum possible d'exonérations et des taux d'intérêt nuls ou très bas pour une durée déterminée. Il est dépourvu d'expérience professionnelle, il a aussi besoin d'une formation lui permettant une bonne gestion de son projet et de le faire évoluer, il faut privilégier en priorité des modules de base relatifs à la gestion des entreprises.

Un accompagnement externe lui sera d'un grand appui pour les premières années du lancement de son affaire. Le problème n'est pas seulement le financement pour mettre en œuvre une idée, le plus difficile c'est de dépasser les premières années une fois que le projet démarre. Beaucoup de jeunes ont eu des difficultés de ce genre et se sont retrouvés en justice, parce qu'ils sont incapables de respecter leurs engagements. Il faut créer des cellules d'experts à l'écoute de jeunes créateurs d'entreprises en cas de problèmes et leur venir en aide à travers les conseils précieux nécessaires avant qu'il ne soit trop tard d'agir, un suivi à distance permanent voir même aussi des visites périodiques pour s'informer du sens de leur orientation la bonne ou la mauvaise voie et les guider au besoin, encore à-t-on les moyens pour la réalisation ?

2.1.2) La création d'emplois par le moyen de l'investissement étranger

La création des emplois nécessite des investissements suffisants pour absorber les nouveaux venus sur le marché de travail, à cet égard l'investissement étranger est appelé à jouer un rôle important. La stabilité politique, la proximité de l'Europe, le milieu géographique, l'ouverture de l'économie sur l'extérieur, la garantie de transfert des capitaux investis et des plus-values, les exonérations fiscales, la disponibilité de ressources humaines...etc. constituent des atouts pour le Maroc.

Les entrées des investissements directs étrangers (IDE) sont variables sur le long terme, le Maroc a attiré 2,322 Mrd \$ en 2016, soit le niveau le plus bas sur cette décennie en baisse de 29% par rapport à 2015 et de 34% relativement à 2014. Ces entrées ont représenté 16,04 % des flux de capitaux dirigés vers l'Afrique du nord (l'Egypte arrive 1^{ère} en attirant 8,1Mrd \$) ;

3,91% de ceux destinés à l'Afrique dans son ensemble (l'Angola en tête du continent avec 14,4Mrd\$) ; 0,36% des IDE orientés vers les PED et 0,13% à l'échelle mondiale¹².

Actuellement les PED se livrent à une course pour attirer le maximum de capitaux tandis que les PD encouragent les investissements au niveau local et offrent aux investisseurs des mesures incitatives pour les dissuader à délocaliser et sauvegarder les emplois. Le Maroc malgré ses atouts est désavantagé par les insuffisances du cadre des affaires depuis de nombreuses années, ainsi, la comparaison avec certains pays conduit les investisseurs à choisir d'autres directions. La multitude des incitations offertes par ses concurrents lui imposent une mise à niveau en permanence de cet environnement.

Le Maroc n'est pas bien noté au niveau international selon de nombreux rapports. Il arrive 71ème sur 132 pays dans le classement mondial de la compétitivité 2017-2018 édité par le Forum mondial de la compétitivité¹³ (et 70ème sur 138 pour l'année 2016-2017) il est même devancé par certains pays de l'Afrique à savoir l'île Maurice 45ème, le Rwanda 58ème et l'Afrique du Sud 61ème (respectivement même rang 45ème, en retrait 52ème et 47ème pour l'édition précédente). Pour ce classement, le rang de chaque pays recouvre une variété de niveaux de compétitivité en fonction de chaque pilier. Le tableau n°3 montre clairement la difficulté du Maroc à avancer, ses contreperformances relativement à de nombreux piliers en sont la cause.

Pour la dernière édition, le rang du Maroc oscille entre 49 pour les institutions et 120 en matière du marché du travail. Il enregistre des performances relativement bonnes sur le plan institutionnel (49ème) et la qualité de ses infrastructures (54ème). Toutefois il continue d'afficher un retard de classement sur plusieurs plans en particulier : l'efficacité du marché du travail (120ème), le système d'enseignement supérieur et de formation (101ème), l'aptitude à intégrer la technologie (82ème), la santé et l'enseignement primaire (81ème), la sophistication des entreprises (74ème) et en termes de capacités d'innovation (69ème) soit autant de domaines où il convient d'agir efficacement. L'évolution des réalisations du Maroc sur les dix dernières années pour l'ensemble des catégories retenues par l'indice global de classement figurent au tableau n°4.

En général, plusieurs freins au développement des affaires sont pointés du doigt, en plus de la faiblesse de la demande locale et de la non construction du grand Maghreb, les préoccupations des investisseurs concernent également la corruption, l'inefficacité de la justice, l'accès au financement, le faible niveau d'instruction et de qualification de la main d'œuvre, le non respect de la propriété intellectuelle, les lourdeurs de l'administration, le poids de la fiscalité, le manque d'infrastructures adéquates, la concurrence du secteur informel...etc. Les handicaps à l'investissement demeurent malgré les efforts importants accomplis ces dernières années, ils touchent plusieurs domaines économique, institutionnel, réglementaire...etc.

L'encouragement des investissements étrangers est également recherché dans le cadre des accords de libre échange signés avec les partenaires commerciaux principalement l'UE, les USA, la Turquie. Ce volet n'a pas été écarté dans les négociations, il a retenu une attention particulière et constitue un élément fondamental de l'impact attendu de ces Accords.

¹² United Nations Conference on Trade and Development: "World investment report", 2017, P. 222.

¹³ World economic forum: "The global competitiveness report", 2017-2018, P. 13.

Le rapport sur la compétitivité mondiale se fonde sur le classement établi par l'Indice de Compétitivité Mondiale (Global Competitiveness Index). Le GCI est une synthèse de 110 variables regroupées en 12 catégories appelées «piliers». A savoir : les institutions, l'infrastructure, l'environnement macroéconomique, la santé et l'éducation de base, l'éducation supérieure et la formation, l'efficacité du marché des biens, l'efficacité du marché du travail, le développement du marché financier, le développement technologique, la taille du marché, la sophistication des activités commerciales et l'innovation. Le classement du FEM (ou WEF) est calculé sur la base des sondages auprès des chefs d'entreprises et des statistiques officielles (avec une pondération respectivement de 80% et 20%).

Sur le plan institutionnel le dispositif mis en place inclut, en particulier, la création de guichets d'investissement, la commission d'investissements et le comité national de simplification des procédures liées à l'investissement.

Pour le cadre juridique plusieurs réformes réglementaires sont effectuées, elles concernent : le droit du travail, les lois sur les sociétés, la liberté des prix et de la concurrence, les groupes d'intérêt économique, la propriété industrielle et intellectuelle, la mise en place des tribunaux de commerce, les codes des douanes, de procédure civile, des assurances et des Impôts...etc. ce qui a permis au Maroc d'améliorer son classement dans le rapport Doing business¹⁴ passant du rang 129 sur 181 pays en 2008 à 69 en 2018 relativement à 190 pays, ainsi il a gagné 60 places comme le met en évidence le tableau n°5.

Selon le classement de la Banque Mondiale, en termes de compétitivité économique sur le plan mondial au top 20 figurent en 2018: Singapour (2è), la Corée (4è), Hong Kong (5è), l'Estonie (12è), Taiwan (15è) et la Lettonie (16è). Le Maroc est également devancé par de nombreux pays en l'occurrence : la Malaisie (24è), le Thaïlande (26è), le Kazakhstan (36è), Kosovo (40è), le Rwanda (41è), la Serbie (43è), la Roumanie (45è), la Hongrie (48è), la Bulgarie (50è), le Chili (55è), la Turquie (60è) et le Bahreïn (66è). Le Maroc avec son 69è rang est mieux classé que l'Algérie (166è), l'Egypte (128è) et la Tunisie (88è), la Jordanie (103è) et le Liban (133è) comparativement à certains pays arabes (Tableau n°5).

Un accroissement des IDE nécessite davantage de travail pour simplifier l'acte d'investir par l'amélioration de l'environnement de l'entreprise, l'accélération et la poursuite des rénovations dans plusieurs domaines. L'Etat dans un contexte d'accroissement de la concurrence se trouve obligé de fournir aux secteurs productifs un environnement favorable à leur développement. Il essaye d'éviter les contraintes à la promotion de la compétitivité notamment via l'investissement dans l'éducation et la formation, les infrastructures et les réformes sur les plans financier, juridique et judiciaire...etc. Il est vrai que des efforts colossaux ont été réalisés, mais beaucoup reste à faire.

Dans un contexte de sortie de crise et vu ce qui précède, l'attrait d'investissements pour le Maroc semble difficile mais non impossible. La promotion de l'investissement vise la création de l'emploi à la fois par les entreprises étrangères et marocaines.

2.1.3) La création d'emplois par des entreprises privées existantes

Les chômeurs non diplômés ou ayant un niveau de qualification moyen cherchent à se caser là où c'est accessible sans exigences, par contre les diplômés de niveau supérieur ont une attirance pour l'emploi dans le secteur public. Pourquoi ce favoritisme ? Que faut-il changer dans les pratiques voir même dans les esprits ? A-t-on le moyen et la volonté de le faire ? Si l'on choisit de travailler dans le cadre de la fonction publique ou bien dans des activités indépendantes, c'est qu'il y a des motifs et des craintes multiples.

Le nombre d'emplois créés a connu un fléchissement important ces dernières années passant de 300000 en 2006 à 105000 en 2011 suite aux effets de la crise économique, la majorité des offres le sont dans le cadre du secteur du bâtiment et travaux publics (BTP) ainsi que celui des

¹⁴ Banque Mondiale: "Doing Business", 2018, P. 4.

Le rapport évalue les réglementations ayant une incidence sur 11 étapes de la vie d'une entreprise : la création d'entreprise, l'obtention des permis de construire, le raccordement à l'électricité, le transfert de propriété, l'obtention de prêts, la protection des investisseurs, le paiement des taxes et impôts, le commerce transfrontalier, l'exécution de contrats, le solutionnement de l'insolvabilité (précédemment la fermeture d'entreprise) et l'embauche des travailleurs.

services. L'année 2012 a connu la plus faible création avec seulement un peu plus de 1000 postes suite à la baisse de la demande mondiale adressée au Maroc¹⁵.

La création annuelle est en moyenne¹⁶ de 27.000 emplois pour les années 2014-2015, de 95.000 durant la période 2008-2013 et de 129000 entre 2000-2014. Le volume de l'emploi a évolué globalement de 10.679.000 actifs en 2015 à 10.642.000 en 2016 d'où une perte de 37.000 postes nets, suite à une augmentation de 26.000 en milieu urbain et un amoindrissement de 63.000 au niveau du rural, la perte enregistrée l'a été dans le secteur agricole à cause d'une mauvaise campagne.

Les offres d'emplois se font à une cadence insuffisante pour absorber les jeunes arrivants sur le marché de travail, ils demeurent modestes par rapport à la croissance démographique, en effet la population en âge de travailler (15 ans et plus) a grimpé à 27,8% contre 20,4% pour le nombre d'emplois soit un taux moindre en comparaison à d'autres pays tels que les Philippines, la Malaisie, le Chili, la Turquie et l'Afrique du Sud. D'ailleurs, une bonne partie des emplois sont le fait de petites entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés¹⁷ ce qui représente environ 65% des postes créés depuis 2000.

La **répartition de la main d'œuvre employée** en fonction d'activités économiques montre que l'agriculture, forêt et pêche est le plus employeur avec 38% des actifs occupés en 2016, en revanche, l'industrie y compris l'artisanat procure moins d'emplois avec seulement 12,2% du total. Le reste des travailleurs est attiré par les services cependant, ces emplois sont en majorité faiblement qualifiés et se concentrent dans les secteurs traditionnels tel que le commerce de détail. Par ailleurs, comparé à la fonction publique, le privé est le premier employeur au Maroc, sa part dans le total des emplois occupés, continue de s'accroître lentement pour dépasser les 90% à partir de 2010, ainsi elle a été de 91,8% en 2016 par rapport à 88% lors de l'an 2000 comme le montre le tableau n°6.

Un emploi au secteur privé ne garantit pas **la permanence dans le poste** sauf dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, le risque de licenciement est toujours présent avec des conséquences difficiles à supporter lorsqu'on est âgé ou responsable d'une famille par exemple. Actuellement les contrats à durée indéterminée se font de plus en plus rare, cela au profit d'autres types de contrats notamment à durée déterminée, à temps partiel...etc.

Des discriminations sont fréquentes en particulier celles liées au genre. Malgré que le droit interdit la différenciation, elle reste toutefois fréquente dans la pratique que se soit lors de l'embauche ou bien en cours de travail, les raisons sont multiples : l'âge, l'apparence physique, le sexe, l'origine, le port de voile ou la grossesse vis-à-vis des femmes. Pour la promotion des salariées en particulier, l'avis et l'évaluation du supérieur sont importants et là encore la justice n'est pas constamment un principe, on peut préférer quelqu'un à tel autre sans objectivité. Il en est de même relativement au choix de personnes qui vont à des réunions ou bien aux déplacements et représentations de l'entreprise à l'extérieur ...etc.

Le climat et l'ambiance au travail ne procure toujours pas la confiance aux salariés qui sont critiqués souvent et ne savent pas ce qu'il faut dire ou faire. Or on doit cultiver une forte

¹⁵ HCP : « Activité emploi et chômage, résultats détaillés », 2012, P. 65.

¹⁶ HCP (2016), P. 4.

HCP & Banque mondiale : « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », 2017, P. 16.

¹⁷ HCP & BM, op.cit. P. 17.

appartenance des employés à l'entreprise, ses résultats ne sont que la traduction de leurs efforts, son avancement et sa continuation en dépendent. Le côté relationnel avec le supérieur hiérarchique pose beaucoup de problèmes, un simple retard de quelques minutes peut être source de mal entendus, alors que le salarié peut être retenu plusieurs fois des heures sans les compter comme supplémentaires pour en bénéficier.

Un environnement non stimulant a des effets néfastes pour l'employé aussi bien que pour l'entreprise elle-même. L'insatisfaction peut être source de stress, de problèmes de santé et conduit le personnel à adopter des réactions négatives telles que l'absentéisme, la non ponctualité, le refus des changements, la baisse du rendement voire même le vol, la fraude ...etc. Elle affecte la motivation, la productivité et par conséquent contribue à réduire les résultats ainsi qu'elle augmente le roulement et donc le coût de recrutement.

Le climat du travail est primordial. Il fait parti de la culture d'entreprise, dans ce sens l'adoption d'un code de bonnes conduites ou d'une charte de valeur qui oriente les comportements et les attitudes est un élément favorable, le manager à une grande influence sur l'ambiance au travail. En général le sommet hiérarchique doit prendre cela en considération pour améliorer les résultats au moment où la concurrence est exacerbée et que tout pilier de compétitivité est le bien venu dans la pratique pour survivre ou même dépasser ses adversaires. Dans ce cadre une évaluation de l'atmosphère du travail est nécessaire pour apporter les changements qui conviennent.

Une ancienne enquête réalisée au niveau de plusieurs villes marocaines a permis de conclure une variété de situation à propos de la perception des employés du milieu du travail. « La majorité des salariés interrogés a une opinion plutôt positive de l'ambiance au travail et des relations interpersonnel. Ils estiment qu'ils évoluent dans un environnement caractérisé par « l'entente », « la solidarité » et « le respect ». L'esprit d'équipe et de solidarité se traduit par « la confiance mutuelle » et la « collaboration »...etc. »¹⁸. Les employés satisfaits ne se trouvent pas obligés de quitter leur entreprise pour chercher un gagne pain ailleurs. Par contre dans d'autres structures le climat est moyen voir négatif, il est source de conflits et de tensions. Dans ce contexte des améliorations s'imposent.

2.2) La sauvegarde de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail

Les lacunes constatées au quotidien nécessitent une volonté pour plus de perfectionnement et de démocratie sur les milieux de travail.

2.2.1) Les conditions d'emploi

Dans quelles conditions on travaille ? Le premier élément à prendre en considération est **la rémunération**. Sur ce point dans beaucoup de cas il s'agit des conditions précaires, en l'absence d'une rémunération ou de sa faiblesse. Si les cadres sont mieux payés il n'en est pas des catégories inférieures dont bon nombre n'atteint pas le SMIG, un salarié peut perdre certains de ses droits suite à un changement de responsables dans l'entreprise, on peut même lui jouer le chantage accepter ou partir. La rémunération doit être définie sur la base de l'effort et du service rendus, en matière des augmentations l'injustice règne également ce qui cause la frustration et la démotivation, les privilégiés ont des liens familiaux, relationnels ou simplement sont poussés par leurs supérieurs.

¹⁸ Noureddine EL Aoufi : « L'entreprise côté usine », El Maarif El Jadida, 2000, P. 111.

En réalité, il est difficile pour les salariés de discuter à ce sujet en toute liberté.

Globalement au niveau national¹⁹, les bas salaires ont enregistré un taux de 20,1% en 2016. Par ailleurs, l'emploi non rémunéré atteint des niveaux élevés soit 18,6% en 2017 mais il est un peu en baisse relativement à 22,1% noté en 2013, les femmes sont les plus concernées en particulier celles du milieu rural ainsi que les jeunes de 15 à 29 ans (respectivement 48,1% et 39,7% en 2013). Cette réduction résulte dans le secteur agricole de la modernisation de la production suite à la mise en place du plan Maroc vert.

L'insatisfaction dans l'emploi occupé en particulier sur le plan matériel peut conduire à exercer **un travail secondaire**, 273875 actifs sont touchés²⁰ pour 2013 généralement résidents en milieu rural (242774). Il s'agit surtout des adultes, les proportions sont de 30,5% pour le groupe d'âge 45 à 59 ans; 26,8% concernant celui de 35 à 44 ans et 25,2% relativement aux actifs âgés de 25 à 34 ans. Selon la qualification plus des trois quarts des actifs occupés (78,6%) exerçant des activités auxiliaires ne sont pas diplômés.

Un autre facteur non moins important exprimant la précarité des conditions de travail est **le désir de changer d'emploi**²¹, en effet globalement 23% sont concernés en 2015, les plus motivés sont les jeunes de 15 à 24 ans (28,8%) que les adultes, les hommes (19,9%) comparés aux femmes (6,5%) et par secteurs ceux exerçant dans le BTP (34,2%) que dans d'autres secteurs. Les raisons tiennent essentiellement à la recherche d'une rémunération satisfaisante (69,5%), de meilleures conditions de travail (10,8%), d'une activité stable (9,1%) en fin d'un emploi correspondant ou adapté à la formation de base (5,2%).

En fonction de **la stabilité et la sécurité dans l'emploi**²², en 2013 près de deux tiers des salariés 62,4% travaillent sans contrat, ce taux atteint même 89,4% dans le BTP. Pour cette année, plus du quart d'entre eux 26,6% seulement bénéficient d'un écrit à durée indéterminée tandis que 7,3% ont signé un accord pour une période fixée, 3% sont liés par un engagement verbal, le reste est non déclaré. Selon le sexe la situation des femmes est relativement meilleure par rapport aux différents types de contrat en particulier 34,3% disposent d'un acte de travail à durée illimitée contre 24,7% pour les hommes. Les sans contrat représentent 65,2% chez ces derniers ; 51,4% pour les femmes et 62,4% au niveau national. Par activité économique, la majorité des actifs sans contrat exercent principalement dans les secteurs du BTP ainsi que l'agriculture forêt et pêche.

La santé et la sécurité des salariés n'est pas une préoccupation chez l'ensemble de chefs d'entreprises. On peut être obligé de travailler dans de mauvaises conditions où le minimum n'est pas garanti. D'où des accidents de travail multiples et de faibles allocations, les victimes insatisfaits s'adressent souvent à la justice en l'absence d'un dialogue. Quant aux maladies professionnelles, leurs effets peuvent être de longue durée voir même à vie, l'employé n'est pas toujours pris en charge correctement sachant qu'il peut quitter l'entreprise en cas de licenciement. Le nombre d'accidents de travail déclarés²³ en 2015 a atteint 33898 en baisse par rapport à 2010 (soit 48006), la réparation des préjudices engendrés est nécessaire, dans ce sens, pour celles subies par les agents non titulaires de l'Etat et des autres catégories, environ 9,93 millions DH sont dépensés profitant à 3048 personnes lésées.

¹⁹ L'Observatoire Marocain du marché du travail : « Bilan social », 2016, P.33.
HCP (2017), P.2.

²⁰ HCP : « Activité emploi et chômage, résultats détaillés », 2013, P. 33.

²¹ HCP : « Activité emploi et chômage, premiers résultats », 2015, P. 11.

²² OMT (2016), P.37.

²³ OMT(2016), PP.76, 82.

S'agissant de **la protection sociale**²⁴, en 2017 seulement 22,5% des actifs occupés sont affiliés à un système de couverture médicale. Le taux d'affiliation reste limité, le pourcentage des citoyens dépasse celui des ruraux (34,5% à l'encontre de 7,8%). Par ailleurs, il n'y a pas de grande différence entre les hommes et les femmes (21,8% contre 21%) cependant ce taux augmente largement avec la détention d'un diplôme, en effet il a varié en 2013 de 8% chez les non diplômés à 73,9% pour ceux de niveau supérieur.

Par secteurs, la fonction publique affiche le meilleur taux de **couverture médicale** soit 97,2% en 2013 comparé à 19,8% pour le secteur privé non agricole et uniquement 1,8% au niveau du secteur privé agricole. Par branche d'activité, la non affiliation des actifs occupés âgés de 15 ans et plus est élevée soit 97,2% pour l'agriculture, forêts et pêche ; 91,1% dans le BTP ; 66,4% s'agissant des services et 61,6% en ce qui concerne l'industrie (y compris l'artisanat).

Globalement l'effectif des bénéficiaires ayant des droits ouverts à **l'assurance maladie obligatoire** est passé à 5542770 en 2016. La masse des assurés de l'AMO a atteint 2,39 millions dont 85% sont encore actifs contre 15% pour les pensionnés. Le taux de couverture AMO s'est établi à 70% en 2015 tous les secteurs compris. D'un autre côté, le total des entreprises affiliées à la Caisse Nationale de **Sécurité Sociale** est de 204900 en 2016 contre 107468 en 2010, tandis que le nombre de travailleurs déclarés à cette caisse a atteint 3,28 millions, 48% d'entre eux le sont pour toute l'année²⁵.

Quant à la couverture par le **système de retraite**²⁶, l'enquête nationale sur l'emploi correspondante à l'année 2017 montre que seulement deux actifs marocains occupés sur dix sont couverts au niveau national (21%) sans distinction importante par rapport au sexe mais avec une grande différence entre le milieu urbain (33%) et rural (6%). Selon l'âge et le diplôme, sont défavorisés les jeunes de 15 à 29 ans (13,2%) et les non diplômés (8,3%) comparés à ceux de niveau moyen (22,3%) et de niveau supérieur (71,6%).

Une inégalité entre les actifs est aussi remarquable selon le secteur d'activité, en effet le taux de couverture le plus élevé concerne l'industrie y compris l'artisanat (36,9%), suivi par les services (33%) loin des taux enregistrés par les BTP (8,8%) et l'agriculture forêt et pêche (4,5%).

La précarité des conditions de travail est source de **conflits entre employés et employeurs**²⁷, ainsi sur le plan **individuel** le total des litiges enregistré en 2016 est de 55675 comparé à 33610 en 2010. Ces désaccords ont occasionné 137205 réclamations dont plus de la moitié ont été réglées (55,5%) ayant permis la réinsertion de 4708 salariés et le recouvrement de plus de 2075 millions DH.

Les principales causes de ces discordes tiennent au manque de respect du préavis dans les procédures de licenciement, au non-paiement des congés, aux litiges relatifs au salaire, à l'absence de protection sociale, aux avantages sociaux, à l'horaire de travail, aux questions de disciplines, aux accidents de travail, à défaut de conformité aux dispositions relatives au repos hebdomadaire et au droit social en général...etc.

²⁴HCP (2017), P. 3 ; HCP (2013), P. 28.

²⁵ <http://www.cnss.ma> ; CNSS : « Rapport annuel », 2016, PP.18-20.

L'observatoire marocain du marché du travail : « Bilan social », 2015, P. 63.

²⁶HCP (2017), P. 21.

²⁷ OMT (2016), PP.92-93.

Deux voies peuvent être suivies dans le cadre de la recherche de solutions à savoir l'amiable avec l'intervention des agents chargés de l'inspection du travail et la justice qui est un ressort faute d'accord entre les parties pour les conflits compliqués notamment en matière de règlements des dommages liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

Au **niveau collectif**, en 2016 le nombre de **grèves** a atteint 218 ayant impliqué 176 établissements, (contre 474 en 2011 : c'est le chiffre le plus élevé pour la première moitié de cette décennie) et a conduit à la perte de 497485 journées de travail. Cependant, on a pu éviter 1574 grèves soit plus de 7 fois celles effectivement annoncées, cela exprime l'insatisfaction par rapport aux attentes malgré le dialogue social. Dans ce cadre les salariés du secteur privé ont bénéficié du relèvement du SMIG à 2571DH par mois qui reste faible pour assurer une vie décente face à l'accroissement du coût de la vie. Les raisons du déclenchement de ces débrayages sont multiples, à celles citées pour les conflits individuels il faut noter que l'amélioration des conditions de travail est un élément fondamental, s'ajoute la contestation pour non respect de la liberté syndicale et la solidarité entre les employés de différentes entreprises.

La législation du travail n'est pas toujours appliquée, en premier lieu beaucoup de salariés ne sont pas déclarés, face à cette situation ils ne peuvent bénéficier pleinement de leurs droits, notamment : l'accès à la retraite, l'assurance maladie, les allocations familiales, les congés payés de fin d'année, des jours fériés ou autres, la rémunération des absences justifiées par la maladie et globalement dans les cas prévues juridiquement, ...etc. Le contrôle de la conformité à la loi n'est pas toujours assuré comme il se doit à cause de la corruption, les rapports peuvent ne signaler aucune contravention ou infraction sachant que beaucoup de textes sont violés au quotidien, ce qui montre que l'exploitation des salariés persiste.

Les interventions des agents chargés de **l'inspection du travail**²⁸ visent la promotion du travail décent, le respect du droit au sein des entreprises et l'amélioration des conditions d'emploi, mais restent insuffisantes. Ainsi, en 2016 le nombre de visites de vérification effectuées est de 33261 contre 23506 en 2010, les inspections ont permis de noter 796688 observations. Sur le plan des infractions, au total 214 procès verbaux sont formulés de même on a relevé 6320 contraventions et 433 délits (contre 612 PV, 13896 contraventions et 934 délits en 2010).

Le nombre de tournées réalisées en 2016 par les ingénieurs et médecins chargés de l'inspection du travail n'a pas dépassé 3308 ayant débouché sur 1395 observations concernant l'hygiène et la sécurité au travail quoiqu'en évolution relativement à 2010 respectivement 511 et 2919. Cette modestie résulte du manque d'effectif, en effet par rapport à la masse du ministère du travail et de l'insertion professionnelle par corps de métier en 2016 les médecins de travail et les ingénieurs ne représentent qu'une faible part soit 1,4% et 8,1% respectivement, celle-ci n'a pas beaucoup varié relativement à 2010 avec des proportions de l'ordre de 1,3% et 7% contre une fluctuation de 31% à 42,5% au profit des inspecteurs.

Si dans certaines entreprises²⁹ les salariés constituent leurs premiers clients et font le nécessaire pour les satisfaire en premier lieu et de plusieurs façons : le respect de la

²⁸ Idem, PP. 88-89.

²⁹ L'initiative meilleurs employeurs dans plusieurs pays du monde a débuté au Maroc depuis l'année 2011 et vise à encourager les entreprises à instaurer un cadre de travail accueillant. Elle est organisée par Lycom, un cabinet de conseil en capital humain, en collaboration avec le cabinet américain Best Companies Group et l'appui de la CGEM et du Ministère de l'emploi. Les résultats pour l'édition 2018 ont permis d'avoir au top cinq²⁹ auxquels des trophées sont décernés en reconnaissance de leurs efforts pour la catégorie petite et moyenne entreprise :

<http://recues.imist.ma/?journal=REGS>

ISSN: 2458-6250

législation, la justice entre employés, des rémunérations adéquates, des conditions de travail convenables, ...etc. cela n'est pas la préoccupation de beaucoup d'autres. Si l'on veut que l'entreprise devienne une alternative à l'Etat en matière de création d'emploi en particulier en faveur des jeunes diplômés, un effort doit être réalisé de part et d'autre. Il convient à l'Etat de fournir aux entreprises un environnement favorable à leur évolution. Par ailleurs, celles-ci doivent prendre soin au maximum de leur personnel car elles ne peuvent avancer que si les ressources humaines sont satisfaites, la motivation et le rendement en dépendent énormément. De leur côté les salariés sont appelés à faire le maximum d'efforts et travailler sans tricher comme si c'était leur propre affaire. Ce n'est pas toujours le cas, d'où une productivité de travail faible ou insuffisante par rapport aux concurrents du Maroc.

2.2.2) La faiblesse de la productivité du travail

Globalement le taux d'accroissement de la productivité du travail³⁰ est variable, il a été de 3,6% en 2015 contrairement à 1,8% en 2014. Cette évolution est favorisée par le secteur primaire ayant connu une augmentation de la richesse créée de 13,3%, en revanche seulement 5,1% est constaté pour le secteur secondaire et 1,6% quant au secteur tertiaire. En 2014, pour l'ensemble des industries de transformation ce taux a été en moyenne de 6,9% auquel ont davantage contribué les industries électriques et électroniques (15,1%), ainsi que celles des textiles et du cuir (10,1%).

Selon le HCP³¹, la productivité du travail s'est accrue de 2,9% par an en moyenne durant la période 2001-2015 soit un peu plus relativement aux quatre décennies précédentes (avec une croissance de 1,7% entre 1960-1982 contre 0,8% durant la phase post ajustement 1983 à 2000). Par secteurs, cette hausse a concerné surtout deux secteurs à savoir l'agriculture, forêt et pêche ainsi que l'industrie avec une augmentation des productivités de travail respectivement de 5,2% et 3% par an, de même, elle résulte de la diminution de l'emploi occupé. Les services et le BTP sont marqués par un accroissement moindre de leur productivité du travail soit 2,1% et 0,9% l'an durant la même période. (Voir tableau n° 7).

Malgré que la productivité du travail au Maroc se soit améliorée, elle reste inférieure à d'autres pays notamment ceux de la région comme le montre le tableau n° 8.

Le Maroc est également moins productif qu'un certain nombre de pays émergents tels que la Corée du Sud, Taïwan, la Malaisie, mais de plus en plus il devient cher sur le plan du coût salarial. En 2017, selon le classement³² d'Expert Market se rapportant à 34 pays en fonction de leur productivité, le Luxembourg figure en tête et constitue le pays le plus productif du monde avec 59,20€ par heure et par personne³³, suivi par la Norvège (45,4€/h), le Danemark (33€/h), l'Islande (31,6€/h) et les Etats Unies (29,4€/h).

VIVO ENERGY, HPS, PROMAMEC, HILTI Maroc, ARVAL. Au top 5 pour la catégorie grande entreprise : RESOLUTION CALL, TELEPERFORMANCE Maroc, WEBHELP, COMDATA GROUP et NESTLE.

C'est l'opinion des salariés qui compte le plus dans cette enquête complétée par une évaluation de la DRH, relativement aux pratiques concrètes. La parole est donnée aux employés pour s'exprimer, pour chaque entreprise participante, plus de 60 % des collaborateurs doivent répondre à un questionnaire portant sur les critères suivants : leur perception de la culture de l'entreprise, des conditions de travail, de la gestion RH, de l'évolution professionnelle, de la rémunération et la reconnaissance professionnelle.

³⁰ OMT (2016), P. 47.

³¹ HCP : « Présentation des grandes lignes de l'étude sur les sources de la création de la richesse au Maroc et sa répartition », 2017, P.5.

³² <https://www.expertmarket.fr/les-pays-les-plus-productifs-2017>

³³ Calculée par le rapport = $\frac{\text{PIB / habitant}}{\text{Heures travaillées en moyennes par an}}$;

L'insuffisance de la productivité s'explique en partie par la persistance du secteur informel³⁴. Les salaires dans le secteur formel constituent le triple relativement à ceux distribués dans le secteur informel particulièrement en milieu urbain et pour les diplômés de niveaux supérieur. Les faiblesses de productivité sont liées également au manque de qualification, en effet non seulement une bonne partie des salariés marocains ne sont pas diplômés ou bien disposent d'un niveau moyen, les formations sont non ou faiblement dispensées en cours d'emploi au sein des entreprises. L'amélioration de la productivité du travail est tributaire de l'augmentation de la productivité globale des facteurs en plus du renforcement de l'intensité capitalistique notamment dans l'agriculture et l'industrie s'accompagnant de création d'emplois mieux qualifiés.

La productivité au Maroc demeure faible par rapport aux hausses successives des salaires (comme le montre le tableau n°9). Si le Maroc a perdu la compétition par rapport au coût du facteur travail, il n'a qu'à chercher d'autres bases de compétitivité notamment une meilleure qualification et un accroissement des compétences voir une compétitivité sociale globale à travers une amélioration des conditions de travail.

3) Quelques suggestions

Le réel problème n'est pas que la demande d'emploi dépasse l'offre. Si l'on prend en considération l'enseignement, on se retrouve avec un effectif de 40 à 60 élèves par classe, on comprend bien la nécessité dans ce domaine, au niveau de la santé le nombre d'habitants par médecin ou par infirmier est révélateur du manque là encore. Du côté des différents services administratifs, les files d'attente au quotidien montrent qu'il faut augmenter les effectifs pour bien servir les citoyens. Le vrai problème est que l'Etat n'a pas les moyens pour recruter malgré les besoins. Comment générer suffisamment de ressources pour répondre à toutes les demandes dans l'ensemble des secteurs ? C'est la grande question. La solution doit être recherchée sur le plan économique, donc, dynamiser l'économie est un impératif.

Si l'Etat a le moyen de recruter, l'ensemble des chômeurs existants sera insuffisant pour combler le déficit, où tout au moins le problème du chômage ne se posera pas avec la même acuité. Malheureusement ce n'est pas le cas, toutefois il a un grand rôle à jouer pour apaiser la situation. Il doit faire du secteur privé la locomotive de l'économie en créant des investissements et par conséquent des emplois. Le devoir de l'Etat est d'améliorer en permanence le climat d'investissement dans tous les domaines. Les contraintes au développement des affaires sont multiples.

Par ailleurs, pour que le secteur privé puisse absorber les jeunes arrivants sur le marché de l'emploi, il convient de développer leur employabilité, adapter la formation aux besoins évolutifs est une question indiscutable. Dans ce sens il faut créer plusieurs spécialités et orienter les jeunes vers les nouveaux profils recherchés par les entreprises. Une coordination entre celles-ci et l'Etat pour déterminer ensemble les nécessités et répondre à travers des formations pointues ou même de courtes durées est souhaitable, sur ce plan de nombreux employeurs sont fermés sur eux-mêmes mais revendiquent des profils qu'ils ne trouvent pas. Ils sont aussi très exigeants en demandant des personnes qualifiées et déjà expérimentées,

$$\text{La moyenne des heures travaillées} = \frac{\text{Total d'heures travaillées en un an dans le pays} \\ (\text{temps plein, temps partiel et heures supplémentaires})}{\text{Le nombre d'actifs dans le pays}}$$

³⁴ HCP & BM, op. cit. P. 22.

l'entreprise doit participer à la qualification des jeunes à travers des stages, des propositions de cycles de formation à l'Etat pour former ensemble selon les besoins.

L'employabilité est à considérer non pas seulement dans le cadre de l'enseignement supérieur mais avant à des niveaux antérieurs, de ce fait, l'orientation des élèves ne doit pas se réaliser à la hâte, étant déterminante pour l'avenir du jeune dépourvu de connaissances suffisantes des horizons ouverts pour les disciplines proposées ou existantes.

Conclusion

Le Maroc a perdu la compétitivité du facteur humain sur le plan du coût, il reste à la développer moyennant la qualification et les compétences. Seule la formation garantira au salarié licencié de retrouver facilement un poste d'emploi dans une autre structure, cela par le biais de l'auto apprentissage mais aussi en encourageant l'enseignement au sein de l'entreprise pour d'autres niveaux hiérarchiques et non quasi-exclusivement au profit des cadres.

Un bon nombre de chômeurs sont des anciens actifs du secteur privé qui sont forcés de quitter leur poste en l'absence d'un environnement favorable, d'une bonne ambiance ou des conditions minimales de dignité de la personne humaine. Résoudre le chômage s'est changer la vision négative des employeurs vis-à-vis de leurs employés, c'est fournir à ces derniers un cadre de travail agréable et motivant, l'entreprise sera la première bénéficiaire puisque la performance en dépend largement.

Les entreprises sont placées aujourd'hui devant des défis énormes que leur imposent la mondialisation, la libéralisation de l'économie, l'accroissement de la concurrence, les exigences de compétitivité...etc. Elles ne pourront réussir les changements que cela implique sans l'aide du capital humain dont la mise à niveau est primordiale par conséquent. Ainsi si l'on se pressait d'obtenir la certification des produits, de tant plus, il convient de chercher la certification sociale, les employeurs l'ayant bien compris, ont déjà obtenu le label entreprise socialement responsable.

Les tableaux :

Tableau n°1: Evolution des taux de chômage selon le milieu de résidence (en %)

| Années | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2017 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| National | 13,4 | 11,3 | 10,8 | 9,7 | 9,6 | 9,1 | 9 | 9,9 | 9,4 | 10,2 |
| Urbain | 21,4 | 18,3 | 18,4 | 15,5 | 14,7 | 13,7 | 13,4 | 14,8 | 13,9 | 14,7 |
| Rural | 5,0 | 3,8 | 3,1 | 3,7 | 4,0 | 3,9 | 4 | 4,2 | 4,2 | 4 |

Source : Tableau établit sur la base des données du HCP : HCP : « Activité emploi et chômage, résultats détaillés », 2010, 2013, 2015 ; HCP : « Activité emploi et chômage, premiers résultats », 2015 et 2016 et HCP : « Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquête nationale sur l'emploi », 2017.

Tableau n°2 : Réalisations pour le programme Auto-emploi

| Années | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nombre d'entreprises créées | 1029 | 633 | 749 | 776 | 665 | 1021 | 848 |
| Emplois générés | 2566 | 1582 | 1970 | 1769 | 1200 | 1795 | 1835 |

Source : OMT : « Bilan social », 2016, P.56.

Tableau n°3: Evolution du Maroc dans le classement du Forum mondial de la compétitivité

| Année | 2007 /2008 | 2008 /2009 | 2009 /2010 | 2010 /2011 | 2011 /2012 | 2012 /2013 | 2013 /2014 | 2014 /2015 | 2015 /2016 | 2016 /2017 | 2017 /2018 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Rang | 64 | 73 | 73 | 75 | 73 | 70 | 77 | 72 | 72 | 70 | 71 |
| / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Total des pays | 131 | 134 | | | | | | | | | |

Source : Tableau réalisé en se référant aux différentes éditions du rapport mondial sur la compétitivité. World Economic Forum : « The global competitiveness reports », 2009-2010, 2011-2012, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017, 2017-2018.

Tableau n°4 : Stabilité du classement du Maroc dans le global competitiveness Index

| Indicateurs | 2008- 2009 | 2010- 2011 | 2012- 2013 | 2014- 2015 | 2016- 2017 | 2017- 2018 | Variation 2008- 2009 / 2017-2018 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| Rang global dans le GCI | 73 | 75 | 70 | 72 | 70 | 71 | -2 |
| 1. Institutions | 61 | 66 | 54 | 49 | 50 | 49 | -12 |
| 2. Infrastructure | 70 | 71 | 61 | 55 | 58 | 54 | -16 |
| 3. Stabilité macroéconomique | 84 | 31 | 70 | 66 | 49 | 55 | -29 |
| 4. Santé et enseignement primaire | 71 | 94 | 81 | 76 | 77 | 81 | +10 |
| 5. Enseignement supérieur et formation | 90 | 102 | 101 | 104 | 104 | 101 | +11 |
| 6. Efficience des marchés des produits | 58 | 77 | 69 | 58 | 64 | 58 | 0 |
| 7. Efficience du marché du travail | 128 | 130 | 122 | 111 | 124 | 120 | +8 |
| 8. Sophistication des marchés | 93 | 74 | 63 | 69 | 83 | 72 | -21 |
| 9. Ouverture à la technologie | 78 | 75 | 75 | 78 | 81 | 82 | +4 |
| 10. Taille du marché | 57 | 57 | 57 | 56 | 55 | 53 | -4 |
| 11. Sophistication des entreprises | 70 | 78 | 81 | 78 | 76 | 74 | +4 |
| 12. Innovation | 78 | 81 | 97 | 90 | 96 | 69 | -9 |

Source : Tableau dressé en consultant différentes éditions du World Economic Forum : World Economic Forum, World Bank & African Development Bank: “The Africa Competitiveness Report 2011”, 2011.

WEF : « The global competitiveness reports », 2009-2010, 2011-2012, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017, 2017-2018.

WEF : « Afrique Rapport sur la compétitivité en 2009 », 2009.

Tableau n°5 : Classement* du Maroc et quelques pays dans le rapport Doing Business

| Année / Nombre de pays concernés par le classement | 2006 / 155 | 2008 / 181 | 2010 / 183 | 2012 / 183 | 2014 / 189 | 2016 / 189 | 2018 / 190 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Taiwan | 43 | 58 | 34 | 25 | 16 | 11 | 15 |
| Lettonie | 15 | 26 | 26 | 21 | 24 | 22 | 16 |
| Emirats Arabes Unies | 68 | 54 | 37 | 33 | 23 | 31 | 21 |
| Malaisie | 25 | 25 | 23 | 18 | 6 | 18 | 24 |
| Maurice | 32 | 29 | 20 | 23 | 20 | 32 | 25 |
| Thaïlande | 19 | 19 | 16 | 17 | 18 | 49 | 26 |
| Russie | 97 | 112 | 116 | 120 | 92 | 51 | 35 |
| Mexique | 62 | 42 | 41 | 53 | 53 | 38 | 49 |
| Chili | 24 | 36 | 53 | 39 | 34 | 48 | 55 |
| Turquie | 93 | 57 | 73 | 71 | 69 | 55 | 60 |
| Maroc | 117 | 129 | 114 | 94 | 87 | 75 | 69 |
| Chine | 108 | 90 | 78 | 91 | 96 | 84 | 78 |
| Afrique du Sud | 28 | 35 | 32 | 35 | 41 | 73 | 82 |
| Tunisie | 77 | 81 | 58 | 46 | 51 | 74 | 88 |
| Arabie Saoudite | 35 | 24 | 12 | 12 | 26 | 82 | 92 |
| Inde | 138 | 120 | 135 | 132 | 134 | 130 | 100 |
| Jordanie | 74 | 80 | 100 | 96 | 119 | 113 | 103 |
| Brésil | 122 | 126 | 124 | 126 | 116 | 116 | 125 |
| Egypte | 165 | 125 | 99 | 110 | 128 | 131 | 128 |

* : Le classement des pays est fait par ordre décroissant selon leur rang en 2018.

Source : Tableau établis sur la base de différentes éditions du rapport : Banque Mondiale : « Doing Business », 2006, 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018.

Tableau n°6: L'emploi par secteur d'activité (en %)

| Années | Public - Semi Public | Privé |
|--------|----------------------|-------|
| 2016 | 8,2 | 91,8 |
| 2014 | 8,7 | 91,3 |
| 2012 | 9,1 | 90,9 |
| 2010 | 8,5 | 90,2 |
| 2008 | 9 | 89,6 |
| 2006 | 9,8 | 90,2 |
| 2004 | 9 | 89,8 |
| 2002 | 10,1 | 88,7 |
| 2000 | 10,3 | 88 |

Source: HCP : « Activité, emplois et chômage, premiers résultats », 2014, 2015, 2016.

HCP : « Activité, emplois et chômage, résultats détaillés », 2012, 2013.

HCP : « Enquête nationale sur l'emploi », 2010.

Tableau n° 7: Croissance de la productivité du travail par secteur d'activité (en %)

| Secteurs d'activité | 2001-2008 | 2008-2015 | 2001-2015 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
|---------------------|-----------|-----------|-----------|

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Agriculture, forêt et services annexes et pêche | 3,5 | 7,0 | 5,2 |
| Industrie | 1,9 | 4,1 | 3,0 |
| Bâtiment et travaux publics | 0,6 | 1,1 | 0,9 |
| Services | 2,5 | 1,7 | 2,1 |
| Total | 2,8 | 3,1 | 2,9 |

Source : HCP : « Présentation des grandes lignes de l'étude sur les sources de la création de la richesse au Maroc et sa répartition », 2017. P.5.

Tableau n°8: La productivité du travail en PPA* pour l'année 2015 et son accroissement en moyenne entre 2005 et 2015

| Pays | Productivité du travail en PPA* année 2015 | Pays | Accroissement annuel moyen de la productivité du travail en PPA* entre 2005-2015 en % |
|-------------|--|-------------|---|
| Portugal | 60594 | Inde | 6,61 |
| Turquie | 56451 | Indonésie | 3,39 |
| Roumanie | 45965 | Roumanie | 3,24 |
| Jordanie | 45725 | Maroc | 3,03 |
| Bulgarie | 40294 | Philippines | 2,83 |
| Mexique | 38246 | Pérou | 2,60 |
| Egypte | 35585 | Bulgarie | 2,22 |
| Tunisie | 34664 | Egypte | 2,12 |
| Brésil | 30589 | Tunisie | 1,55 |
| Maroc | 23166 | Brésil | 1,28 |
| Pérou | 22839 | Portugal | 0,92 |
| Indonésie | 22685 | Turquie | 0,92 |
| Philippines | 16812 | Jordanie | 0,57 |
| Inde | 15652 | Mexique | 0,02 |

* : \$ constant de 2011.

Source : Tableau structuré sur la base de graphiques extraits de l'OMT : « Bilan social », 2016, P. 48.

Tableau n°9 : Les augmentations du salaire minimum

| Date d'effet | Taux d'augmentation | Industrie, Commerce, Profession libérale | | | Agriculture | |
|--------------|---------------------|--|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| | | Salaire horaire en DH | Salaire journalier en DH | Salaire mensuel en DH | Salaire journalier en DH | Salaire mensuel en DH |
| 01/05/1981 | 20% | 2,36 | 18,88 | 490,88 | 12,20 | 317,20 |
| 01/05/1982 | 15% | 2,72 | 21,76 | 565,76 | 14,00 | 364,00 |
| 01/08/1983 | 20% | 3,26 | 26,08 | 678,08 | 16,80 | 436,80 |
| 01/01/1985 | 10% | 3,58 | 28,64 | 744,64 | 18,48 | 480,48 |

| | | | | | | |
|------------|-----|-------|-------|---------|-------|---------|
| 01/09/1985 | 10% | 3,93 | 31,44 | 817,44 | 20,32 | 528,32 |
| 01/01/1988 | 10% | 4,32 | 34,56 | 898,56 | 22,35 | 581,10 |
| 01/05/1989 | 10% | 4,75 | 38,00 | 988,00 | 24,58 | 639,08 |
| 01/05/1990 | 10% | 5,22 | 41,76 | 1085,76 | 27,03 | 702,78 |
| 01/01/1991 | 15% | 6,00 | 48,00 | 1248,00 | 31,08 | 808,08 |
| 01/05/1992 | 10% | 6,60 | 52,80 | 1372,80 | 34,18 | 888,68 |
| 01/07/1994 | 10% | 7,26 | 58,08 | 1510,08 | 37,60 | 977,60 |
| 01/07/1996 | 10% | 7,98 | 63,84 | 1659,84 | 41,36 | 1075,36 |
| 01/07/2000 | 10% | 8,78 | 70,24 | 1826,24 | 45,50 | 1183 |
| 07/06/2004 | 5% | 9,22 | | | 47,77 | |
| 01/07/2004 | 5% | 9,66 | | | 50,00 | |
| 01/07/2008 | 5% | 10.14 | | | 52.50 | |
| 01/07/2009 | 5% | 10.64 | | 2032 | 55.12 | 1433 |
| 01/07/2011 | 10% | 11.70 | | 2235 | 60.63 | 1576 |
| 01/07/2012 | 5% | 12,24 | | 2338 | 63,39 | 1648 |
| 01/07/2014 | 5% | 12,85 | | 2454 | 66,56 | 1731 |
| 01/07/2015 | 5% | 13,46 | | 2568,84 | 69,73 | 1813 |
| 2016 | - | 13,46 | | 2571 | 69,73 | 1813 |

Source : Données tirées du site : www.emploi.gov.ma et OMT : « Bilan social », 2016, P. 45.
 Pour les cases vides, on peut approcher les données : Le salaire / j = Salaire horaire x 8 ;
 Le salaire mensuel = Salaire / j x 26

Bibliographies:

- ✓ Christian de Montlibert : « La violence du chômage », Presses Universitaires de Strasbourg, 2001.
- ✓ Fouad Mohammed Ammor : « L'Etat à l'épreuve du social », Remald, 2003.
- ✓ Hubert Landier : « Le guide des relations sociales dans l'entreprise », Ed. d'Organisation, 2007.

- ✓ José Rose : « Les jeunes face à l'emploi », Desclée de Brouwer, 1998.
- ✓ Noureddine EL Aoufi : « L'entreprise côté usine », El Mâarif El Jadida, 2000.
- ✓ Le management volume 11, n° 3, 2002 : « Créer un climat de travail qui motive le personnel et améliore la performance ».
- ✓ Mai Chi Dao et Praksah Loungani : « Chômage : agir ou se résigner ? », In. Problèmes économiques n°3818 / 2011.
- ✓ Banque Mondiale : « Doing Business », 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2014, 2016, 2018.
- ✓ Bureau International de Travail : « Tendances mondiales de l'emploi 2011 : Le défi d'une reprise de l'emploi ».
- ✓ Caisse nationale de sécurité sociale : « Rapport annuel », 2016.
- ✓ Fondation européenne pour la formation : « Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché de travail au Maroc », 2015.
- ✓ Forum économique mondial : « Afrique Rapport sur la compétitivité en 2009 », 2009.
- ✓ Haut commissariat au plan & Banque mondiale : « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », 2017.
- ✓ HCP : « Activité emploi et chômage, résultats détaillés », 2010, 2012, 2013, 2015.
- ✓ HCP : « Activité, emplois et chômage, premiers résultats », 2014, 2015, 2016.
- ✓ HCP : « Enquête nationale sur l'emploi », 2010.
- ✓ HCP : « Les indicateurs sociaux au Maroc », 2009.
- ✓ HCP : « Présentation des grandes lignes de l'étude sur les sources de la création de la richesse au Maroc et sa répartition », 2017.
- ✓ HCP : « Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquête nationale sur l'emploi », 2017.
- ✓ International Labour Office : "Global employment trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis".
- ✓ L'Observatoire Marocain du marché du travail : « Bilan social », 2015, 2016.
- ✓ Organisation Internationale de Travail : « Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances de l'emploi des femmes 2017 », Bureau International de travail.
- ✓ OIT : « Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour 2018, résumé analytique ».
- ✓ United Nations Conference on Trade and Development: "World investment report", 2010, 2017.
- ✓ World Economic Forum, the World Bank & the African Development Bank: "The Africa Competitiveness Report 2011", 2011.
- ✓ WEF: "The Africa Competitiveness Report 2011", 2011.
- ✓ WEF: "The global competitiveness reports", 2009-2010, 2011-2012, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017, 2017-2018.

Sites consultés

<http://www.ilo.org/wesodata>

<http://www.emploi.gov.ma>

<http://www.cnss.ma>

<https://www.expertmarket.fr/les-pays-les-plus-productifs-2017>

