



European Training Foundation

MAROC

ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION,
DE FORMATION ET D'EMPLOI 2017



Traduit de l'anglais. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale.

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement le point de vue des institutions de l'UE.

@ Fondation européenne pour la formation, 2018
Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI AU MAROC

Le Maroc présente des perspectives favorables sur le plan des réformes et de l'économie. À la suite des élections législatives d'octobre 2016, un nouveau Premier ministre et son gouvernement ont été nommés en avril 2017. Le nouveau gouvernement s'est engagé à poursuivre les réformes, déjà en bonne voie, et à en accélérer le rythme. Une attention particulière est accordée à des domaines clés liés à la gouvernance, à l'éducation et au marché du travail, en vue de renforcer la compétitivité et une croissance inclusive¹. L'un des principaux changements pour l'éducation et l'enseignement et la formation professionnels (EFP) réside dans la fusion du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Deux secrétaires d'État ont été nommés, chargés respectivement de l'EFP et de l'enseignement supérieur. Fin octobre, un nouveau changement a eu lieu dans le secteur de l'éducation et de la formation lorsque, par décision du roi, quatre ministres ont été limogés, dont le ministre de l'Éducation et le secrétaire d'État chargé de l'EFP. Le rythme et la progression des réformes, de même que la coopération avec les bailleurs de fonds actifs dans ce secteur, risquent de s'en trouver perturbés. Cette décision étant intervenue alors que le présent document était en voie d'achèvement, il est difficile d'en prédire les conséquences.

À l'issue de la période de transition, le gouvernement a donné de nouvelles indications sur les principales priorités stratégiques. Dans le secteur éducatif, les autorités prévoient d'investir dans les infrastructures scolaires, d'augmenter le nombre d'enseignants et de mettre en œuvre des mesures en faveur des zones rurales afin d'améliorer le niveau d'éducation et, en particulier, la participation des filles. Les évolutions en matière d'EFP porteront sur la nécessité de développer les structures de gouvernance afin de rendre opérationnel le processus de régionalisation avancée.

Le déploiement de la stratégie nationale de la formation professionnelle (2016–2021), officiellement adoptée en mars 2016, se poursuit conformément aux accords et au plan d'action signés en octobre 2016. Le plan détaille les actions spécifiques, les organes compétents, les partenaires et le calendrier d'exécution. Un comité de pilotage et d'évaluation est en place, mais comme il ne s'est réuni qu'une seule fois à l'effet de valider le plan d'action, il est encore trop tôt pour évaluer l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie.

Du côté de l'emploi, la nouvelle stratégie nationale pour l'emploi a été adoptée en 2015 et le ministère de l'Emploi élabore un plan d'action concret (Plan national de promotion de l'emploi), comportant des mesures destinées à stimuler la création d'emplois, à combattre le chômage et à accroître la participation des femmes au marché du travail. La stratégie vise à renforcer la cohérence entre les politiques économiques et sociales et à agir à la fois sur l'offre et la demande d'emploi. Une attention particulière est accordée à la dimension «inclusion sociale» du développement du capital humain. En outre, les mesures de renforcement des capacités et les actions méthodologiques se poursuivent au sein de l'Observatoire national du marché du travail (créé en 2014).

Un contrat de réforme sectorielle dans le domaine de l'EFP a été signé en novembre 2016 entre le gouvernement marocain et l'Union européenne (UE). Il contient des mesures complémentaires spécifiques: une assistance technique au comité de pilotage de la stratégie, une coopération déléguée destinée à soutenir le développement régional (basée sur les enseignements tirés du projet GEMM² de l'ETF et de l'UE à Tanger/Tétouan) et un jumelage dans le domaine du Cadre national des certifications (CNC). L'actuel programme d'appui budgétaire de l'UE «Emploi-TPE/PME³» est axé sur la dynamisation de la création d'emplois dans les micro et petites entreprises ainsi que sur l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. Ce second volet comprend des actions tendant à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande, la modernisation et l'amélioration de la qualité de l'EFP, et le renforcement des services de l'emploi sur l'ensemble du territoire.

¹ www.maroc.ma/fr/content/le-programme-gouvernemental-2012-2016

² GEMM – Gouvernance pour l'employabilité en Méditerranée

³ TPE/PME – très petites entreprises/petites et moyennes entreprises

1. Principales caractéristiques démographiques et économiques

Le Maroc comptait environ 32,18 millions d'habitants en 2011; ce chiffre est passé à 34,48 millions en 2016⁴. Le rythme de croissance de la population ralentit néanmoins depuis 1980 et ne devrait pas dépasser 0,3 % en 2050⁵. La pyramide des âges se modifie progressivement. Les projections pour 2050 indiquent que la population d'âge préscolaire et scolaire baissera progressivement (-13 % pour le groupe d'âge des 12–14 ans). Parallèlement, la population potentiellement active devrait augmenter jusqu'en 2050. Les projections indiquent que la pression se déplace graduellement du système scolaire vers le marché du travail et le système de protection sociale. Ce dernier semble particulièrement sous tension sous l'effet de l'augmentation de la tranche d'âge des plus de 60 ans, qui devrait représenter 23,2 % de la population totale en 2050, contre 9,4 % en 2014. Le taux de dépendance des jeunes a déjà reculé, passant de 42,1 % en 2011 à 40,8 % en 2016, tandis que celui des personnes âgées a légèrement progressé pour atteindre 9,5 % en 2016, contre 9,1 % en 2011.

Le Maroc est depuis longtemps un pays d'émigration, et cet aspect joue fortement sur les perspectives socio-économiques. Les émigrants sont principalement des hommes, qui migrent avant tout pour chercher un emploi. Les femmes ont plutôt tendance à quitter les zones rurales pour s'installer en milieu urbain, généralement à la suite de l'émigration de leur mari. Le nombre de travailleurs migrants, en augmentation depuis 2012, a enregistré une légère baisse (-0,5 %) entre 2015 et 2016⁶. La destination première des travailleurs migrants est la France (70,7 %), suivie de l'Espagne (24,4 %) et des Émirats arabes unis (3 %)⁷.

Les performances économiques du Maroc reposent sur des fondamentaux solides, bien que le poids du secteur agricole soit à l'origine de fluctuations importantes du taux de croissance du PIB au fil des ans – de 5,2 % en 2011 à 1,1 % en 2016. Hors agriculture, la croissance du PIB reste assez stable – 3,4 % en 2015 et 3,5 % en 2016⁸. Le secteur des services est le principal contributeur du PIB. En 2016, la valeur ajoutée dans les services s'élevait à 57,4 %, contre 13 % dans l'agriculture et 29,7 % dans l'industrie⁹. Le PIB par habitant demeure cependant relativement faible: il progresse plus lentement que dans d'autres pays émergents à revenu intermédiaire supérieur comme le Chili, la Malaisie ou la Turquie, et reste largement en dessous de pays tels que l'Italie, l'Espagne ou le Portugal¹⁰. Selon l'indice de compétitivité mondiale 2017, le Maroc se situe au 70e rang (sur 138 pays), en progression de deux places par rapport à 2015. L'activité des entreprises reste toutefois entravée par des problèmes majeurs, notamment l'accès au financement, mais aussi l'insuffisance des qualifications de la main-d'œuvre, suivie par l'inefficacité de l'administration publique et le manque de capacité d'innovation. D'autre part, la criminalité et les vols, l'instabilité du gouvernement et celle des politiques publiques ne sont pas considérés comme des freins à l'activité économique, eu égard à leur score (0,4, 0,1 et 0 respectivement).

Le pays s'est engagé à mener un processus de décentralisation, mais les progrès sont encore insuffisants, notamment en ce qui concerne la décentralisation effective des pouvoirs de décision (y compris la gestion budgétaire), le cadre institutionnel et le renforcement des capacités des acteurs régionaux.

⁴ Haut-Commissariat au Plan

⁵ Haut-Commissariat au Plan, Centre d'études et de recherches démographiques (CERED), *Projection de la population et des ménages 2014–2050*, mai 2017

⁶ Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, *Bilan social*, 2016

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde

¹⁰ Groupe de la Banque mondiale, *Le Maroc à l'horizon 2040: Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique*, 2017

2. Éducation et formation

2.1 Tendances et défis

Les dépenses publiques d'éducation en pourcentage du PIB sont restées stables à 4,7 % en 2015 et 2016. Les dépenses consacrées à l'EFP en pourcentage du PIB demeurent faibles (0,2 % en 2015)¹¹. La taxe sur la formation professionnelle représente 23 % du budget de l'EFP en cours d'exécution. Le reste provient des contributions de l'État (38 %), des ménages (23 %) et des entreprises (14 %). Conformément aux objectifs et aux accords conclus avec les parties intéressées, la stratégie en matière d'EFP prévoit, à l'horizon 2021, une augmentation de la contribution des entreprises (qui devrait passer à 44 %) et une diminution de la part du budget de l'État (27 %), de la taxe sur l'EFP (14 %) et des contributions des ménages (15 %).

Les Marocains voient dans l'éducation l'une des principales priorités de développement, selon le *Morocco Country Opinion Survey Report* (Banque mondiale, 2014). En attestent les nombreux efforts déployés pour réformer le système, à commencer par la vision stratégique de la réforme 2015–2030 et la stratégie nationale de la formation professionnelle 2021. Néanmoins, malgré quelques progrès, la part de la population en âge de travailler ayant un faible niveau d'instruction reste élevée, notamment chez les femmes (45,2 % n'ont jamais été à l'école et 28,4 % n'ont reçu qu'une éducation préscolaire et primaire) et parmi la population rurale (50 % de non-scolarisés et 34 % sortis du système scolaire après le primaire)¹². L'analphabétisme demeure un problème important. Malgré une baisse sensible, le taux d'analphabétisme chez les plus de 15 ans s'élevait encore à 32 % en 2014, avec un écart considérable de 20 points de pourcentage entre les sexes (42 % chez les femmes et 22 % chez les hommes). Pour marquer sa volonté de résoudre ce problème, le gouvernement a mis sur pied une agence spécialisée, l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme¹³. Présidée par le Premier ministre, elle regroupe dans son conseil d'administration tous les principaux acteurs et parties prenantes associés à la stratégie. L'UE a également apporté un soutien substantiel à la lutte contre l'analphabétisme à travers différents programmes, notamment une aide budgétaire et une assistance technique.

Par ailleurs, malgré une augmentation significative du taux brut de scolarisation à tous les niveaux d'enseignement, le taux de décrochage scolaire dans l'enseignement secondaire est élevé (11 %)¹⁴, ce qui constitue un grave défi pour l'inclusion sociale, la préparation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, et la compétitivité de la main-d'œuvre. De nombreux jeunes ont perdu espoir en un avenir meilleur au Maroc, ce qui se traduit principalement par l'émigration¹⁵.

La participation à l'EFP initial a continué de progresser en 2015, notamment dans le secteur public, sous l'impulsion du principal opérateur de formation, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), qui représente 70,7 % des titulaires d'un diplôme d'EFP. Près de 60 % des diplômés de l'EFP en 2015 se concentraient dans trois secteurs: métallurgie et mécanique

¹¹ Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

¹² Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, *Bilan social*, 2016

¹³ www.anlca.ma/

¹⁴ Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (année scolaire 2016/17), www.courdescomptes.ma/fr/Page-27/publications/refere/refere-du-premier-president-de-la-cour-des-comptes-sur-les-conditions-de-preparation-et-de-gestion-de-la-rentree-scolaire-2016-2017/5-190/

¹⁵ Groupe de la Banque mondiale, *Le Maroc à l'horizon 2040 – Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique*, 2017

(21,6 %), gestion et commerce (21,2 %), et construction (16,7 %)¹⁶. En 2012, la proportion d'étudiants de l'EFP s'établissait à 6 % dans le secondaire inférieur et à 11,6 % dans le secondaire supérieur.

En ce qui concerne la formation en situation de travail, on observe en 2015–16 une baisse du nombre d'étudiants en apprentissage (-5 %), mais aussi une hausse de la formation en alternance (8 %) par rapport à 2014. La stratégie en matière d'EFP vise à accroître la part de la formation en milieu professionnel (formation en alternance et apprentissage) pour la faire passer d'environ 30 % en 2016 à 50 % en 2021. Cet objectif ne paraît pas facile à atteindre, d'autant plus que le premier opérateur de l'EFP, l'OFPPPT, ne propose plus d'apprentissages. Les parties prenantes et le gouvernement devront mettre en place des mesures plus efficaces pour développer la formation en situation de travail et, parallèlement, en améliorer la qualité et la pertinence.

2.2 Politique en matière d'éducation et de formation et cadre institutionnel

La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021, approuvée en juillet 2015 et officiellement signée en mars 2016, a pour principale finalité le développement d'«une formation professionnelle de qualité partout, pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du capital humain et pour une meilleure compétitivité de l'entreprise»¹⁷. Elle prévoit une structure de gouvernance organisée autour de la création de commissions spécifiques aux niveaux national, régional et sectoriel, ainsi qu'un comité de pilotage chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie. Le rôle, les responsabilités et les détails opérationnels de ces commissions sont en cours de définition; elles entreront effectivement en vigueur dès confirmation des objectifs et des structures de gestion communs. Toutefois, l'expérience montre que la simple création de commissions chargées de l'EFP n'est pas une garantie de leur fonctionnement effectif. L'UE soutiendra ces efforts par le biais du contrat de réforme sectorielle signé en novembre 2016. Celui-ci s'articule autour de trois volets principaux: (1) l'extension et le caractère inclusif de l'enseignement professionnel; (2) la qualité de l'enseignement professionnel, notamment une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail grâce à une anticipation et à une planification améliorées, et le développement professionnel des enseignants; et (3) une gouvernance et une coordination renforcées du secteur. Ce contrat de réforme sectorielle prévoit des dispositifs d'incitation pour la mise en œuvre de la stratégie nationale de la formation professionnelle et inclut, entre autres, des mesures complémentaires d'appui au comité de pilotage chargé du suivi et de l'évaluation de la stratégie ainsi qu'au développement régional.

Le département de la formation professionnelle relève du secrétariat d'État chargé de l'EFP, rattaché au ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Le regroupement de l'ensemble du secteur de l'enseignement et de la formation sous la responsabilité unique d'un nouveau cadre ministériel doté d'un nouveau secrétariat d'État supposait une période de transition, afin de définir clairement la répartition des rôles et des fonctions au sein de la nouvelle structure de gouvernance. Cependant, comme le secrétaire d'État chargé de l'EFP et le secrétaire général du département de la formation professionnelle ont tous deux été limogés, la transition sera plus longue que prévu avant que les priorités de coopération ne soient réaffirmées. Bien que l'éventail des objectifs et des mesures définis par la stratégie et le plan d'action soit vaste, il importe d'avancer dans la mise en œuvre du plan, sur la base des cibles fixées lors de la première réunion du comité de pilotage et d'évaluation de la stratégie en matière d'EFP. Parallèlement, il conviendrait de prendre des mesures concrètes dans le cadre du processus de

¹⁶ Département de la formation professionnelle, *La formation professionnelle en chiffres, 2015–2016*, <http://dfp.gov.ma/images/pdfdocs/Fp%20en%20chiffres%202015-2016.pdf>

¹⁷ Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, *Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021*, <http://dfp.gov.ma/images/pdfdocs/2016/Stratégie%20Formation%20FR.pdf>

régionalisation, dont le gouvernement a récemment déclaré qu'il constituait la première priorité du pays.

L'un des enjeux majeurs reste la qualité du système. En outre, il est nécessaire d'assurer une participation plus étroite du monde de l'entreprise, notamment pour accroître la quantité et la qualité de la formation en milieu professionnel. Une implication plus forte du secteur privé contribuerait également à réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences. Si le Maroc reste l'un des pays de la région dans lequel le dialogue social et la coopération avec le monde de l'entreprise en matière d'EFP sont le plus poussés, il serait cependant nécessaire de mettre en œuvre des actions destinées à renforcer les capacités qualitatives aussi bien que quantitatives des employeurs, afin de favoriser une participation plus systématique. La présence de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) a été déterminante dans l'élaboration de la stratégie ainsi que dans le dialogue concernant la taxe sur la formation professionnelle et la formation en situation de travail. La création récente de l'Observatoire des branches, financé pour l'essentiel par la taxe sur la formation professionnelle et coordonné par la CGEM, pourrait constituer l'occasion d'associer le secteur privé au recensement des besoins en compétences dans les secteurs économiques prioritaires, en mettant l'accent sur les besoins locaux.

En 2015, la présidence du gouvernement a pris l'engagement spécifique d'instituer un cadre national des certifications (CNC) et en coordonne actuellement le processus de dialogue et de consultation. L'établissement des dispositions institutionnelles relatives au CNC a progressé et la commission nationale du CNC s'est officiellement réunie pour la première fois en mai 2016. Elle a adopté à cette occasion sa structure de gouvernance, dans l'attente du cadre législatif officiel qui doit encore être mis en place. Il reste encore à développer les capacités institutionnelles ainsi que des instruments et méthodes de travail pertinents.

3. Marché du travail et emploi

3.1 Tendances et défis

En dépit des politiques gouvernementales mises en œuvre, la croissance économique ne s'est pas traduite par la création d'emplois décents. Selon les statistiques du Haut-Commissariat au Plan (HCP) pour 2016, au cours de la période 2012–16, 26 400 nouveaux emplois nets ont été créés chaque année, alors que la croissance nette de la population en âge de travailler s'établissait à 270 000 personnes en moyenne par an¹⁸. En 2015, l'emploi a progressé principalement dans les services (en particulier les services personnels et domestiques) et dans la construction, suivie par l'industrie¹⁹. Une forte proportion de la main-d'œuvre est employée dans l'agriculture (38 %) et les services (40,8 %), tandis que l'industrie génère 21,1 % de l'emploi total. Le travail indépendant est majoritaire au Maroc (52,2 % en 2014), tandis que la part de l'emploi public est relativement faible (8,1 %).

Le taux d'activité est faible et en recul (46,4 % en 2016, contre 49,6 % en 2010)²⁰, avec un écart considérable entre les sexes (70,8 % chez les hommes et 23,6 % chez les femmes). D'après les données nationales (HCP), le taux d'activité est plus élevé en zone rurale qu'en zone urbaine (34,9 % contre 16,6 % chez les femmes, et 77,9 % contre 66,3 % chez les hommes). Cette situation, jointe à l'importance du travail indépendant, suggère l'existence d'un emploi de subsistance dans le secteur agricole.

¹⁸ Groupe de la Banque mondiale, op. cit.

¹⁹ Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, *Bilan social*, 2016

²⁰ Ibid.

Le taux d'emploi a lui aussi régressé entre 2011 et 2016, passant de 44,8 % à 42,2 %. Si le taux de chômage global n'est qu'en légère hausse à 9,4 % en 2016, le chômage des jeunes (15–24 ans) a, quant à lui, augmenté pour atteindre le niveau particulièrement élevé de 22,5 %. Les données montrent qu'il n'y a pas assez d'emplois pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail, en particulier des emplois de qualité pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Une part importante des personnes actives moyennement ou hautement qualifiées restent sans emploi (19,3 % et 21,1 %, respectivement, en 2015), tandis que les personnes peu qualifiées sont moins touchées (5,9 % en 2015). La très forte proportion de jeunes (15–24 ans) ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) constitue un phénomène alarmant. Le HCP estimait à 27,9 % le taux de NEET en 2015, avec une proportion particulièrement élevée de jeunes femmes (45,1 %). Les trois quarts des jeunes femmes NEET sont des femmes au foyer ou des aidants familiaux. Selon les statistiques publiées par le ministère du Travail pour l'année 2016²¹ le taux de NEET dans le même groupe d'âge (15–24 ans) s'élève à 25 %, avec un écart important entre les hommes et les femmes (11,7 % contre 44 %) ²². Le léger recul par rapport à 2015 est peut-être le fruit des mesures actives ciblées sur les NEET; quoi qu'il en soit, la tendance doit s'observer sur une plus longue période. En outre, une part massive des demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée (67,2 %), surtout chez les femmes (75,8 % selon le HCP). Pas moins de 54,7 % des chômeurs de longue durée n'ont jamais travaillé, ce qui atteste des difficultés rencontrées par les personnes se présentant pour la première fois sur le marché du travail.

Pour ce qui est des conditions d'emploi, les chiffres indiquent que si l'emploi salarié a progressé depuis 2010 (passant de 44,2 % à 46,7 % en 2016, selon le HCP), l'incidence de l'emploi précaire n'en reste pas moins élevée et 11,3 % des personnes occupées en 2016 sont en situation de sous-emploi. Les conditions de travail sont médiocres. Les statistiques de l'Observatoire du marché du travail soulignent l'importance de l'emploi informel: 62,4 % des travailleurs n'avaient pas de contrat de travail en 2013. Selon le HCP, en 2016, 78,4 % des personnes occupées ne disposaient d'aucune couverture médicale et 40,6 % déclaraient des horaires de travail excessifs. D'après les résultats d'une enquête SAHWA²³, les jeunes Marocains sont confrontés à une grande précarité et fragilité sur le marché du travail: 73,3 % des jeunes actifs (15–29 ans) ne sont affiliés à aucun système de couverture médicale et travaillent sans contrat. Seuls 21 % sont des travailleurs à durée indéterminée, 33 % sont des indépendants et 27,6 %, des travailleurs temporaires. Environ 63 % des personnes occupées ont fait jouer leurs relations personnelles et familiales pour obtenir leur emploi et 61 % des jeunes entrepreneurs sont aidés financièrement par leurs parents.

3.2 Politique de l'emploi et cadre institutionnel

La politique de l'emploi est déterminée par la nouvelle stratégie pour l'emploi 2015–2025. L'objectif principal de ce cadre stratégique est d'améliorer l'employabilité, notamment pour les jeunes et les femmes, et de faciliter l'insertion sur le marché du travail. Il vise également à renforcer les programmes actifs d'emploi ainsi qu'à améliorer la gouvernance et le fonctionnement du marché du travail. Une attention particulière est accordée à l'inclusion sociale et à la valorisation du capital humain. Un plan d'action fixant le calendrier et les priorités de mise en œuvre est en cours d'élaboration.

Le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, précédemment ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, est responsable des politiques en matière de réglementation du marché du travail, d'emploi et de protection sociale. Ses effectifs sont en diminution constante depuis 2010, et cette

²¹ Ibid.

²² Données du HCP

²³ Abdelhak Kamal, *National Youth Policies: The Case of Morocco*, étude publiée en 2016 dans le cadre du projet SAHWA financé par l'UE

réduction touche beaucoup plus les services centraux que les services régionaux. Il s'ensuit que d'importants besoins en personnel ne sont pas satisfaits, en particulier dans l'inspection du travail et dans certaines branches de la protection sociale, ainsi que dans l'analyse et la planification, la gestion de projets et la gestion financière. Les inspecteurs du travail représentent 41 % des effectifs totaux du ministère, mais leur nombre n'est pas proportionnel à celui des salariés présents sur le marché du travail (0,8 inspecteur pour 10 000 travailleurs). Le ministère entend investir dans le renforcement des capacités de son personnel pour combler ce déficit de ressources humaines. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation continue a presque doublé entre 2010 et 2015, passant de 351 à 625²⁴.

L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec), chargée de la mise en œuvre des politiques actives de l'emploi et des structures d'intermédiation, opère sous la tutelle du ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle. Parmi les autres organismes dépendant du ministère figurent la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ainsi que la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS). En 2016, l'Anapec comptait 79 agences réparties dans tout le pays. Il existe également 55 agences de placement privées, agréées pour l'intermédiation sur le marché du travail; 67 % d'entre elles sont situées à Casablanca et la plupart sont spécialisées dans le travail temporaire²⁵.

En 2014–15, le ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle et l'Anapec ont intensifié leur action en faveur de la régionalisation. Cette accélération a été particulièrement visible avec le lancement, en 2014, des initiatives locales pour l'emploi, qui ont démarré dans quatre provinces: Errachidia, Guercif, Sidi Slimane et Taza. Ce programme repose sur trois piliers: le développement de services de proximité innovants pour la promotion de l'emploi, l'employabilité et le soutien au travail indépendant. Ces quatre initiatives pilotes suivent des approches différentes, mais elles reposent toutes sur des partenariats locaux avec des entreprises, des ONG et des associations professionnelles, et déclinent toutes des mesures pour le développement des compétences professionnelles des demandeurs d'emploi en fonction des besoins du marché du travail local. L'initiative pilote d'Errachidia comprend un volet important sur les femmes et l'entrepreneuriat. Aucune évaluation de la mise en œuvre n'est encore disponible à ce stade.

L'élaboration et le suivi des politiques de l'emploi s'appuient sur un certain nombre de conseils consultatifs, notamment le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les conseils régionaux et provinciaux. Les travaux de ces différentes instances pèchent cependant par leur manque de coordination. La mise en œuvre des politiques actives de l'emploi repose sur des comités spécifiques qui ont pour fonction d'évaluer les besoins régionaux et de définir les critères de sélection des projets. Les politiques actives de l'emploi se déclinent en une série de programmes ciblés avec des objectifs spécifiques.

- Le programme Taehil vise à accroître l'employabilité par une formation contractuelle à l'emploi, une formation qualifiante, une formation en vue d'une reconversion ou une formation dans les secteurs émergents.
- Le programme Idmaj accompagne les jeunes dans leur transition de l'école à la vie professionnelle en leur proposant des stages en entreprise.
- Le programme Moukawalati soutient le travail indépendant (création de microentreprises).

²⁴ Ministère du Travail et de l'Insertion professionnelle, *Bilan social*, 2016, p. 118

²⁵ Ibid., p. 52

- Le programme Tahfiz vise à promouvoir l'emploi par des mesures d'incitation à l'intention des entreprises et associations nouvellement créées. Ce dernier dispositif a été lancé en 2016.

Le ministère du Travail publie une analyse des programmes fondée sur leurs objectifs quantitatifs, mais en l'absence de système d'évaluation axé sur les résultats, il est impossible de savoir si les différentes politiques actives de l'emploi en jeu sont efficaces et si elles ont une incidence à moyen ou long terme. En 2016, le ministère s'est penché en particulier sur les progrès réalisés dans l'autonomisation économique des femmes. Les données présentent le taux de participation féminine aux différents programmes, qui varie de 65 % pour le programme Taehil à 21 % pour le programme de soutien au travail indépendant.

Début septembre 2017, le Premier ministre a annoncé la mise en place d'une vision et d'un cadre de coordination pour l'ensemble des acteurs et des parties prenantes associés aux politiques de l'emploi et aux mesures visant à améliorer l'employabilité. Le but est d'intégrer les objectifs en matière d'emploi dans les plans nationaux de développement. Un comité technique sera créé afin de suivre les progrès réalisés au regard de cet objectif, de concert avec le comité interministériel de l'emploi. Ces deux comités auront aussi un prolongement au niveau territorial et pourront se doter de groupes de travail. Une méthodologie de suivi et d'évaluation sera adoptée, afin d'adapter en conséquence et de manière permanente la stratégie nationale de l'emploi. Les programmes actifs d'emploi seront renforcés pour englober les demandeurs d'emploi non qualifiés, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires d'indemnités de chômage, les populations rurales et les immigrés en situation régulière. La date limite impartie aux comités pour la préparation du plan d'action de suivi était fixée à fin novembre 2017.

L'Observatoire national du marché du travail, de création récente, publie des statistiques et assure le suivi et l'analyse des informations sur le marché du travail. Les efforts se poursuivent pour développer un système intégré de collecte et d'analyse des données. Il reste cependant beaucoup à faire pour mettre en place un tel système intégré, améliorer la collecte et l'analyse des données à l'échelon local et infranational, et instaurer des mécanismes structurés permettant l'exploitation systématique des informations produites, afin d'ajuster en conséquence l'offre d'enseignement et de formation.

ANNEXES

Annexe statistique

Cette annexe présente les données annuelles de 2011 et de 2016 ou de la dernière année disponible.

| Indicateur | | 2011 | 2016 | |
|------------|--|---------------------------------|-----------------------|-------------|
| 1 | Population totale (en milliers) | 32 185 ⁽¹⁾ | 34 487 ⁽¹⁾ | |
| 2 | Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15–24 ans) (%) | 28,9 ⁽¹⁾ | 25,9 ⁽¹⁾ | |
| 3 | Taux de dépendance des jeunes (%) | 42,1 | 40,8 | |
| 4 | Taux de dépendance des personnes âgées (%) | 9,1 | 9,5 | |
| 5 | Indice de compétitivité mondiale | Rang | 73 | 70 |
| | | Note | 4,2 | 4,2 |
| 6 | Taux de croissance du PIB (%) | 5,2 | 1,1 | |
| 7 | PIB par habitant, PPA (dollar international courant) | 6 688,4 | 7 837,9 | |
| 8 | PIB par secteur (%) | Valeur ajoutée de l'agriculture | 14,2 | 13,0 |
| | | Valeur ajoutée de l'industrie | 28,9 | 29,7 |
| | | Valeur ajoutée des services | 56,9 | 57,4 |
| 9 | Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%) | D.M. | D.M. | |
| 10 | Indice d'inégalité de Gini (%) | D.M. | D.M. | |
| 11 | Niveau d'éducation de la population adulte (groupe d'âge des 25–64 ans ou des plus de 15 ans) (%) | Faible ⁽²⁾ | 82,1 | 81,7 (2015) |
| | | Moyen | 9,9 | 10,5 (2015) |
| | | Élevé | 7,4 | 7,9 (2015) |
| 12 | Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%) | 65,8 | 69,1 (2012) | |
| 13 | Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%) | 6,0 | 6,0 (2012) | |
| 14 | Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%) | 51,3 | 54,5 (2012) | |
| 15 | Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%) | 11,7 | 11,6 (2012) | |
| 16 | Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%) | Lecture | S.O. | S.O. |
| | | Mathématiques | S.O. | S.O. |
| | | Sciences | S.O. | S.O. |
| 17 | Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25–64 ans) selon le sexe (%) | Total | D.M. | D.M. |
| | | Hommes | D.M. | D.M. |
| | | Femmes | D.M. | D.M. |
| 18 | Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18–24 ans) selon le sexe (%) | Total | D.M. | D.M. |
| | | Hommes | D.M. | D.M. |
| | | Femmes | D.M. | D.M. |
| 19 | Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Total | 49,2 | 46,4 |
| | | Hommes | 74,3 | 70,8 |
| | | Femmes | 25,5 | 23,6 |

| Indicateur | | 2011 | 2016 | |
|------------|--|-----------------------|-------------|-------------|
| 20 | Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Total | 44,8 | 42,2 |
| | | Hommes | 68,0 | D.M. |
| | | Femmes | 22,9 | D.M. |
| 21 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Total | 8,9 | 9,4 |
| | | Hommes | 8,4 | 8,9 |
| | | Femmes | 8,9 | 10,9 |
| 22 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%) | Faible ⁽³⁾ | 6,1 | 5,9 (2015) |
| | | Moyen | 18,7 | 19,3 (2015) |
| | | Élevé | 18,2 | 21,1 (2015) |
| 23 | Taux de chômage des jeunes (15–24 ans) selon le sexe (%) | Total | 17,9 | 22,5 |
| | | Hommes | 18,1 | 22,0 |
| | | Femmes | 17,4 | 22,8 |
| 24 | Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%) | 64,8 | 67,2 | |
| 25 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%) | 4,8 | 6,3 (2015) | |
| 26 | Incidence du travail indépendant (%) | 53,9 | 52,2 (2014) | |
| 27 | Part des salariés dans le secteur public (%) | 8,7 | 8,1 | |
| 28 | Emploi par secteur (%) | Agriculture | 39,8 | 38,0 |
| | | Industrie | 21,8 | 21,1 |
| | | Services | 38,3 | 40,8 |
| 29 | Emploi dans le secteur informel ⁽⁴⁾ | 37,3 (2007) | D.M. | |
| 30 | Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET), selon le sexe (%) | Total | D.M. | 27,9 (2015) |
| | | Hommes | D.M. | 11,4 (2015) |
| | | Femmes | D.M. | 45,1 (2015) |
| 31 | Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB) | D.M. | 4,7 | |
| 32 | Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales) | D.M. | 23,6 | |
| 33 | Pénurie de compétences (%) | 30,9 (2007) | 31,8 (2013) | |
| 34 | Part des PME dans le PIB (%) | D.M. | D.M. | |
| 35 | Part des PME ⁽⁵⁾ dans l'emploi (%) | 21,6 (2002) | D.M. | |

Dernière mise à jour: 5 septembre 2017

Sources:

Indicateurs 1, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 – Haut-Commissariat au Plan

Indicateur 2 – PNUD_WPP15, hypothèse moyenne pour 2016

Indicateurs 3, 4, 6, 7, 8 – Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial

Indicateur 5 – Forum économique mondial

Indicateurs 11, 22 – Eurostat

Indicateurs 12, 13, 14, 15 – Institut de statistique de l'Unesco

Indicateurs 31, 32 – ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

Indicateur 35 – Société financière internationale

Légende:

S.O. = sans objet

D.M. = données manquantes

Notes:

⁽¹⁾ Estimation

⁽²⁾ Inclut les personnes analphabètes

⁽³⁾ CITE 0–1 (n'inclut pas les personnes analphabètes)

⁽⁴⁾ Hors agriculture

⁽⁵⁾ Définition: jusqu'à 199 salariés

Définition des indicateurs

| Description | | Définition |
|-------------|--|--|
| 1 | Population totale (en milliers) | La population totale est le nombre de résidents habituels dans un pays donné au 1er janvier d'une année donnée. Lorsqu'aucune information n'est disponible sur la population habituellement résidente, les résidents légaux ou inscrits peuvent être pris en compte. |
| 2 | Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15–24 ans) (%) | Ratio de la population jeune (âgée de 15 à 24 ans) par rapport à la population en âge de travailler (généralement âgée de 15 à 64 ans ou de 15 à 74 ans). |
| 3 | Taux de dépendance des jeunes (%) | Ratio des jeunes à charge (personnes de moins de 15 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans). |
| 4 | Taux de dépendance des personnes âgées (%) | Ratio des personnes âgées (personnes de plus de 64 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans). |
| 5 | Indice de compétitivité mondiale | L'indice de compétitivité mondiale évalue le niveau général de la compétitivité en décrivant les moteurs de la productivité et de la prospérité des pays. L'indice attribue une note allant de 1 à 7, 7 étant le meilleur résultat. |
| 6 | Taux de croissance du PIB (%) | Taux de croissance annuel en pourcentage du PIB aux prix du marché en devise locale constante. |
| 7 | PIB par habitant (PPA) (dollar international courant) | Valeur réelle de tous les biens et services finaux produits dans un pays durant une période donnée (PIB), divisée par la population totale et convertie en dollars internationaux en utilisant les taux de conversion à parité de pouvoir d'achat (PPA). |
| 8 | PIB par secteur (%) | Part de la valeur ajoutée de l'agriculture, de l'industrie et des services. |
| 9 | Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%) | Pourcentage de la population vivant avec moins de 2 dollars par jour aux prix internationaux de 2005. |
| 10 | Indice d'inégalité de Gini (%) | L'indice de Gini mesure à quel point la distribution des revenus (ou des dépenses de consommation, dans certains cas) parmi les personnes ou les ménages d'une économie s'écarte d'une égalité parfaite. Une valeur de 0 indique l'égalité totale et une valeur de 100 une inégalité maximale. |
| 11 | Niveau d'instruction de la population adulte (25–64 ans ou plus de 15 ans) (%) | Le niveau d'instruction se réfère au niveau d'études le plus élevé atteint par les individus, exprimé en pourcentage de toutes les personnes de ce groupe d'âge. |
| 12 | Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%) | Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études. |
| 13 | Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%) | Proportion d'élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire (général et professionnel). |
| 14 | Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%) | Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études. |
| 15 | Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%) | Proportion d'élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire supérieur (général et professionnel). |
| 16 | Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%) | Part des jeunes âgés de 15 ans qui ne réussissent pas à atteindre le niveau 2 en lecture, mathématiques et sciences. |
| 17 | Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25–64 ans) selon le sexe (%) | Part des personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont déclaré avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. |
| 18 | Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18–24 ans) selon le sexe (%) | Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ayant au maximum achevé l'enseignement secondaire inférieur et n'ayant suivi aucun enseignement ni aucune formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. L'enseignement secondaire inférieur correspond aux niveaux 0–3C de la CITE 1997 pour les données jusqu'en 2013 et aux niveaux 0–2 de la CITE 2011 pour les données depuis 2014. |

| | Description | Définition |
|----|---|---|
| 19 | Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Les taux d'activité représentent la population active en pourcentage de la population en âge de travailler. |
| 20 | Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Le taux d'emploi représente la population exerçant un emploi en pourcentage de la population en âge de travailler. |
| 21 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%) | Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la main-d'œuvre. |
| 22 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%) | Les niveaux d'études font référence au niveau d'instruction le plus élevé achevé avec fruit. Trois niveaux sont pris en considération: faible (niveaux 0–2 de la CITE), moyen (niveaux 3–4 de la CITE) et élevé (niveaux 5–6 de la CITE 1997 et niveaux 5–8 de la CITE 2011). |
| 23 | Taux de chômage des jeunes (15–24 ans) selon le sexe (%) | Le taux de chômage des jeunes représente le nombre de jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans. |
| 24 | Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%) | Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage du nombre total de chômeurs de plus de 15 ans. |
| 25 | Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%) | Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage de la main-d'œuvre de plus de 15 ans. |
| 26 | Incidence du travail indépendant (%) | Part des travailleurs indépendants en pourcentage de l'emploi total. Les travailleurs indépendants comprennent les employeurs, les travailleurs à leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. |
| 27 | Part des salariés dans le secteur public (%) | Part des salariés dans le secteur public en pourcentage de l'emploi total. |
| 28 | Emploi par secteur (%) | Part des salariés dans l'agriculture, l'industrie et les services. |
| 29 | Emploi dans le secteur informel | Part des salariés du secteur informel dans l'emploi non agricole total. |
| 30 | Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) (%) | Pourcentage de la population d'un groupe d'âge et d'un sexe donnés qui ne travaille pas et ne suit pas d'études ni de formation continue. |
| 31 | Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB) | Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage du PIB. En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation. |
| 32 | Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales) | Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage des dépenses publiques totales. En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation. |
| 33 | Pénurie de compétences (%) | Pourcentage d'entreprises qui considèrent une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée comme une contrainte majeure. |
| 34 | Part des PME dans le PIB (%) | Part de la valeur ajoutée des petites et moyennes entreprises. |
| 35 | Part des PME dans l'emploi (%) | Part des salariés des petites et moyennes entreprises. |



WWW.ETF.EUROPA.EU