

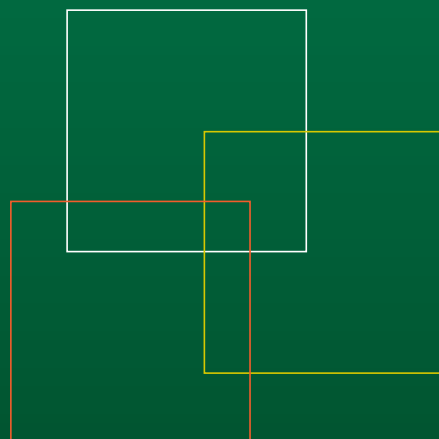
Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et des Affaires Sociales



المملكة المغربية
وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵏⵓⵔ ⵏ ⵙⵓⵔ ⵏ ⵓⵔⵓⵎⵓⵏ
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵏⵓⵔ ⵏ ⵙⵓⵔ ⵏ ⵓⵔⵓⵎⵓⵏ

DOCUMENT DE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI

**PRÉSENTÉ ET DISCUTÉ PAR LE COMITÉ
DE PILOTAGE DE LA SNE
LE 24 FÉVRIER 2015**



CE TRAVAIL A BENEFICIE :

DU CONCOURS TECHNIQUE

DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)

DE LA MOBILISATION

DE L'EXPERTISE NATIONALE

ET DE L'APPUI FINANCIER

DE L'AGENCE ESPAGNOLE DE COOPERATION INTERNATIONALE POUR
LE DEVELOPPEMENT (AECID) ET DE L'AGENCE DE DEVELOPPEMENT
INTERNATIONALE POUR LA COOPERATION SUEDOISE (ADICS)

**DOCUMENT
DE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI**

TABLE DES MATIERES

ACRONYMES & ABREVIATIONS	11
LISTE DES ENCADRES	13
LISTE DES TABLEAUX	13
LISTE DES FIGURES	13
INTRODUCTION	14
PREMIERE PARTIE	
POURQUOI UNE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI?	
1. EVOLUTIONS NECESSAIRES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI	17
1.1. PRINCIPES DE LA SNE: CHANGEMENT DE PERCEPTION ET D'APPROCHE	17
1.2. FONDEMENTS DE LA SNE: RÉPONDRE AUX ATTENTES DU PAYS EN TERMES DE DROITS ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	18
1.3. CONVERGENCE ET COHÉRENCE DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES, SECTORIELLES ET SOCIALES	18
2. ELEMENTS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'EMPLOI	18
2.1. LE MAROC CONNAIT UNE PHASE DE MUTATIONS MULTIPLES	18
2.1.1. <i>Des mutations affectant l'offre de travail</i>	18
2.1.2. <i>Des mutations affectant la demande de travail</i>	19
2.2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL NATIONAL EST SUJET À DES CONTRAINTES STRUCTURELLES	20
2.2.1. <i>Déséquilibre entre offre effective et demande potentielle d'emploi</i>	20
2.2.2. <i>Segmentation du marché de travail et disparités en termes de qualité d'emploi</i>	20
2.3. DIFFICULTÉ DE L'ACTION PUBLIQUE À ÉTABLIR LES ÉQUILIBRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	20
2.3.1. <i>Convergence inachevée des politiques macroéconomiques et sectorielles</i>	21
2.3.2. <i>Un cadre de gouvernance de la politique de l'emploi à adapter</i>	21
2.4. TENDANCES ACTUELLES NON SOUTENABLES	22

DEUXIEME PARTIE

VISION ET OBJECTIFS STRATEGIQUES DE LA SNE (2015-2025)

1. VISION ET ORIENTATION GENERALE DE LA SNE	24
1.1. REGARD PROSPECTIF ET SCÉNARIO VOLONTARISTE	24
1.2. VISION DE LA SNE	27
1.2.1. Promotion de l'emploi productif et décent	27
1.2.2. Une SNE en faveur de l'équité sociale	28

2. AXES STRATEGIQUES DE LA SNE	29
---------------------------------------	-----------

AXE STRATEGIQUE 1 PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOI

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1	INSTAURER DES POLITIQUES MACROÉCONOMIQUES ET SECTORIELLES FAVORABLES À L'EMPLOI	33
Objectif spécifique 1	Restaurer les marges de manoeuvre budgétaires pour financer l'emploi	34
Objectif spécifique 2	Stabiliser durablement la croissance de l'emploi	35
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2	PROMOUVOIR L'INCLUSION DE LA FORCE DE TRAVAIL QUALIFIÉE ET L'ENCADREMENT DES PME_s	37
Objectif spécifique 1	Améliorer la productivité du travail et la compétitivité coût	37
Objectif spécifique 2	Appuyer les restructurations du système productif	39
Objectif spécifique 3	Améliorer le financement des pmes et encourager l'innovation	41
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3	APPUYER LA TRANSITION DES TPE_s VERS LA FORMALITÉ	42
Objectif spécifique 1	Appuyer la démarche initiée par la loi sur l'auto entrepreneur et la stratégie de la TPE	42
Objectif spécifique 2	Instaurer un programme de mise à niveau des petits métiers	44
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 4	DÉVELOPPER LES EMPLOIS DE PROXIMITÉ	44
Objectif spécifique 1	Répondre aux besoins des familles en services sociaux de proximité	46
Objectif spécifique 2	Intensifier l'offre des services de proximité aux entreprises	47
Objectif spécifique 3	Soutenir les initiatives de développement durable des territoires	48

AXE STRATEGIQUE 2 VALORISER LE CAPITAL HUMAIN

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1	VALORISER LA FORCE DE TRAVAIL FÉMININE	53
Objectif spécifique 1	Mobiliser la force de travail féminine au moyen du renforcement de la formation	54
Objectif spécifique 2	Mettre en place un programme spécifique porté par les services d'intermédiation de l'emploi	56
Objectif spécifique 3	Améliorer les conditions d'emploi et lutter contre les discriminations selon le genre	56

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2	ASSURER UNE OFFRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DE QUALITÉ TOUT LE LONG DE LA VIE	57
Objectif spécifique 1	Assurer une qualification aux nouveaux entrants au marché de travail	57
Objectif spécifique 2	Rapprocher l'offre de formation des besoins du marché de travail	61
Objectif spécifique 3	Améliorer le niveau de qualification des actifs	62
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3	ELARGIR LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE	64
Objectif spécifique 1	Consolider le socle national de protection sociale (SPS)	65
Objectif spécifique 2	Réformer et étendre les régimes d'assurances sociales	66

AXE STRATEGIQUE 3
AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI
ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHÉ DE TRAVAIL

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1	CONSOLIDER ET DÉVELOPPER LES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE L'EMPLOI	71
Objectif spécifique 1	Renforcer les mesures incitatives à l'emploi salarié	71
Objectif spécifique 2	Renforcer les dispositifs d'amélioration de l'employabilité	73
Objectif spécifique 3	Soutenir l'auto emploi et les initiatives locales de l'emploi	76
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2	DÉVELOPPER LES SERVICES AUX CHERCHEURS D'EMPLOI ET AUX EMPLOYEURS	77
Objectif spécifique 1	Développer les services aux chercheurs d'emploi	77
Objectif spécifique 2	Améliorer l'offre de services aux employeurs	79
Objectif spécifique 3	Amorcer le partenariat public-privé en matière d'intermédiation	81

AXE STRATEGIQUE 4
DEVELOPPER LE CADRE DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1	ADAPTER LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DU TRAVAIL À L'OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	85
Objectif spécifique 1	Assouplir les conditions d'embauche	85
Objectif spécifique 2	Renforcer le potentiel des intermédiaires du marché de travail	87
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2	METTRE À NIVEAU LE CADRE INSTITUTIONNEL DU MARCHÉ DE TRAVAIL	88
Objectif spécifique 1	Renforcer la mission de pilotage gouvernemental	88
Objectif spécifique 2	Renforcer la mission de coordination relevant du MEAS	88
Objectif spécifique 3	Développer la mission de concertation	89
OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3	DÉVELOPPER LES OUTILS DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL	90
Objectif spécifique 1	Renforcer les capacités des instances en charge de la politique de l'emploi	90
Objectif spécifique 2	Mettre en place un cadre de planification et de financement adéquat du développement de l'emploi centré autour de la loi de finances	93
Objectif spécifique 3	Développer le dialogue social pour assurer la réalisation des objectifs de la SNE	94
Objectif spécifique 4	Adopter une démarche efficace de lutte contre les discriminations et de contrôle de l'application de la législation du travail	95

TROISIEME PARTIE
MISE EN ŒUVRE DE LA SNE

1. SHEMA INSTITUTIONNEL DE LA SNE	98
1.1. ANCRAGE ET PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE	98
1.2. INSTITUTIONNALISATION DU CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA SNE	99
1.2.1. <i>Au niveau national</i>	99
1.2.2. <i>Au niveau territorial</i>	102
2. MECANISMES DE FINANCEMENT DE LA SNE	105
2.1. FINANCEMENT DES CONVENTIONS-CADRE POUR L'EMPLOI	105
2.2. FINANCEMENT DES PROGRAMMES REGIONAUX POUR L'EMPLOI	105
2.2.1. <i>Créer des fonds régionaux de promotion de l'emploi</i>	105
2.2.2. <i>Prévoir une dotation financière pour la promotion territoriale de l'emploi dans la phase d transition</i>	106
3. OPERATIONNALISATION DE LA SNE	106
3.1. UN PHASAGE DE MISE EN ŒUVRE EN TROIS TEMPS	106
3.2. ETABLISSEMENT DE LA FEUILLE DE ROUTE DE LA SNE	107
3.3. MESURES PRIORITAIRES	107
4. MISE EN PLACE D'UN SYSTEME EFFICACE D'INFORMATION ET DE SUIVI-EVALUATION	108
5. FACTEURS DE RISQUE	109
5.1. DES RISQUES EXTERNES ET CONJONCTURELS	109
5.2. DES RISQUES LIES A L'EFFICACITE DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA CONNAISSANCE DU MARCHE DE TRAVAIL	109
5.3. DES RISQUES LIES AU MANQUE DE CONVERGENCE ET DE COORDINATION DES POLITIQUES PUBLIQUES	110
CONCLUSION GENERALE	

ANNEXES

ACRONYMES ET ABBREVIATIONS

ADS	AGENCE DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL
AGR	ACTIVITÉS GÉNÉRATRICES DE REVENUS
ALC	AFFECTIONS COÛTEUSES
ALD	AFFECTIONS DE LONGUE DURÉE
AMI	ASSURANCE MALADIE DES INDÉPENDANTS
AMO	ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE
ANAPEC	AGENCE NATIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES
ANPME	AGENCE NATIONALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
ANRT	AGENCE NATIONALE DE LA RÉGLEMENTATION DES TÉLÉCOMMUNICATIONS
APALD	AUTORITE POUR LA PARITE ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS
ARP	AGENCE DE RECRUTEMENT PRIVÉE
BA	BUSINESS-ANGELS
BIT	BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
BTP	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
CCG	CAISSE CENTRALE DE GARANTIE
CCGA	CENTRES DE COMPTABILITE ET DE GESTION AGREES
CDD	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
CDI	CONTRAT A DURÉE INDETERMINÉE
CDMT	CADRE DE DEPENSES A MOYEN TERME
CIE	COMITÉ INTÉRMINISTÉRIEL DE L'EMPLOI
CIP	CONTRAT D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
CNSS	CAISSE NATIONALE DE SÉCURITÉ SOCIALE
CRE	COMITÉ RÉGIONAL DE L'EMPLOI
CRI	CENTRE RÉGIONAL D'INVESTISSEMENT
CRPPE	CONSEILS RÉGIONAUX ET PROVINCIAUX DE PROMOTION DE L'EMPLOI
CSPE	CONSEIL SUPÉRIEUR DE PROMOTION DE L'EMPLOI
CUS	CONTRAT D'UTILITÉ SOCIALE
DEF	DÉPARTEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DRE	DIRECTION RÉGIONALE DE L'EMPLOI
DUT	DIPLÔME UNIVERSITAIRE TECHNIQUE
ETF	FONDATION EUROPÉENNE DE LA FORMATION (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION)
FDA	FONDS DE DEVELOPPEMENT AGRICOLE
FIFEM	FONDS D'INVESTISSEMENT ET DE FINANCEMENT DE L'EMPLOI INDEPENDANT
FMI	FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL
FPEJ	FONDS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES JEUNES
GIAC	GROUPEMENTS PROFESSIONNELS D'AIDE AU CONSEIL
GIE	GROUPEMENT D'INTERET ECONOMIQUE
HCP	HAUT COMMISSARIAT AU PLAN
ILE	INITIATIVES LOCALES POUR L'EMPLOI
ILO	INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION
INDH	INITIATIVE NATIONALE DE DÉVELOPEMENT HUMAIN
IPE	INDÉMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI
IR	IMPÔT SUR LE REVENU
IS	IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS
MICIEN	MINISTÈRE DE L'INDISTRIE, DU COMMERCE, DE L'INVESTISSEMENT ET DE L'ECONOMIE NUMERIQUE
MEAS	MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES
MESRSFC	MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE LA FORMATION DES CADRES

MSFFDS	MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL
MT	MARCHÉ DU TRAVAIL
NEET	NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION AND TRAINING
NTIC	NOUVELLE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
OCDE	ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
OFPPT	OFFICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DU TRAVAIL
OIT	ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
OMC	ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE
OMPI	ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
OMPIC	ORGANISATION MAROCAINE DE LA PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE ET COMMERCIALE
OMT	OBSERVATOIRE NATIONAL DU MARCHÉ DE TRAVAIL
ONG	ORGANISATION NON GOUVERNEMENTALE
ORMVA	OFFICE RÉGIONAL DE MISE EN VALEUR AGRICOLE
PAARE	PLAN D'ACTION ANNUEL REGIONAL DE L'EMPLOI
PAE	POLITIQUES/PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI
PIB	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT
PME	PETITE ET MOYENNE ENTREPRISE
PNEEI	PLAN NATIONAL D'ÉCONOMIE D'EAU EN IRRIGATION
PNEI	PACTE NATIONAL POUR L'EMERGENCE INDUSTRIELLE
PRE	PROGRAMMES RÉGIONAUX DE L'EMPLOI
PSE	PAIEMENT POUR SERVICES ECO SYSTÉMIQUES
RAMED	RÉGIME D'ASSISTANCE MÉDICALE
RBU	RÉGIME DE BASE UNIQUE
R&D	RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT
REC	REFERENTIEL DES EMPLOIS ET COMPETENCES
REM	REPERTOIRE DES EMPLOIS ET METIERS
RGPH	RECENSEMENT GÉNÉRAL DE LA POPULATION ET DE L'HABITAT
RSE	RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE
SMIG	SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI
SNE	STRATÉGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI
SPS	SOCLE NATIONAL DE PROTECTION SOCIALE
TFP	TAXE DE FORMATION PROFESSIONNELLE
TIC	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
TPE	TRES PETITE ENTREPRISE
TVA	TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE
VAEP	VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1	Politiques macroéconomiques et sectorielles relatives aux scénarii tendanciel et volontariste	20
Encadré 2	Quels effets des politiques macro-économiques sur la création d'emplois?	27
Encadré 3	Effet du taux de change réel sur l'emploi	29
Encadré 4	Principales mesures proposées par la stratégie de la TPE	36
Encadré 5	Caractéristiques du statut d'auto-entrepreneur	37
Encadré 6	Projet type de développement de services de proximité	40
Encadré 7	Modèle de projet d'appui à l'intégration de la technologie et de la réduction des coûts de production	41
Encadré 8	Recommandation n°202 de l'OIT et concept de « Socle de Protection Sociale SPS »	56
Encadré 9	Deux catégories et cinq types de formation de préparation à l'emploi	64
Encadré 10	Indemnité pour perte d'emploi	66
Encadré 11	Placement à l'international, des efforts soutenus mais insuffisants	70
Encadré 12	Contrat d'intérim	75
Encadré 13	Protéger les droits des salariés de la sous-entreprise et des entreprises d'emploi temporaire	85
Encadré 14	Compétences des régions d'après le projet de loi organique sur la région et les collectivités locales	91

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Objectifs d'emploi de la SNE selon la situation de référence et les scénarios projetés pour 2025	18
Tableau 2	Croissance de la valeur ajoutée (au prix de 1998) et intensité en emploi par secteurs et scénario	19
Tableau 3	Population active occupée selon le sexe, la taille de l'établissement et le milieu de résidence en 1999 et 2012	33
Tableau 4	Domaines porteurs de services de proximité aux ménages	39
Tableau 5	Domaines porteurs de services de proximité aux entreprises	40
Tableau 6	Domaines porteurs de services de proximité aux territoires	41
Tableau 7	Planning de mise en œuvre	96

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Projection des variations des effectifs de classes d'âge de la population totale du Maroc de 2014 à 2025 (en milliers)	12
Figure 2	Projection de l'emploi par secteur économique selon les scénarios tendanciel et volontariste (2004-2025)	19
Figure 3	Cohérence des objectifs stratégiques et des objectifs transversaux de la SNE	22
Figure 4	Cadre logique de la Stratégie Nationale de l'Emploi	24
Figure 5	Cadre logique de l'objectif stratégique "Promouvoir la création d'emplois"	26
Figure 6	Effets sur l'emploi de la baisse du taux de change réel	29
Figure 7	Productivité apparente du travail dans les pays concurrents en 2012	31
Figure 8	Productivité apparente du travail dans l'industrie de transformation (2011)	33
Figure 9	Coefficients budgétaires chez les ménages au Maroc, Tunisie et France	39
Figure 10	Cadre logique de l'objectif stratégique "Valoriser le capital humain"	44
Figure 11	Cadre logique de l'objectif stratégique "Améliorer l'efficacité des programmes actifs de l'emploi et renforcer l'intermédiation du marché de travail"	60
Figure 12	Cadre logique de l'objectif stratégique "Développer le cadre de la gouvernance du marché de travail"	73
Figure 13	Schéma de gouvernance institutionnelle au niveau national	90
Figure 14	Schéma de gouvernance institutionnelle au niveau territorial	93
Figure 15	Schéma de mise en œuvre et suivi-évaluation de la SNE	97

INTRODUCTION

La Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE) a pour ambition de contribuer à la concrétisation du droit à l'emploi en conformité avec les valeurs constitutionnelles fondant la citoyenneté marocaine et les apports des instruments internationaux des droits de l'homme et des normes internationales auxquels notre pays a souscrit.

Le Gouvernement marocain fait face aujourd'hui à des défis d'emplois multidimensionnels, plus variés et de nature plus complexes que par le passé. Ces défis recouvrent des questions quantitatives, tels que le niveau élevé de chômage des jeunes et le faible taux d'activité des femmes, mais également des déficits persistants tels que le travail précaire, vulnérable et peu productif avec des conséquences néfastes à moyen terme aussi bien pour la population elle-même que pour l'économie et la cohésion sociale.

La croissance relativement soutenue au cours des dernières années n'a pas permis de créer suffisamment d'emplois durables et productifs. Faute d'une réorientation de la croissance vers une plus grande génération d'emplois décentés, le pays restera confronté à une aggravation de l'inactivité forcée de femmes et de jeunes hommes de plus en plus qualifiés et à la persistance du sous-emploi et du chômage de longue durée.

Cette situation requiert une action publique volontariste et explicite en faveur de l'emploi, cadrée par une SNE rompant avec le modèle de traitement sectoriel de l'emploi qui a prévalu jusqu'à présent. Aussi, la SNE reconnaît-elle la nature transversale de l'emploi et qu'un large éventail d'interventions agissant sur les dimensions macro et micro-économiques et portant sur l'offre, la demande et le fonctionnement du marché du travail est nécessaire pour assurer un partage équitable des fruits de la croissance au bénéfice de l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

En d'autres termes, la SNE propose une nouvelle approche de la politique de l'emploi visant à aller au-delà des traditionnelles politiques actives du marché du travail et de la question du chômage. Elle vise, au contraire, à mettre l'emploi au centre de l'action publique et adopte une approche globale intégrant notamment les dimensions économiques, financières, budgétaires et institutionnelles prenant en compte l'ensemble des déficits d'emplois et des catégories de la population touchées par ces déficits.

Son objectif principal est de (i) réunir les conditions permettant la création d'emplois suffisants en nombre et satisfaisants en qualité pour répondre aux attentes de la jeunesse et (ii) corriger les inégalités entre les sexes et les disparités territoriales en matière d'emploi. La promotion de l'emploi productif, la valorisation du capital humain et la bonne gouvernance du marché du travail constituent les principaux leviers pour assurer des conditions de vie décentes aux populations vulnérables et lutter durablement contre la pauvreté et la précarité.

La première étape du processus de formulation de la SNE a consisté en l'élaboration d'un diagnostic de l'emploi visant à constituer une base de connaissances solides sur l'emploi afin d'identifier les questions à traiter en priorité, les objectifs à définir et les interventions de la SNE à concevoir. Cette première phase a constitué une opportunité privilégiée pour forger un diagnostic concerté et commun conduit sur la base d'entretiens et de consultations avec l'ensemble des acteurs concernés par l'emploi. Un rapport de diagnostic de la situation de l'emploi et une note d'orientation définissant les axes stratégiques retenus pour la formulation de la SNE ont été adoptés en mai 2014.

De la même façon, la formulation de la SNE a été basée sur un processus de consultation ouvert qui a bénéficié de la participation soutenue des partenaires sociaux et des différents départements ministériels. Un comité technique tripartite a été mis en place pour enrichir et suivre la formulation de la SNE. Des questionnaires ont été transmis aux membres du comité technique portant sur les axes stratégiques de la SNE arrêtés lors du diagnostic et plusieurs ateliers thématiques ont été organisés. L'objectif étant de préciser les orientations stratégiques de la SNE, d'identifier les interactions entre elles et de dégager des réponses opérationnelles aux principaux défis de l'emploi.

Participative dans sa phase de conception et de formulation, la SNE doit le devenir encore plus dans sa phase de mise en œuvre, à laquelle seront associés départements publics, élus et partenaires sociaux. En effet, les défis de réduction du chômage et de l'inactivité, d'inclusion des catégories défavorisées ou de création d'emploi en quantité et qualité suffisantes ne pourront être atteints par la seule action du Ministère en charge de l'emploi. Il s'agit de défis d'ampleur qui requièrent l'engagement de tous.

En ce sens, la SNE est une Stratégie nationale à laquelle chacun sera appelé à contribuer et à rendre compte. Cela nécessite une volonté politique affirmée et une ingénierie qui prend appui sur des structures de coordination au niveau national, des capacités opérationnelles au niveau régional et un dispositif de financement suffisant et performant.

La SNE identifie clairement le chemin pour réaliser les objectifs d'emploi. Outre un paquet de mesures à court et moyen terme, elle propose un agenda de concertation de 2015 à 2025. Celui-ci devrait déboucher sur des réformes décisives pour l'avenir favorisant l'inclusion et la cohésion sociale, la croissance économique et la compétitivité du pays.

Le document de la stratégie comporte trois parties :

- **La première partie** traite de la pertinence de la stratégie nationale de l'emploi dans le contexte politique, économique, social et démographique actuel. Elle présente les contraintes à lever pour répondre aux défis de l'emploi et expose, de manière explicite, les effets néfastes de la poursuite du scénario tendanciel actuel.
- **La deuxième partie** présente l'objectif central de la SNE, ainsi que les principales orientations qui en découlent et leurs effets attendus, déclinés sous forme d'objectifs quantifiés de création d'emploi et d'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes, des femmes et des zones excentrées du territoire. Elle expose, en les détaillant, les objectifs stratégiques relatifs aux axes suivants: (i) création d'emplois; (ii) valorisation du capital humain; (iii) programmes actifs de l'emploi et intermédiation sur le marché du travail et (iv) gouvernance du marché de travail. Ces objectifs stratégiques sont déclinés par la suite en objectifs opérationnels, spécifiques et également en mesures.
- **La troisième partie** présente le processus de mise en œuvre et d'opérationnalisation de la SNE en présentant le schéma institutionnel et les mécanismes de financement ainsi que le dispositif de suivi-évaluation de la SNE.

En annexe du document de la SNE, figurent la matrice des mesures et les projections de l'offre et de la demande de force de travail de 2013 à 2025.

PREMIERE PARTIE

POURQUOI UNE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI ?

I. EVOLUTIONS NECESSAIRES DE LA POLITIQUE NATIONALE POUR L'EMPLOI

La stratégie nationale pour l'emploi (SNE) est formulée dans un contexte qui a rendu nécessaire le renouvellement de l'approche de la politique de l'emploi.

Sur le plan politique, ce contexte est marqué par de fortes attentes du pays exprimées dans la Constitution de juillet 2011.

Sur le plan économique, le Maroc, après avoir signé un ensemble d'accords de libre-échange, est appelé à effectuer un bilan des politiques qui ont accompagné l'ouverture commerciale du pays et de leurs effets sur l'emploi.

Sur le plan démographique, les arrivées sur le marché du travail de la population en âge de travail ont connu leur maximum en 2010. Malgré leur diminution durant la décennie, elles déterminent une baisse du poids de la population en âge de dépendance et représentent pour le pays une aubaine pour assurer son décollage économique et préparer le vieillissement futur de sa population.

1.1. PRINCIPES DE LA SNE : UN CHANGEMENT DE PERCEPTION ET D'APPROCHE

Le processus d'élaboration de la SNE est passé par une phase de concertation conduite par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales qui a permis de dégager comme principal enseignement la nécessaire évolution de la politique nationale de l'emploi d'une conception traditionnelle dite « restrictive » qui limite le champ de la politique nationale de l'emploi à la double mission de conception/gestion des politiques actives du marché du travail et de gouvernance de ce dernier, à une conception nouvelle dite « extensive » qui, en plus des missions associées à la conception traditionnelle, intègre l'objectif de mise en cohérence de l'action publique dans les domaines économique et social en faisant de l'emploi la variable de convergence.

Alors que jusque-là les politiques d'emplois étaient concentrées sur la lutte contre le chômage des jeunes diplômés, opérant par les moyens de la politique active de l'emploi et de la législation du travail, la SNE couvre un prisme plus large de cibles sociales, en particulier, les jeunes diplômés exposés à une longue période de chômage et à un marché du travail peu ouvert aux nouveaux arrivants, les jeunes précocement déscolarisés confrontés à la précarité de l'emploi, les femmes confrontées à l'inactivité, à la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail, ainsi que les travailleurs des TPE et du secteur informel.

Outre les moyens d'action sur le marché du travail que sont la législation du travail, le dialogue social, les politiques actives de l'emploi et la politique de protection sociale, la SNE mobilise des leviers d'action plus décisifs pour la création d'emploi que sont les politiques macroéconomiques, monétaires, fiscales et financières, les stratégies des secteurs productifs et des secteurs sociaux et la politique territoriale. Les mesures visant à réorganiser le marché du travail donneront plus d'efficacité aux politiques macroéconomiques et sectorielles, en même temps qu'elles contribueront à la réduction du chômage de friction et qu'elles favoriseront l'inclusion des catégories défavorisées.

Cependant, la plus grande contribution à la création d'emploi proviendra des politiques macroéconomiques et des politiques agissant sur les secteurs productifs et les secteurs sociaux de l'éducation, de la formation professionnelle et de la santé.

A ce titre, la stratégie nationale pour l'emploi doit être considérée, non pas comme la politique d'un seul département ministériel, mais plutôt comme celle de l'ensemble du Gouvernement, des corps élus de la Nation, des partenaires sociaux et de la société civile.

1.2. FONDEMENT DE LA SNE : REpondre AUX ATTENTES DU PAYS EN TERMES DE DROITS ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE

La SNE s'inscrit parmi les réponses aux attentes de la société exprimées dans la Constitution de juillet 2011, celles des citoyens notamment des jeunes et des femmes faisant face à la difficulté d'accéder à des emplois et à l'amélioration de leurs conditions de travail et de revenu, et en particulier, celles des populations vivant dans les zones rurales et les zones excentrées du territoire national.

La Constitution, référence principale de la SNE, consacre un système de normes et valeurs explicite et avancé pour la définition des politiques publiques: l'inclusion sociale des personnes les plus vulnérables, l'égalité et la parité entre les sexes, la protection de l'environnement naturel, la solidarité et la décentralisation, des cadres adéquats de participation et de représentation des citoyens, d'expression de leurs intérêts et de négociation sociale, la liberté d'entreprise avec comme référence la protection des intérêts des travailleurs, la promotion de la science, des techniques, de la productivité et de la compétitivité de l'économie nationale.

La Constitution assigne aux pouvoirs publics d'œuvrer pour la concrétisation de "la parité entre les hommes et les femmes" (Article 19) et pour assurer l'accès égal des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir d'un ensemble de droits sociaux. Parmi les droits, figurent les soins de santé, la protection sociale, la formation professionnelle, le travail et l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi et l'accès aux fonctions publiques selon le mérite (Article 31).

1.3. CONVERGENCE ET COHERENCE DES POLITIQUES ECONOMIQUES, SECTORIELLES ET SOCIALES

Durant les quinze dernières années, des stratégies, des plans et des programmes dans les secteurs productifs (*Plan Maroc Vert, Plan Halieutis, Plan National d'Accélération Industrielle, Vision Maroc 2020 du tourisme, Plan Energétique, Logistique, Commerce, ...*), et dans les secteurs à caractère transversal (*Charte Nationale de l'Education et de la Formation, Stratégie Nationale de la Jeunesse, réforme de la justice, projet de régionalisation avancée, Initiative Nationale pour le Développement Humain, Charte Nationale de l'environnement pour le développement durable*) ont été formulés. Toutes ces stratégies sont sous-tendues par le principe de faire de l'économie nationale une économie inclusive, verte et de la connaissance.

Pour favoriser un impact positif sur la création et la qualité de l'emploi, il est impératif de rechercher une cohérence de ces politiques économiques sectorielles et sociales, aussi bien au niveau national que territorial.

2. ELEMENTS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

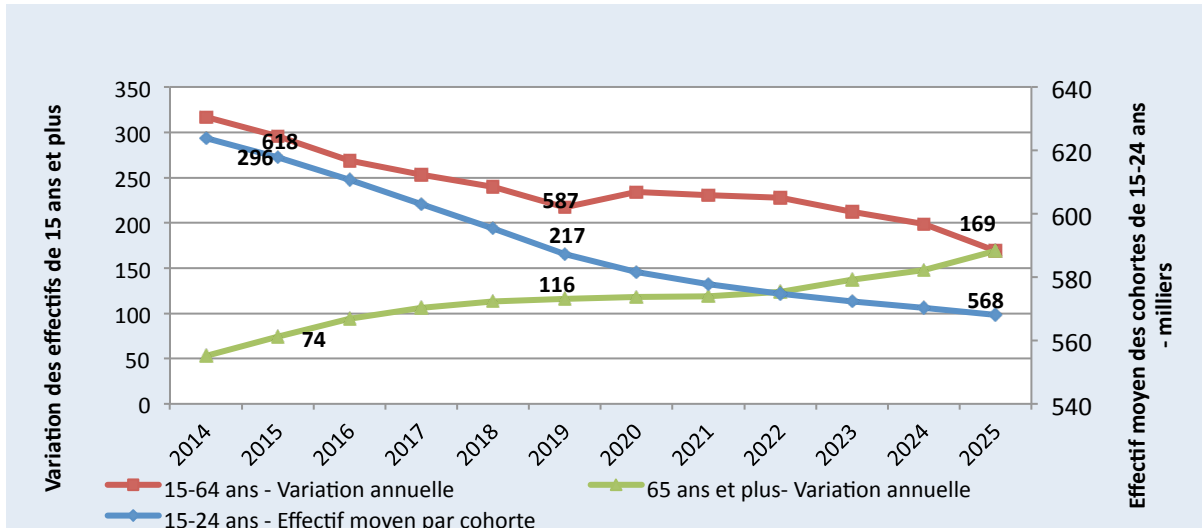
Le Maroc est entré dans une phase de transition démographique. Le nombre d'inactifs par actif tend à diminuer. Toutefois, les gains de productivité et le rythme de croissance insuffisant rendent problématique l'équilibre entre l'offre et la demande de force de travail en volume et en qualité. Les tensions manifestées à travers l'inactivité forcée des femmes, le chômage de longue durée des diplômés et la précarité des emplois des jeunes précocement déscolarisés, interpellent la cohérence des politiques publiques en matière d'emploi.

2.1. LE MAROC CONNAIT UNE PHASE DE MUTATIONS MULTIPLES

2.1.1. Des mutations affectant l'offre de travail

Un regard prospectif sur les tendances démographiques montre que le marché du travail marocain se caractérise par une forte demande pour l'emploi décent induite par le contexte démographique (transition démographique) et par des mutations sociétales structurelles (urbanisation, accès aux services sociaux de base, acquis démocratiques).

Figure 1 : Projection des variations des effectifs de classes d'âge de la population totale du Maroc de 2014 à 2025 (en milliers)



Source: Projections du HCP - séries rétropolées.

La migration de la population ainsi que l'amélioration progressive du niveau éducatif de la population en âge d'activité affectent également le volume et la nature de l'offre de travail.

La transition démographique a induit une forte hausse de la population en âge de travail. La transition démographique du Maroc a connu un pic en 2010 des cohortes de jeunes de 15 à 24 ans arrivant à l'âge de travail (635000 en 2010; 618000 en 2015). Parallèlement, le nombre des personnes dépassant l'âge de travail connaîtra une hausse rapide durant la prochaine décennie. En 2025, l'accroissement de la population dépassant l'âge légal de travail deviendra équivalent à l'accroissement de la population en âge de travail (+ 169000 personnes en plus chaque année pour les deux groupes d'âge, 15 à 64 ans et 65 ans et plus).

Les tendances migratoires exercent, de leur côté, une pression croissante sur le marché du travail urbain. La mobilité de la population marocaine est en hausse d'année en année. En 2010, 1.167 millions de personnes ont changé de résidence, renforçant l'urbanisation et la littoralisation de l'habitat. Les migrations internes représentent 93% de ce mouvement, dont 50% de migrations interurbaines et 26% de migrations rurales-urbaines. L'émigration nette vers l'étranger connaît un ralentissement. En 2010, 106000 départs ont été observés contre 20000 retours. Les prévisions du HCP anticipent un ralentissement de l'émigration nette à l'horizon 2025¹.

Par ailleurs, le profil de la population en âge de travail change progressivement avec l'amélioration du niveau éducatif de la jeunesse induite par les politiques mises en œuvre depuis l'adoption de la Charte de l'Education et de la Formation en 2000. Un nombre croissant de jeunes de plus en plus qualifiés arrive sur le marché du travail, corrigeant progressivement l'important déficit en qualification de la population active.

2.1.2. Des mutations affectant la demande de travail

Les facteurs qui déterminent le volume et la qualité des emplois offerts sont la politique macroéconomique, les politiques sectorielles et la modernisation des unités d'emploi.

La politique économique, durant la décennie passée, a été marquée par l'ouverture commerciale du marché intérieur concrétisée par un ensemble d'accords de libre-échange engagés durant la décennie 2000, le maintien des investissements à un niveau élevé (au voisinage de 30% du PIB) et l'amélioration du pouvoir d'achat global de la population. Or, le déficit commercial persistant a engendré une très faible croissance des emplois dans les secteurs concurrencés.

Les politiques sectorielles engagées stimulent les gains de productivité et l'intégration sectorielle. Cependant, pour que l'effet des gains de productivité sur la croissance des emplois soit compensé, il convient, pour générer

¹Parallèlement, le Maroc a connu une progression rapide de l'immigration de transit, une stabilisation de l'immigration de cadres (en provenance du monde arabe, d'Europe et d'Afrique), une progression sensible de l'immigration d'établissement de travailleurs sans qualification en provenance d'Afrique et à la migration de retour des retraités et la persistance de risques de chocs migratoires liés en provenance des pays arabes (Libye, etc.).

un volume suffisant d'emploi, de conquérir de nouvelles parts de marché intérieur et mondial et de renforcer les investissements dans les secteurs de services pour améliorer les conditions de vie de la population et l'attractivité du territoire.

Alors que l'intégration des chaînes de valeur exportatrices apparaît être le processus structurel à même de réduire le déficit commercial et de maximiser le contenu de la croissance en emploi, les PME nationales tardent à tirer avantage des opportunités générées par la demande des grandes firmes exportatrices. La plus grande part de la croissance des emplois continue de s'effectuer dans les très petites entreprises.

Le budget de l'Etat a été longtemps affecté par les subventions visant la stabilisation des prix intérieurs des produits pétroliers, du blé tendre et du sucre. La baisse du prix du pétrole brut et le changement réussi de la politique de compensation des prix des hydrocarbures liquides ont généré des marges de manœuvre budgétaires qui offrent une opportunité pour redéployer la politique de dépenses sociales et pour renforcer le dispositif des politiques d'emploi, au niveau central et régional.

2.2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL NATIONAL EST SUJET A DES CONTRAINTES STRUCTURELLES

Le marché du travail est caractérisé, d'une part, par le déséquilibre entre offre effective d'emploi et demande potentielle d'emploi, et d'autre part, par la segmentation et les disparités de la qualité des emplois.

2.2.1. Déséquilibre entre offre effective et demande potentielle d'emploi

Il existe un grand écart entre la demande et l'offre d'emplois décents et productifs du fait du rythme de croissance de la demande pour l'emploi (offre additionnelle de travail dépassant fortement le rythme de création de l'emploi). Des tendances à la baisse des taux d'activité notamment chez les femmes et la persistance des taux de chômage élevés chez les jeunes et les diplômés illustrent ce déséquilibre.

Le rééquilibrage de la balance offre-demande d'emploi nécessite la mise à niveau du système productif national pour être en phase avec les normes de compétitivité induites par la nouvelle division internationale du travail, en prenant en considération les effets de cette mise à niveau sur l'offre de travail.

2.2.2. Segmentation du marché de travail et disparités en termes de qualité d'emploi

L'offre d'emploi est caractérisée par sa segmentation en trois secteurs (emploi public, emploi privé formel et emploi privé informel) et par de forts écarts de productivité, de revenu et de stabilité des emplois selon les segments. Un grand nombre d'unités d'emploi est informel. Elles opèrent le plus souvent à des niveaux de productivité les rendant incapables d'assurer à leurs travailleurs des conditions décentes de durée de travail, d'hygiène et de sécurité, de revenu et de protection sociale. En 2012, 68% des actifs étaient occupés dans des établissements de moins de cinq employés.

Les écarts de productivité sont expliqués principalement par la structure de qualification et le niveau scolaire de la main d'œuvre. Le niveau de qualification de l'offre de travail reste faible et différencié par milieu de résidence et selon le genre (2012) : 19,6% des actifs ruraux sont diplômés contre 57,9% des urbains; 33,2% des femmes actives sont diplômées contre 42,5% des hommes actifs.

Le secteur public et le privé formel concentrent la main d'œuvre de haut niveau scolaire. Ainsi, le secteur public emploie 49% des actifs occupés de niveau supérieur et le secteur privé formel emploie 27%, les TPE avec local 11,3%, les PME informelles 7,4%, les TPE sans local seulement 2,8% et les exploitations agricoles 1,6%.

La segmentation du marché du travail a pour effet d'affaiblir les capacités d'expression et d'organisation des travailleurs dans les unités de production à faible potentiel, principalement les exploitations agricoles à caractère familial et les très petites entreprises en milieu urbain.

2.3. DIFFICULTE DE L'ACTION PUBLIQUE A ETABLIR LES EQUILIBRES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Face aux contraintes de l'offre et de la demande d'emploi, les politiques publiques menées qu'elles soient macroéconomiques, sectorielles ou d'emploi rencontrent des difficultés à établir un équilibre du marché de travail et à améliorer la qualité des emplois.

La politique de l'emploi adoptée par le Maroc jusqu'à présent a toujours été centrée sur la problématique de la gestion de la phase de primo-insertion pour les diplômés alors que l'enjeu est de gérer les transitions dans le marché du travail (école-emploi ; emploi-emploi ; emploi-chômage ; inactivité-activité ...) et d'atténuer les effets de sa segmentation. Par ailleurs, l'action publique en matière d'emploi est peu intégrée notamment en termes de cohérence et de convergence entre les différents leviers de l'action publique (formation, création d'emploi, législation, ...) et entre les différents niveaux de décision (national et infranational).

2.3.1. Convergence inachevée des politiques macroéconomiques et sectorielles

Malgré les efforts réalisés, les politiques macroéconomiques et sectorielles et le dispositif de territorialisation de la croissance, n'ont pas eu l'impact souhaité en termes de création d'emplois pour faire face à la pression grandissante de la demande d'emploi sur le marché du travail.

Le système d'éducation, marqué par des taux élevés de déperditions scolaires, en particulier au niveau du collège et un pourcentage réduit de jeunes accédant à l'enseignement supérieur, répond insuffisamment aux besoins en compétences de l'appareil de production. Dans un contexte productif nécessitant des adaptations de plus en plus rapides aux normes de compétitivité et aux changements des techniques de production, il laisse peu de place à la formation tout le long de la vie.

La protection sociale des travailleurs est limitée en termes de couverture des risques du marché du travail (accident de travail, chômage...) et de couverture de la population active occupée. La plupart des exploitants agricoles, des travailleurs indépendants et une part importante des salariés dans les secteurs dits à caractère purement traditionnel et dans les activités clandestines n'en bénéficient pas.

L'intermédiation publique sur le marché du travail est caractérisée par une couverture incomplète de certaines catégories de la population active et de certains territoires. Le partenariat entre l'ANAPEC, les autres acteurs publics, les intermédiaires privés du marché du travail et les associations intervenant dans la promotion de l'emploi n'a pas été pratiqué à l'échelle requise.

Le dispositif des programmes actifs du marché du travail est insuffisamment ciblé sur les catégories ayant des difficultés d'insertion (femmes, jeunes, travailleurs en reconversion, personnes à besoins spécifiques et actifs résidant dans les zones enclavées) et sur les différents profils d'employabilité.

2.3.2. Un cadre de gouvernance de la politique de l'emploi à adapter

Le cadre de gouvernance du marché du travail sur lequel s'appuie la politique de l'emploi reste peu adapté à la complexité, à la pluralité et aux évolutions de la réalité nationale.

- **Le dispositif législatif** nécessite une mise à jour pour atténuer l'hétérogénéité des cadres contractuels, réduire la précarité d'un grand nombre d'emplois, assurer une réelle protection à l'ensemble des travailleurs et encourager l'emploi et l'investissement par les entreprises et assurer la pleine effectivité de sa mise en œuvre. Les difficultés de la mise en exécution du droit du travail procèdent à la fois de l'inadaptation au contexte de certaines dispositions (notamment pour le secteur agricole) et des capacités limitées de contrôle, en termes d'outils juridiques, d'effectifs humains et de moyens logistiques.
- **Les diverses instances de concertation et de négociation**, au plan national et infranational ne sont pas toutes pleinement opérationnelles et ne comportent pas de mécanismes d'évaluation des politiques d'emploi. Elles peinent à produire des avis sur les orientations gouvernementales en matière de politique d'emploi et à coordonner les actions des départements publics concernés directement par l'emploi. Cette insuffisance concerne, notamment, les prises de décision relatives aux politiques macroéconomiques et sectorielles, d'éducation et de formation, aux régimes d'emploi et de protection sociale dans les secteurs public et privé et à la lutte contre la pauvreté et la précarité.

- **L'Observatoire National du Marché du Travail**, destiné à être le pivot du dispositif de suivi-évaluation des politiques d'emploi n'a été que récemment institutionnalisé (2014) et sa mise en place est en cours.

2.4. TENDANCES ACTUELLES NON SOUTENABLES

L'exercice de projection de l'emploi jusqu'à 2025 a établi un scénario tendanciel basé sur l'hypothèse de l'arrêt de la baisse du taux d'activité des femmes de 25 ans et plus qui devrait se situer autour de 27,5% à partir de 2015. Cette hypothèse est plausible du fait de l'amélioration des performances scolaires des filles, en particulier en milieu urbain. Il se dégage une évolution de la population active allant de 11,9 millions en 2015 à 12,6 millions en 2025, soit un croît moyen annuel d'environ 70 000 actifs.

La projection de la croissance économique, sur la base du maintien des politiques macroéconomiques et budgétaires observées durant la décennie précédente, suggère une augmentation de la population active occupée de 721 000 emplois entre 2013 et 2025, soit un croît annuel moyen de 60 000 emplois.

La croissance économique, tirée par les gains de productivité, génère une amélioration globale du pouvoir d'achat. Cependant, sa pauvreté en emploi due à la perte de compétitivité des entreprises nationales et à l'insuffisance des investissements pour créer des emplois de proximité, ne permet pas de répondre à la forte croissance de la population en âge de travail.

D'un autre côté, le déficit en compétences, particulièrement en compétences transversales (langues, soft skills,...), constitue un handicap à la compétitivité des entreprises privées et à la performance de l'administration publique.

Les disparités de productivité, de revenu et de protection sociale persistantes conduisent à la vulnérabilité d'une grande partie de la population active : les jeunes, les femmes, les travailleurs en reconversion, les personnes à besoins spécifiques et les actifs résidents dans les zones enclavées.

Ce scénario tendanciel mènera le Maroc vers un équilibre très fragile qui engendrera sans doute l'exclusion et le maintien dans la précarité des catégories de population les plus vulnérables comme les femmes, les jeunes et les actifs les moins qualifiés. D'où la nécessité d'une approche alternative et volontariste.

DEUXIEME PARTIE

VISION ET OBJECTIFS STRATEGIQUES DE LA SNE (2015-2025)

I. VISION ET ORIENTATION GENERALE DE LA SNE

Le maintien des politiques macroéconomiques et sectorielles de la décennie antérieure devraient se traduire par l'aggravation des tensions entre l'offre et la demande de force de travail.

D'une part, on observerait, dans un contexte marqué par un nombre croissant de jeunes achevant leurs études collégiales, secondaires et supérieures, la poursuite de la baisse du taux d'activité, en particulier celui des femmes en milieu urbain. D'autre part, la croissance économique, tirée par des gains de productivité et un investissement en capital à forte teneur en importations, deviendrait de plus en plus pauvre en emplois.

Le réexamen des politiques macroéconomiques et sectorielles effectué dans le cadre de la formulation de la SNE a conduit à proposer un scénario volontariste visant à élargir la base d'emploi de la croissance. Ce scénario est en cohérence avec les politiques sectorielles actuellement menées par le Gouvernement et vise à garantir leur succès.

Il comporte des mesures visant de manière concomitante la réduction du déficit du commerce extérieur, l'accélération de création des emplois dans les secteurs concurrencés, la libération de marges de manœuvre budgétaires pour relancer la compétitivité externe, engager la restructuration du tissu des entreprises et financer le développement des emplois dans le secteur des services.

1.1. REGARD PROSPECTIF ET SCENARIO VOLONTARISTE

La SNE propose un scénario volontariste fondé sur la mise en convergence des politiques macroéconomiques et sectorielles autour de l'objectif de promotion de l'emploi. Ce scénario comporte un paquet de mesures additionnelles par rapport au scénario tendanciel qui stimule, grâce à une création d'emplois plus forte, la croissance de la population active. Celle-ci passerait de 11,8 millions en 2013 à **13,7 millions en 2025** (au lieu de 12,6 millions selon le scénario tendanciel).

Le scénario volontariste permettrait d'atténuer la tendance à la baisse du taux d'activité. Grâce à une hausse de 0,7% par an environ du taux d'activité féminin, le taux d'activité global pourrait être maintenu à 48% en 2025 (au lieu de 44,2% pour le scénario tendanciel). Il permettrait de porter le taux d'emploi de 44,0% en 2013 à **46,2% en 2025** (au lieu de 40% selon le scénario tendanciel).

Tableau 1 : Objectifs d'emploi de la SNE selon la situation de référence et les scénarios projetés pour 2025

Scénarios	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Population de plus de 15 ans (Milliers)	Population active (Milliers)	Population en chômage (Milliers)	Population occupée (Milliers)
<i>Situation de référence</i>							
Situation en 2013	48,7%	44,0%	9,6%	24 228	11 794	1 130	10 664
<i>Scénario tendanciel</i>							
Situation en 2017	46,8%	42,1%	10,2%	25 690	12 027	1 223	10 804
Situation en 2025	44,2%	40,0%	9,6%	28 464	12 589	1 203	11 385
<i>Scénario volontariste</i>							
Situation en 2017	48,1%	43,9%	8,7%	25 690	12 350	1070	11 280
Situation en 2025	48,0%	46,2%	3,9%	28 464	13 675	535	13 140

Le scénario tendanciel génère une augmentation de la population active occupée de 721.000 emplois entre 2013 et 2025, soit un croît annuel moyen de 60.000 emplois. Le scénario volontariste génère une croissance de 2,48 millions d'emplois, soit un croît annuel moyen de **206.000 emplois**.

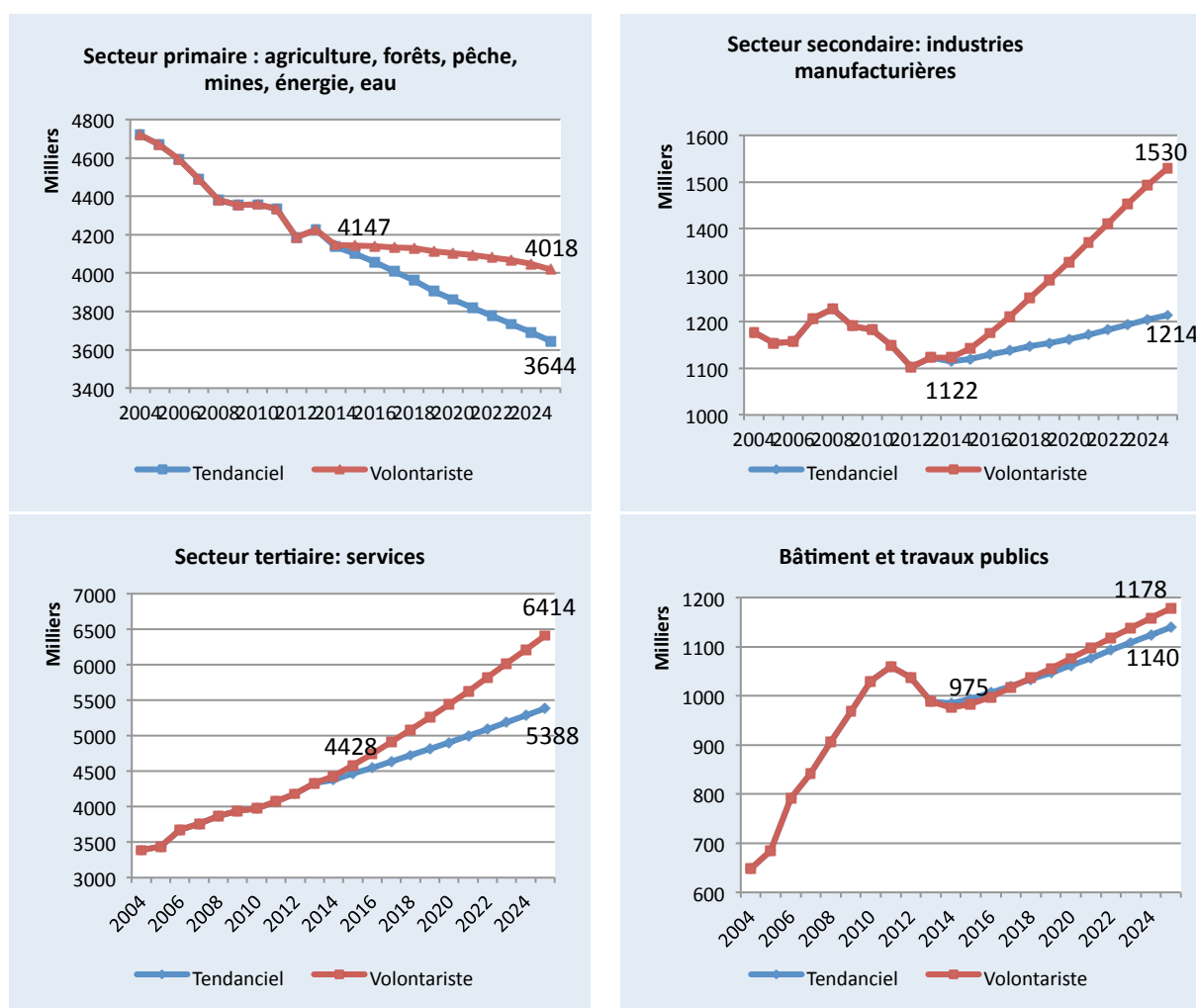
Le scénario volontariste accélère la croissance de la valeur ajoutée qui atteint **5,4%** par an en moyenne de 2013 à 2025 contre 3,6% dans le scénario tendanciel. Dans le scénario volontariste, les taux de croissance les plus élevés sont dans le secteur manufacturier (+6,5% par an) et dans le secteur des services (+7,3% par an).

Tableau 2 : Croissance de la valeur ajoutée (au prix de 1998) et intensité en emploi par secteurs et scénario

Indicateurs	Période et scénarios	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Ensemble
Taux de croissance annuelle moyen de la valeur ajoutée	Référence (2004-2013)	4,0%	2,4%	4,3%	5,4%	4,0%
	Tendanciel (2013-2025)	4,5%	3,6%	3,4%	1,8%	3,6%
	Volontariste (2013-2025)	5,6%	5,7%	5,4%	4,5%	5,4%
Intensité en emploi de la croissance (emplois créés par point de PIB)	Référence (2004-2013)	-13 639	-2 562	24 207	6 925	20 178
	Tendanciel (2013-2025)	-10 726	2 117	26 202	7 000	16 805
	Volontariste (2013-2025)	-3093	5958	32195	3503	37999

L'intensité en emploi de la croissance baisse dans le scénario tendanciel (16.805 emplois par point de PIB) par rapport à la période de référence 2004-2013 (20.178 emplois par point de PIB). Dans le scénario volontariste, l'intensité en emploi serait pratiquement de **38.000 emplois** par point de croissance de la valeur ajoutée. C'est dans le secteur tertiaire que cette intensité est la plus élevée avec 32.359 emplois par point de valeur ajoutée.

Figure 2 : Projection de l'emploi par secteur économique selon les scénarios tendanciel et volontariste (2004-2025)



Dans le secteur primaire (Agriculture, pêche et industries extractives), le scénario volontariste réduit la perte annuelle moyenne des emplois. Selon le scénario tendanciel, cette perte serait de -48.000 emplois en moyenne annuelle entre 2013 et 2025 alors que dans le scénario volontariste, elle n'est que de **-7.192 emplois** en moyenne annuelle sur la même période.

Dans le secteur secondaire, selon le scénario volontariste, la génération nette d'emploi serait en moyenne annuelle de **+33.716 emplois**, contre seulement +7.551 selon le scénario tendanciel. Dans le secteur des BTP, où il est attendu un gain de productivité important dans le scénario volontariste, la création d'emploi en moyenne annuelle (+15.386) se distingue peu de celle projetée selon le scénario tendanciel (+12.616).

Dans le secteur tertiaire, la création atteindrait près de **174.000 postes d'emploi par an** dans le scénario volontariste (contre 88.251 dans le scénario tendanciel).

Encadré 1: Politiques macroéconomiques et sectorielles relatives aux scénarii tendanciel et volontariste

Dynamique des gains de productivité par scénario

Le scénario volontariste de la SNE suppose des gains de productivité améliorant légèrement les tendances de la période de référence. Ainsi, dans le secteur primaire, le gain est de +0,2% par an; dans le secondaire, de +0,1% par an et dans le tertiaire de +0,5% par an. Il s'agit pour ces trois premiers de prolonger la tendance à la résorption du retard de productivité et d'inclure dans le trend de croissance et de modernisation un nombre plus grands d'unités retardataires. Dans le secteur du BTP, compte tenu de l'importance de l'informel et des pratiques de bas salaires, les gains de productivité du travail sont de +2,5% par an.

Tableau 3 : Projection des gains de productivité du travail par période et par scénario, tendanciel et volontariste

Référence (2004-2013)	5,3%	2,9%	1,5%	0,6%	3,2%
Tendanciel (2013-2025)	5,8%	2,9%	1,5%	0,6%	3,0%
Volontariste (2013-2025)	6,0%	3,0%	2,0%	3,0%	3,6%

Pour assurer la réalisation des performances à l'exportation, il est indispensable que les gains de productivité soient mobilisés pour réduire les coûts ou prix de base des produits et services pour faire face à la concurrence extérieure opérant soit sur le marché intérieur, soit sur le marché mondial. Cette baisse des coûts représente la première contribution aux gains de compétitivité nécessaires à la réduction du déficit commercial et à la création des emplois dans le secteur compétitif.

Dynamique des prix intérieurs, extérieurs et du salaire minimum

Le salaire minimum augmente dans les deux scénarii de 2,5% par an. Pour le scénario tendanciel, il a été adopté comme option, une quasi stabilité des prix d'export et d'import, avec une petite tendance à la baisse des prix du secteur secondaire. Les prix intérieurs du secteur primaire connaissent une tendance à la hausse du fait du maintien d'une politique tirée par la demande, des contraintes de l'offre posées par la pression sur des ressources non renouvelables, parallèlement à une baisse des subventions sur les prix des importations de produits de base alimentaires et énergétiques.

Pour le scénario volontariste, l'option retenue pour le secteur primaire et secondaire est une baisse des prix relatifs des produits sortant du territoire national et une hausse des prix des produits entrant selon un rythme continu de 2,5% par an. Les prix intérieurs augmentent de 1,4% dans le primaire et plus modérément dans le secondaire (+0,4%). Dans le secteur des services, selon le scénario tendanciel, les prix ne sont pas modifiés, dans le scénario volontariste les prix intérieurs diminuent de 1,6%, les prix à l'exportation (tourisme) diminuent de 1.2% et les prix à l'importation de services augmentent de 2,5%.

Solde commercial, investissement et capacité d'endettement

Dans le scénario tendanciel, la dégradation du solde commercial exerce une pression à la baisse du taux d'investissement. L'endettement forcé pour restaurer les équilibres de la balance des paiements exerce un effet d'éviction sur le financement des investissements. De même, dans un contexte de croissance modérée du PIB, le volume des dépenses publiques croît de manière modérée. Dans le scénario tendanciel, le déficit du solde commercial se résorbe lentement. Le taux d'ouverture dans le scénario tendanciel se réduit. Il passe de 68,9% en 2013 à 60,7% en 2025.

Dans le scénario volontariste, le déficit du solde commercial se résorbe plus rapidement et devient excédentaire dès 2020. En 2025, l'excédent de la balance des biens et services atteint 4,9%. Ce processus permet de résorber l'endettement de la période de lancement de la stratégie et d'augmenter le taux d'investissement parallèlement à la part des dépenses publiques dans le produit intérieur brut.

Le taux d'ouverture est proche de celui du scénario tendanciel (61%). La réduction du taux d'ouverture ne signifie pas une réduction du volume des importations. Celui-ci augmente au taux de 2,7% dans le scénario volontariste et de 1,5% dans le scénario tendanciel. La différence s'explique par la croissance des exportations dans le scénario volontariste (6,1% par an) bien plus élevée que dans le scénario tendanciel (+3,5%). Le maintien des flux d'importation est rendu possible par la croissance des exportations. Il est nécessaire pour la poursuite de la modernisation de l'appareil productif et le maintien de l'attractivité du territoire national.

Les deux scénarii, tendanciel et volontariste, retiennent le principe de l'élimination des subventions aux importations des produits de base, bruts et/ou semi-transformés. Cette élimination est plus rapide dans le scénario volontariste.

1.2. VISION DE LA SNE

1.2.1. Promotion de l'emploi productif et décent

Le contexte économique et social du Maroc d'aujourd'hui tout comme l'opportunité offerte par le chantier d'élaboration de la SNE militent en faveur de l'engagement de l'action publique pour la concrétisation du projet de société basé sur l'égalité de toutes les citoyennes et tous les citoyens et sur la justice et l'inclusion sociales.

La SNE se donne comme objectif central, pour la période 2015-2025, de promouvoir l'emploi décent à travers une croissance riche en emplois productifs et de qualité, l'accroissement de la participation des jeunes et des femmes dans le marché du travail, le renforcement de l'égalité dans l'accès aux emplois et la réduction des disparités territoriales d'emploi.

La Vision de l'emploi à l'horizon 2025 consiste à réaliser un ensemble d'objectifs stratégiques en vue de rompre avec les tendances compromettant la promotion de l'emploi productif et décent au Maroc pour :

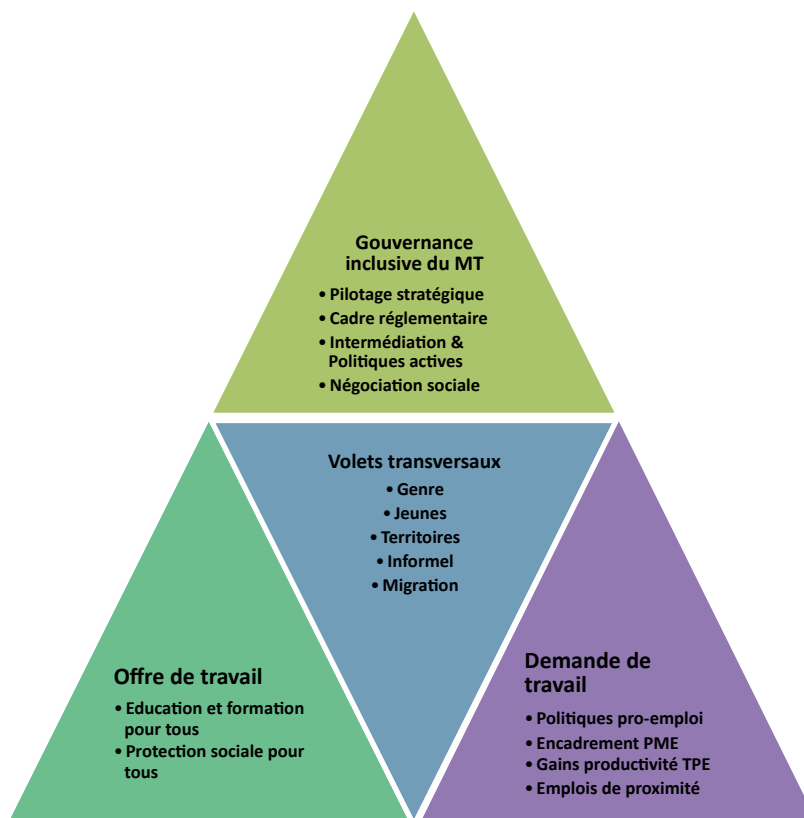
- Assurer un volume d'emploi compatible avec la demande potentielle de la population en âge de travail et visant à concrétiser le droit à l'emploi des jeunes, des femmes et des populations les plus éloignées du marché du travail ;
- Améliorer le niveau global et réduire les inégalités de genre et de milieu en matière d'éducation et de formation ;
- Améliorer le niveau global et atténuer des disparités de productivité et de revenu ;
- Etendre la protection sociale à l'ensemble des travailleurs des deux sexes ;
- Aider à une représentation efficiente de l'ensemble des catégories de travailleurs et favoriser des capacités équilibrées d'expression et de défense de leurs intérêts.

La démarche sous-tendant cette vision consiste à maximiser, d'une part, le volume et la qualité de l'offre de travail, à travers l'investissement dans le capital humain et sa protection, et d'autre part, le volume et la qualité des emplois créés.

L'action sur la demande de travail passe par l'engagement de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, l'encouragement du recours des PME à la main d'œuvre qualifiée et aux cadres, la promotion de gains de productivité dans les très petites entreprises pour appuyer leur orientation vers la formalité et le développement des emplois de proximité.

L'articulation entre l'offre et la demande de force de travail est améliorée par un dispositif de gouvernance doté d'un pilotage stratégique, d'un cadre réglementaire, d'un dispositif d'intermédiation et de programmes du marché du travail et d'un processus de négociation sociale qui concourent à la réduction des disparités de qualité des emplois.

Figure 3: Cohérence des objectifs stratégiques et des objectifs transversaux de la SNE



1.2.2. Une SNE en faveur de l'équité sociale

Les mesures proposées par la stratégie nationale pour l'emploi sont orientées de manière étroitement liée par les objectifs économiques de maximiser les créations d'emploi et d'améliorer la productivité et la qualité du travail dans les différents segments d'emploi et par les objectifs sociaux visant à instaurer une plus grande équité: (i) l'inclusion des jeunes; (ii) la correction des inégalités selon le genre dans l'emploi et (iii) la réduction des disparités territoriales d'emploi.

Les actions orientées vers l'inclusion des jeunes visent à ouvrir plus largement les structures d'emploi dans les grandes entreprises et les PME pour intégrer les jeunes à haut niveau de qualification et à mettre à niveau les unités d'emploi à faible potentiel productif qui sont le principal espace d'emploi des jeunes précocement déscolarisés, à renforcer les programmes d'amélioration de l'employabilité et de création d'entreprises.

Les actions orientées pour corriger les inégalités femmes-hommes dans l'emploi concernent le niveau macroéconomique, sachant que les mesures améliorant le potentiel compétitif et industriel du pays représentent le principal moyen d'inclusion dans l'emploi des femmes en inactivité. Des actions au niveau de la formation et de l'intermédiation du marché du travail sont proposées pour améliorer l'employabilité des femmes et pour faciliter la recherche d'emploi aux femmes en inactivité. Pour lutter contre la discrimination selon le genre, des orientations faisant appel à la responsabilité sociale des entreprises sont proposées.

Pour la correction des disparités territoriales, la SNE intervient dans la logique de redéploiement du développement régional et de valorisation de l'environnement et des ressources naturelles adoptées sous le concept de l'économie verte, et dans le cadre d'une approche de promotion de l'emploi au niveau local (Fonds Régionaux de l'Emploi et Projets d'Initiatives) permettant de répondre de manière appropriée aux besoins territoriaux.

En outre, et concernant le phénomène migratoire pour des fins de travail, la SNE tient compte des différentes formes de migration du travail: migrations de retour forcées par des crises dans les pays accueillant nos ressortissants, migrations régulières accompagnant les besoins en compétences spécifiques des entreprises et migration de transit de travailleurs en situation irrégulière. Pour ces trois catégories de migrants, des procédures seront mises en place dans le cadre des services publics d'intermédiation du marché de travail.

2. AXES STRATÉGIQUES DE LA SNE

La SNE s'appuie sur quatre axes stratégiques qui sont identifiés pour favoriser la dynamique de création d'emplois productifs et décents dans une vision intégrée, cohérente et inclusive, et dans laquelle la participation, l'insertion et la mobilité de toutes les catégories de travailleurs sont combinées avec la sécurité et la stabilité de l'emploi.

- **Promouvoir la création d'emplois:** Cet objectif couvre toute l'action publique ayant un impact sur la création des nouvelles opportunités d'emplois et/ou sur la requalification des emplois existants en référence à la norme de l'emploi productif et décent. La déclinaison de cet objectif stratégique dans la SNE devrait se faire sur les volets compétitivité coût des entreprises, compétitivité structurelle et emplois de proximité, sachant que la création d'emplois reposera principalement sur l'entreprise privée:

Sur le volet macroéconomique, les pouvoirs publics sont invités à créer les conditions monétaires, financières et fiscales de nature à améliorer la compétitivité-coût des entreprises et à relancer les investissements et l'emploi dans les secteurs exportateurs ou concurrencés par les importations ;

Sur le volet structurel, il est recommandé de mener des actions pour renforcer les capacités stratégiques et le potentiel d'investissement des PME et des très petites entreprises. Ces actions nécessitent des programmes de mise à niveau et des programmes d'accompagnement et de soutien financier et technique des entreprises ;

Sur le volet emplois de proximité, les pouvoirs publics sont sollicités pour soutenir les unités de création d'emploi de services aux entreprises, de services aux personnes et de services à l'environnement, en proposant un encadrement pour la conception des projets et une ingénierie financière pour assurer la pérennité des emplois.

- **Valoriser le capital humain:** La valorisation du potentiel humain mobilisable par le système productif renvoie à l'action publique en matière d'éducation et de formation et en matière de protection sociale.

Sur le volet d'éducation et de formation, l'action publique est interpellée sur trois points complémentaires à savoir (i) la capacité à assurer une qualification à tous les nouveaux entrants au marché du travail; (ii) le rapprochement de l'offre de formation des besoins du marché du travail ; (iii) l'amélioration du niveau de qualification de la population active pour améliorer l'employabilité et/ou faciliter la mobilité sur le marché du travail, en particulier au profit des travailleurs ayant perdu leur emploi, des jeunes travailleurs précocement déscolarisés, des indépendants et des travailleurs des très petites entreprises.

Sur le volet de protection sociale, l'action publique est interpellée à deux niveaux complémentaires à savoir (i) la consolidation du socle national de protection sociale au profit des populations vulnérables ; (ii) la réforme et l'élargissement des régimes d'assurances sociales à toutes les catégories socioprofessionnelles.

- **Améliorer l'efficacité des programmes actifs de l'emploi et renforcer l'intermédiation du marché du travail:** Cet objectif stratégique renvoie à tous les dispositifs de l'action publique visant à faciliter l'accès et le maintien en emploi productif et décent. Par rapport au contexte actuel, cet objectif se décline à deux niveaux à savoir (i) la consolidation et le développement des dispositifs de promotion de l'emploi et (ii) le développement des services aux employeurs et aux chercheurs d'emploi.

Sur le plan des dispositifs de promotion de l'emploi, le défi consiste à renforcer et élargir les dispositifs existants, en ciblant plus largement toutes les catégories de la population en âge de travail, notamment les inactifs découragés, les chômeurs ayant perdu leur emploi et les travailleurs sous-employés pour favoriser leur insertion professionnelle et leur donner des perspectives de carrière et d'amélioration de leur parcours professionnel.

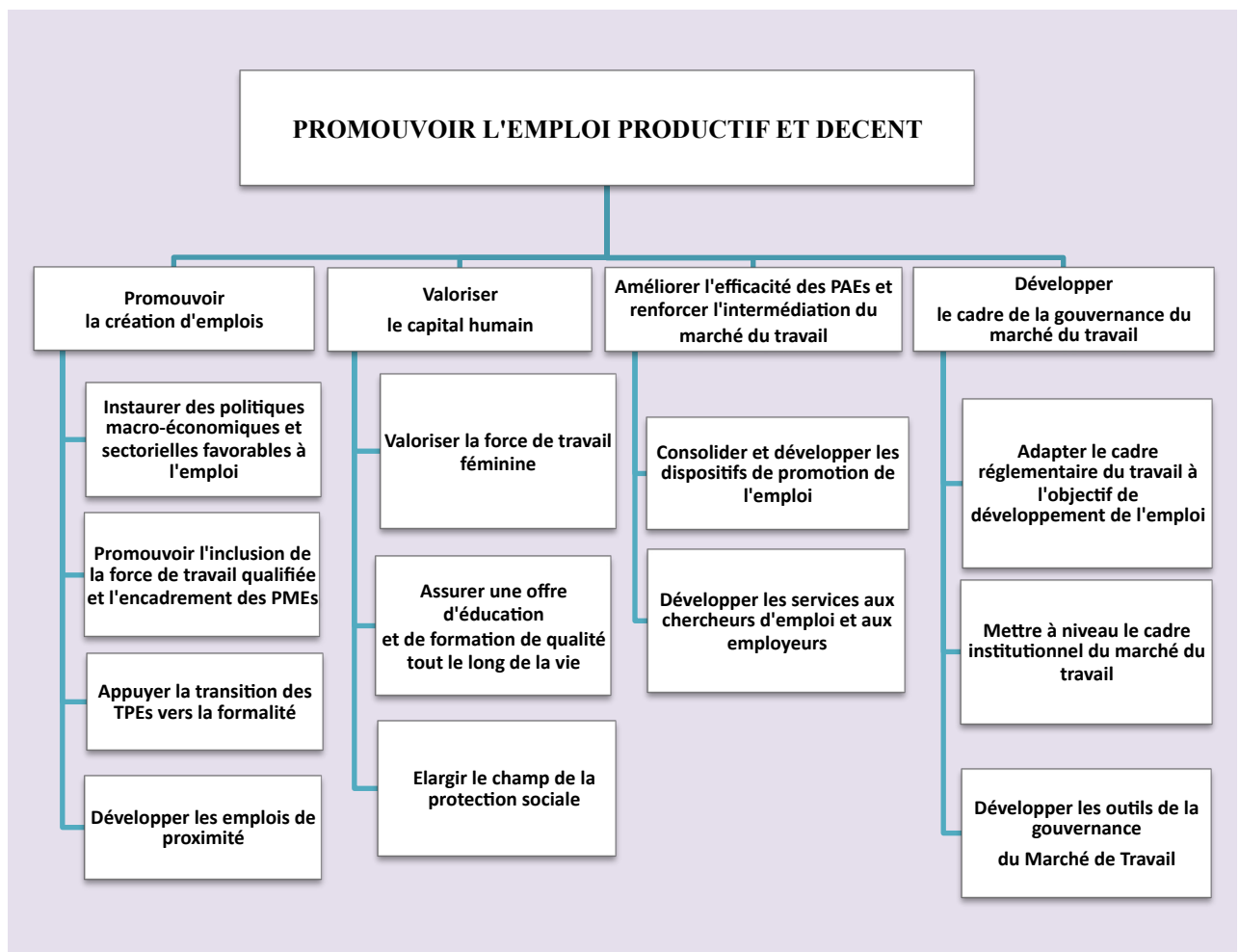
Sur le plan du développement de l'intermédiation du marché du travail, le défi consiste à améliorer les services offerts aux employeurs, à développer ceux destinés aux chercheurs d'emploi, en généralisant la couverture tant au niveau territorial qu'au niveau des catégories de travailleurs ciblées, et à travers la promotion du partenariat public-privé en matière d'intermédiation.

- **Développer le cadre de la gouvernance du marché du travail:** Cet objectif stratégique concerne l'ensemble du marché du travail et pas seulement l'emploi dans le secteur privé. Il renvoie à trois dimensions : (i) Le cadre institutionnel, législatif et réglementaire ; (ii) les ressources humaines et (iii) les outils de gouvernance. Chacune de ces trois dimensions est à appréhender aussi bien au niveau national qu'aux différents niveaux de gouvernance infra nationale (région, province et commune).

L'apport de la SNE consiste à faire des propositions pour optimiser le dispositif institutionnel en veillant à (i) minimiser les chevauchements des attributions ; (ii) assurer la continuité du dispositif institutionnel et (iii) maximiser la synergie entre les niveaux de gouvernance. L'apport de la SNE réside également dans l'élaboration d'une vision holistique et intégrée du système d'information et du dialogue social qui constituent les pierres angulaires d'une bonne gouvernance.

Chaque axe stratégique comporte des objectifs spécifiques, des actions et des mesures qui sont repris dans une matrice à la fin du document et associés avec des indicateurs préliminaires d'impacts ou de résultats.

Figure 4: Cadre logique de la Stratégie Nationale de l'Emploi



**PROMOUVOIR
LA CRÉATION D'EMPLOIS**

AXE STRATEGIQUE 1

PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOIS

Plus des neuf dixièmes des emplois ont été créés à l'initiative des entreprises privées. La création d'emplois dépend de la capacité de ces unités à satisfaire en termes de prix et de qualité la demande émanant des ménages, des entreprises privées, du secteur public national et de l'étranger. La création d'emplois dépend principalement de la capacité des entreprises nationales à capter la demande de ces différentes entités.

L'économie marocaine a cru, depuis la fin des années 90, à un rythme soutenu de l'ordre de 4% en moyenne. Toutefois, la transformation de cette croissance en termes d'emplois est loin d'être satisfaisante au vu de la faiblesse des taux d'activité, en particulier des femmes, et de la persistance de taux de chômage élevé pour les jeunes en milieu urbain et du taux de sous-emploi en milieu rural.

Si les créations d'emplois sont restées modestes, c'est en raison de l'accélération de la transformation structurelle de l'économie marocaine dans laquelle coexistent, selon les secteurs et les territoires, des dynamiques positives caractérisées par des gains de productivité/parts de marché et des dynamiques régressives marquées par des pertes d'emplois/stagnation de la productivité. C'est, aussi, parce que le système incitatif ne favorise pas suffisamment l'intégration des chaînes de valeur et l'investissement dans les activités innovantes et génératrices d'emploi. C'est, enfin, en raison de la persistance d'un déficit commercial qui limite la capacité d'investissement, la vitesse de transformation des structures productives et le rythme de création d'emploi décents.

Pour contrecarrer ces tendances d'appauvrissement du contenu en emplois de la croissance, la SNE recommande **un ensemble d'actions** relatives à la création d'emplois² **structuré autour des quatre objectifs opérationnels** suivants :

- Concevoir des politiques macroéconomiques et sectorielles innovantes et favorables à l'emploi ;
- Promouvoir l'inclusion de la force de travail qualifiée et l'encadrement des PME et la promotion d'entreprises innovantes porteuses des emplois du futur ;
- Promouvoir des gains de productivité dans les très petites entreprises ;
- Créer au niveau territorial les conditions favorables au développement des emplois de proximité, principalement des services de soutien à la productivité des entreprises, aux besoins des ménages et à la protection et à la valorisation de l'environnement naturel.

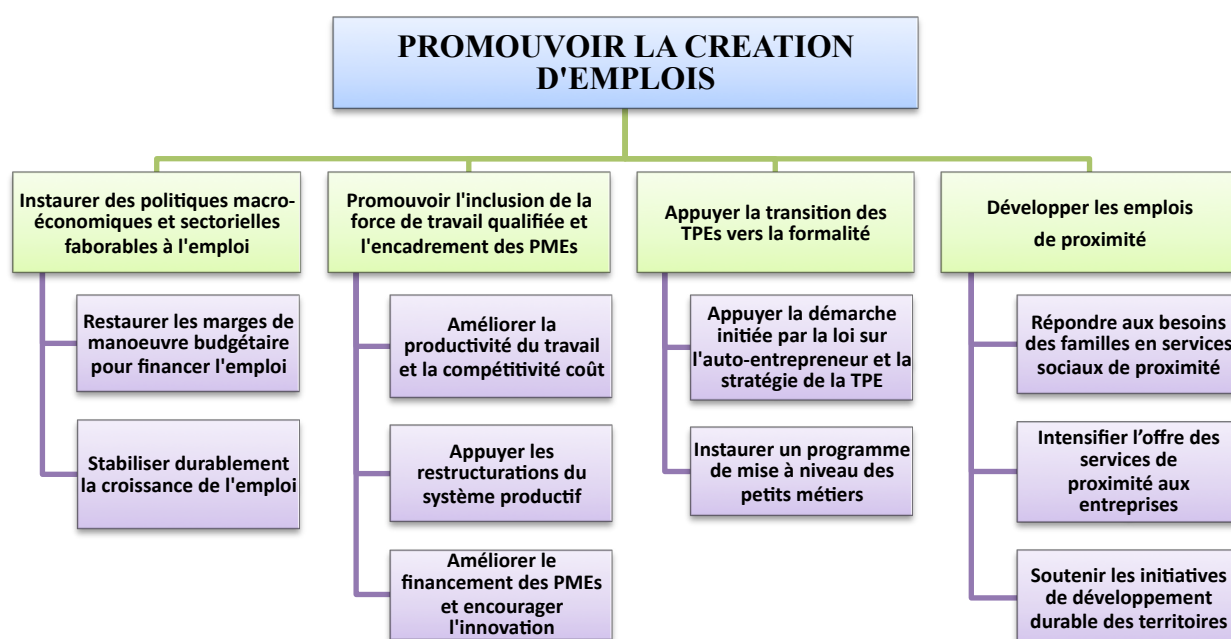
À travers ces objectifs opérationnels, la SNE se propose d'enrichir le contenu en emplois de la croissance au moyen de : (i) mesures de soutien à la demande des secteurs intensifs en main-d'œuvre ; de (ii) mesures de réduction du coût du facteur travail qui contribuent à élargir la base des emplois compétitifs³ ; et de (iii) mesures visant le développement du capital immatériel et la protection et la valorisation du capital naturel.

Le schéma ci-dessous présente le détail des objectifs opérationnels liés à l'objectif de création d'emploi et les objectifs spécifiques sous-jacents.

² Au sens large, **les politiques d'emplois** "désignent toutes les interventions des Pouvoirs Publics ayant des répercussions sur le marché du travail, et susceptibles d'en modifier la structure et le fonctionnement en termes quantitatifs ou qualitatifs". En ce sens, tous les instruments de la politique économique peuvent être mobilisés pour impacter directement ou indirectement l'emploi.

³ Il est désigné par l'expression "emplois compétitifs" l'ensemble des emplois offerts par des activités confrontées à la concurrence internationale, sur le marché intérieur ou sur les marchés d'exportation. La pérennité de ces emplois dépend de la capacité des unités de production à vendre leurs produits et services à des prix égaux ou inférieurs aux prix du marché, sans que les revenus distribués par ces unités à leurs travailleurs ne diminuent.

Figure 5: Cadre logique de l'objectif stratégique "Promouvoir la création d'emplois"



Les objectifs spécifiques contribuant à la création d'emploi appellent des prises de décisions planifiées articulées entre les niveaux central, régional et local, liant les prises de décisions des entreprises privées, celles des administrations centrales et des collectivités locales.

OBJECTIF OPERATIONNEL 1: INSTAURER DES POLITIQUES MACRO-ECONOMIQUES ET SECTORIELLES FAVORABLES A L'EMPLOI

Pour faire face à l'arrivée régulière des cohortes de jeunes sur le marché du travail, il est essentiel de maintenir la croissance de l'offre d'emplois en assurant un cadre macroéconomique stable et favorable à la création d'activités et d'emplois et en renforçant la marge de manœuvre budgétaire de l'Etat pour la promotion de l'emploi.

La stabilité du cadre macro-économique atténue les pertes d'emplois. Elle favorise la crédibilité des anticipations des agents économiques publics et privés. Elle encourage les prédispositions à investir et facilite les prises de décision génératrices d'emploi⁴. Elle augmente par conséquent le contenu en emploi de la croissance.

Les politiques macro-économiques menées au Maroc, depuis plusieurs décennies ont été durablement contraintes par l'absence d'un dispositif maîtrisé de transferts sociaux et de programmes actifs et passifs d'emploi permettant d'atténuer les effets de la volatilité de la croissance agricole et des prix internationaux sur les secteurs les plus "vulnérables" de la société.

⁴FMI, 2012, "Can Policies Affect Employment Intensity of Growth?". E. Crivelli ; D. Furceri ; et J. Toujas-Bernaté. Nations Unies, 2012, "Macroeconomic stability, inclusive growth and employment". Contribution de l'OIT au groupe de travail sur l'agenda post 2015 des Nations Unies.

Encadré 2: Quels effets des politiques macro-économiques sur la création d'emplois?

Apports théoriques :

D'un point de vue plus théorique⁵, la recherche de la **stabilité du cadre macro-économique** se justifie par le fait qu'elle permet aux agents économiques de former des **anticipations** raisonnables sur les déterminants des prix futurs (cours des devises, taux d'intérêt et dépenses publiques). Les effets de la crédibilité des anticipations exercent à leur tour un impact positif sur la **prédisposition à investir** (demande effective keynésienne) tout en **réduisant les coûts de transaction** (J. Williamson) associés à la conclusion des contrats de longue durée, dont les contrats de travail.

Etudes empiriques :

L'importance du cadre macro-économique en relation avec l'objectif de création d'emplois a été affirmée dans les travaux relatifs aux Objectifs de Développement des Nations Unies post-2015, dans les termes suivants: " L'emploi productif et décent constitue la principale source de revenu des populations. Pour atteindre un niveau satisfaisant de création d'emplois productifs et décents, les pays devront réaliser une croissance soutenue et inclusive, ce qui dépend de manière cruciale des politiques macro-économiques. C'est la raison pour laquelle les questions de la stabilité macro-économique, de la création d'emplois et de la croissance inclusive devraient apparaître comme des objectifs de haut rang de l'Agenda de développement Post-2015⁶".

Arbitrant en faveur des équilibres de court terme, l'option de compenser, par des subventions budgétaires, les fluctuations des prix de l'énergie et des biens alimentaires importés pour stabiliser le pouvoir d'achat des ménages a été effectuée au détriment de solutions de long terme en faveur d'un ciblage adéquat des transferts sociaux et de politiques macro-économiques et sectorielles favorables à la croissance et à la création d'emplois⁷.

Forte de cette conviction et de ces constats, la SNE considère comme prioritaires les mesures visant à restaurer les marges de manœuvre publiques et à réduire la volatilité de la croissance. Les recommandations de la SNE au titre du cadre macro-économique permettront de réorienter les dépenses publiques⁸ vers l'attribution d'incitations en faveur des secteurs compétitifs, vers des investissements générateurs d'emplois de proximité et pour le développement du capital humain. Par ailleurs, de nouvelles capacités de financement publiques permettraient de financer le développement de l'intermédiation du marché du travail (réduction du chômage de friction) et vers les programmes actifs de l'emploi⁹.

Objectif spécifique 1 : Restaurer les marges de manœuvre budgétaires pour financer l'emploi

La récupération des marges de manœuvre budgétaires publiques est nécessaire pour financer aux plans national et local les politiques et les projets favorables à la création d'emplois. Plusieurs orientations sont à privilégier notamment :

- **Poursuivre la politique Gouvernementale de réforme de la compensation**

La SNE considère comme prioritaire la poursuite de la politique Gouvernementale de réforme de la Compensation au cours de la présente séquence économique et politique, qui se présente de manière

⁵ D. Furceri, 2010 ; Imbs, 2007.

⁶ Nations Unies, 2012, "Macroeconomic stability, inclusive growth and employment". Contribution de l'OIT au groupe de travail sur l'agenda post 2015 des Nations Unies.

⁷ En effet, avec un système de compensation automatique des prix mondiaux des produits de base, le réajustement des cours de change représente un coût budgétaire qu'il convient d'éviter. D'autre part, le système de compensation implique que les activités compensées accèdent de manière préférentielle au financement bancaire (retards de paiement) avec un effet d'éviction sur le reste de l'économie et notamment les PME. Enfin, les dépenses de compensation ont réduit d'autant les ressources mobilisables aux dépenses publiques consacrées aux investissements et aux réformes plus structurelles.

⁸ La subvention des prix des produits alimentaires et des hydrocarbures exerce un impact social diffus et une dépense budgétaire qui est absorbée par des catégories sociales non nécessiteuses. Pour éviter cet effet d'aubaine, les pouvoirs publics sont appelés à substituer aux subventions aux prix des transferts directs au bénéfice des catégories sociales ne disposant pas de force de travail, d'une part, et au profit des catégories disposant de force de travail, des programmes d'emplois actifs et passifs.

⁹ Les programmes d'emploi sont appelés à être renforcés. Il s'agit de programmes existant tels que les travaux à haute intensité de main d'œuvre de la promotion nationale, ou les travaux communautaires dans les chantiers de l'INDH, la formation par apprentissage, les appuis à la création ou à la mise à niveau d'entreprises ou les programmes de renforcement de l'employabilité des chercheurs d'emplois.

particulièrement favorable. Cette réforme constitue un "signal fort" donné aux agents économiques afin qu'ils rationalisent leurs comportements de consommation et d'investissement. Elle permettra aussi de lever une contrainte majeure à l'utilisation flexible des instruments de pilotage des cycles économiques que sont les programmes de l'emploi.

- ***Elargir la base foncière des collectivités territoriales***

La SNE souligne, parallèlement à la politique de régionalisation avancée, l'importance de doter les collectivités locales d'assiettes foncières plus larges leur ouvrant des perspectives d'action et de développement économique régional et local plus dynamique. Elle recommande, à ce titre, d'inclure cette recommandation relative à l'élargissement du domaine public communal dans la réflexion en cours sur "l'avenir" des terres collectives.

Les recommandations de la SNE au titre du cadre macro-économique permettront de réorienter les dépenses publiques¹⁰ vers l'attribution d'incitations en faveur des secteurs compétitifs, vers des investissements générateurs d'emplois de proximité et pour le développement du capital humain. Par ailleurs, de nouvelles capacités de financement publiques permettraient de financer le développement de l'intermédiation du marché du travail (réduction du chômage de friction) et des programmes actifs de l'emploi¹¹.

Objectif spécifique 2 : Stabiliser durablement la croissance de l'emploi

Dans le contexte marocain, les marges de manœuvre dégagées au plan macro-économique devraient être utilisées pour stabiliser durablement la croissance de l'emploi, ce qui passe par (i) un réajustement du taux de change réel et (ii) une réorientation du financement de l'économie au profit des secteurs ayant le plus d'effets d'entraînement sur l'emploi.

- ***Adopter une politique de change réel favorable à la croissance et à l'emploi***

La compétitivité-coût est mesurée par le taux de change réel qui rapporte le coût unitaire du travail du pays au coût unitaire du travail dans les pays concurrents exprimé dans la même monnaie.

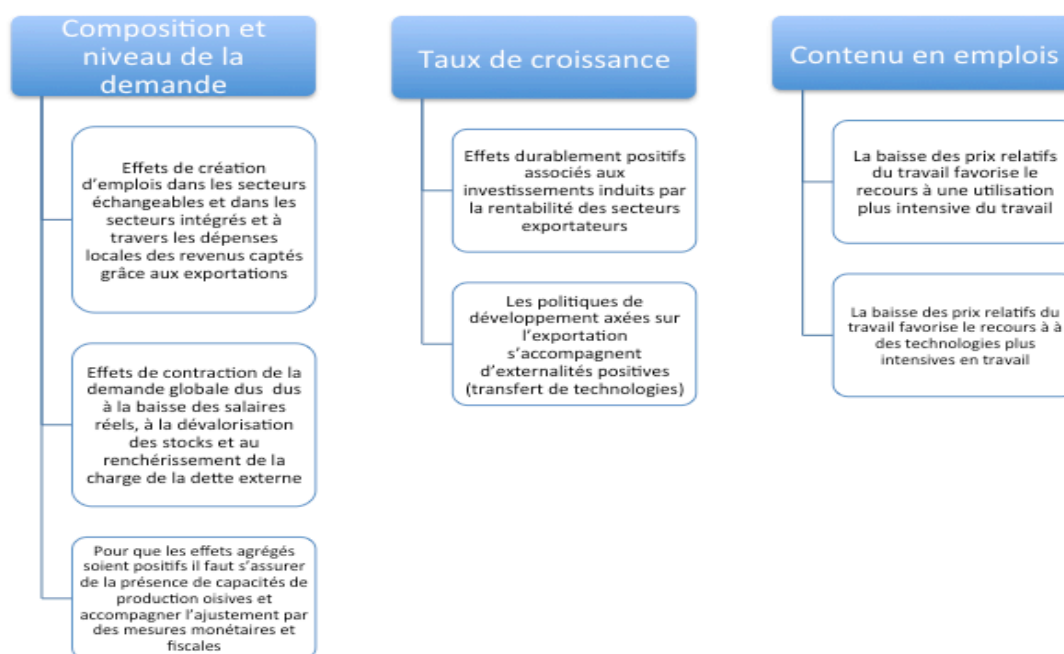
En économie ouverte, la hausse du taux de change réel se traduit par la baisse de la croissance des emplois dans les secteurs exportateurs et dans les secteurs concurrencés par les importations. Elle est une condition pour susciter des investissements et des restructurations génératrices de gains de productivité et pour enrichir le contenu en emploi de la croissance.

La correction du taux de change réel est une des mesures susceptibles d'impacter positivement et dans le court terme la création d'emplois (voir encadré 3) et d'enclencher une accélération des gains de productivité. La SNE préconise de mener cette correction essentiellement à travers des mesures fiscales (subventions et taxations favorables à la valorisation des productions internes) et accessoirement à travers des ajustements monétaires.

¹⁰ La subvention des prix des produits alimentaires et des hydrocarbures exerce un impact social diffus et une dépense budgétaire qui est absorbée par des catégories sociales non nécessaires. Pour éviter cet effet d'aubaine, les pouvoirs publics sont appelés à substituer aux subventions aux prix des transferts directs au bénéfice des catégories sociales ne disposant pas de force de travail, d'une part, et au profit des catégories disposant de force de travail, des programmes d'emplois actifs et passifs.

¹¹ Les programmes d'emploi sont appelés à être renforcés. Il s'agit de programmes existant tels que les travaux à haute intensité de main d'œuvre de la promotion nationale, ou les travaux communautaires dans les chantiers de l'INDH, la formation par apprentissage, les appuis à la création ou à la mise à niveau d'entreprises ou les programmes de renforcement de l'employabilité des chercheurs d'emplois.

Figure 6: Effets sur l'emploi de la baisse du taux de change réel



En procédant à la correction des termes de changes réels sur ces deux plans, le risque de hausse de prix demeure maîtrisé et supportable par notre contexte macro-économique.

Encadré 3 : Effet du taux de change réel sur l'emploi

Les mécanismes principaux d'adaptation de l'offre locale suite à un ajustement du taux de change réel reposent sur la réduction des coûts unitaires de production. Toutes choses étant égales par ailleurs, et notamment le comportement des fournisseurs, de la clientèle et de son pouvoir d'achat, cette réduction permet de capter une plus grande part de la clientèle en lui offrant des prix moins élevés ou, en maintenant les mêmes prix, d'offrir des produits de meilleure qualité ou plus diversifier grâce à des dépenses supplémentaires rendues possibles par la baisse des coûts unitaires.

L'élargissement de la part de marché a des effets cumulatifs: elle permet des économies d'échelle qui permettent de réduire les coûts. Les avantages coûts générés et l'élargissement de la part de marché suscitent de nouveaux investissements et de nouveaux emplois. Un ajustement du taux de change réel exerce des effets à court, moyen et long terme. A court terme, il permet de stopper les pertes d'emploi et de valoriser les capacités de production existantes. A moyen terme, il permet d'élargir les capacités de production et d'emploi. Il est important de tenir compte de la différence entre taux de change réel et taux de change nominal. Une variation du taux de change nominal peut se traduire par une captation de l'effet prix par les clients ou les fournisseurs étrangers du pays. Une action sur le taux de change réel résume l'effet d'un ensemble cohérent de politiques macroéconomiques et de politiques sectorielles qui détermine un régime de concurrence dans les branches qui protège les producteurs locaux du pouvoir de marché de leurs concurrents externes.

▪ **Accroître les financements disponibles pour les PME et les ménages**

Une part excessive des capacités de financement bancaire est dédiée à la dette publique et au financement des secteurs fortement réglementés, comme en atteste en particulier l'importance des portefeuilles d'effets publics détenus par les banques. Si les mesures de réforme des compensations et de réduction de l'endettement sont menées à bien, il sera possible de restaurer une disponibilité de financements bancaires aux entreprises en général et prioritairement aux PME innovantes, exportatrices et industrielles créatrices d'emplois et ce, en accord avec les directives récentes de Bank Al Maghrib.

OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : PROMOUVOIR L'INCLUSION DE LA FORCE DE TRAVAIL QUALIFIEE ET L'ENCADREMENT DES PMES

Le développement des secteurs confrontés à la concurrence internationale est tributaire de leur capacité à renforcer leur encadrement et à employer de la main d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée. Le besoin de développer leur encadrement découle du fait qu'ils concentrent l'essentiel des innovations organisationnelles, techniques, commerciales et des gains de productivité.

Ils dégagent une rémunération relativement élevée des facteurs de production qui génère de la demande en biens et services produits localement et donc des effets multiplicateurs sur l'emploi. Ils sont des secteurs essentiels à la valorisation de l'investissement du pays dans la formation de la jeunesse. L'industrie manufacturière a été, de ce fait, souvent considérée, à cet égard, comme locomotive de la croissance et de l'emploi. Au cours des années récentes, on a remarqué une croissance spectaculaire du commerce international des services et du contenu en services des produits industriels.

Au Maroc, les stratégies sectorielles dans les secteurs exposés ont été conçues sur la base d'études de type "Sectoral Business Development" qui recommandent d'attirer les leaders mondiaux en leur offrant des projets intégrés dans lesquels ils vont bénéficier d'un "avantage de coût absolu"¹², incluant à la fois les infrastructures, les ressources humaines et les ressources territoriales.

Les indicateurs sectoriels montrent que ces politiques ont permis d'atteindre des résultats largement positifs en matière de gains de productivité, de formation de clusters et une plus grande efficacité des interventions publiques, sans pour autant impacter de manière significative la structure de l'emploi au Maroc.

La SNE considère comme prioritaires les politiques de renforcement de la compétitivité de l'économie marocaine en tant que levier de création d'emplois directs dans les métiers d'exportation et dans les activités de substitution aux importations de biens et services et en tant que levier indirect de création d'emplois dans les activités intégrées en amont ou en aval. C'est la raison pour laquelle la SNE soutient les actions pro-croissance des diverses stratégies des secteurs en compétition globale (agriculture, industrie, tourisme, offshoring, logistique).

Mais pour élargir les effets emploi des politiques sectorielles, la SNE considère qu'il est nécessaire d'agir sur deux leviers ; (i) l'amélioration des ratios coûts/productivité du travail et (ii) la restructuration du tissu productif en termes de taille et d'intégration.

Objectif spécifique 1 : Améliorer la productivité du travail et la compétitivité coût

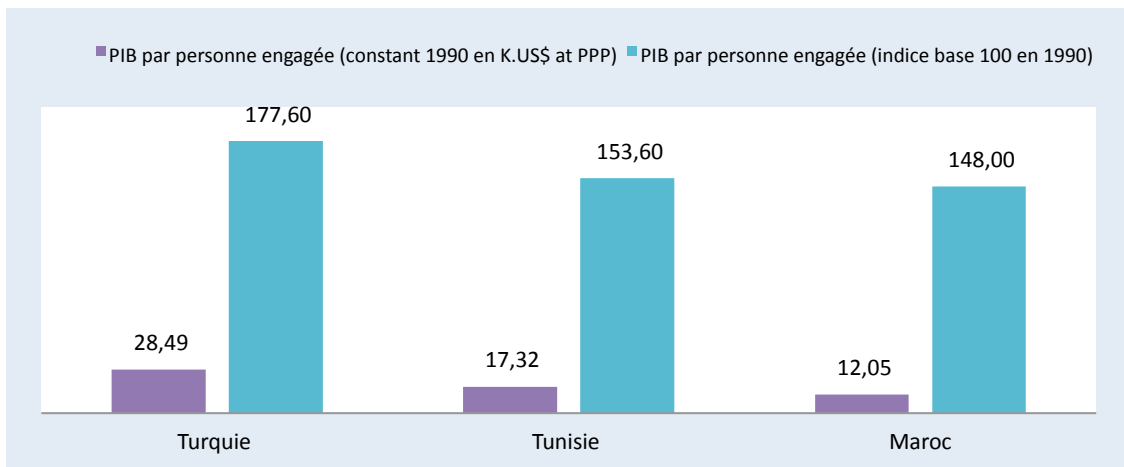
La relation entre coûts salariaux et création d'emplois a été largement étudiée ces dernières années comme conséquence de l'aiguïsement de la concurrence internationale pour attirer les investissements directs étrangers. L'indicateur "benchmark" en la matière est celui du coût salarial unitaire, défini comme le coût salarial par unité de valeur ajoutée.

Or, l'évolution de cet indicateur au cours des dernières années montre de manière assez nette une dégradation de la compétitivité coût au Maroc, ce qui a pénalisé la demande de travail dans les secteurs exposés et obligé l'Etat à soutenir de manière indirecte ou temporaire certains secteurs. Ainsi, avec un ratio Salaires Minima/Valeur Ajoutée par travailleur qui s'élève à 0,77 en 2013, le Maroc se trouve défavorisé en termes de compétitivité salariale des niveaux atteints par rapport à la plupart des pays émergents et notamment de la Jordanie, la Turquie, la Croatie, la Pologne, la Roumanie, et de la Malaisie¹³.

¹²Un avantage absolu est un avantage de prix par rapport aux concurrents. Un avantage comparatif est un avantage de compétitivité relative par rapport aux autres secteurs de l'économie nationale.

¹³ Banque de Données Doing Business 2013.

Figure 7 : Productivité apparente du travail dans les pays concurrents en 2012



Source : étude BIT¹⁴

La SNE considère que la structure des charges salariales y compris fiscales doit être revue pour corriger le retard accumulé en matière de compétitivité-coût des entreprises, notamment celles soumises à la concurrence internationale et orientées vers les marchés extérieurs.

Deux mesures s'imposent à cet égard :

- **Réduire le coût de l'encadrement des PME**

Les politiques de soutien à l'investissement reposent pour l'essentiel sur des "subventions" qui réduisent le coût du capital (sous des formes d'équipements, de foncier ou facilités diverses). Ces politiques ne correspondent plus aux besoins d'une économie qui connaît une raréfaction de son capital naturel et une sous-utilisation de son capital immatériel dont l'un des principaux composants est le capital humain.

La SNE recommande de définir de nouveaux critères de subventions des investissements sur la base des résultats des travaux en cours sur le capital immatériel, d'amender les politiques de soutien à l'investissement sur de nouveaux critères prenant en compte la rareté des facteurs naturels et la promotion des innovations. La mise en œuvre de ces recommandations passe par la réalisation d'études complémentaires à celles en cours (notamment sur le capital immatériel) et par le soutien à des projets pilotes fondés sur la gestion économe des ressources et l'exploitation de toutes les formes de capital.

Le système des cotisations sociales et le barème de l'impôt sur le revenu sont conçus de façon à jouer sur le revenu. Le volet socialement positif de cette orientation est contreproductif dès lors qu'il aggrave l'écart entre le coût du travail qualifié et le coût du travail non qualifié et incite les entreprises à réduire le taux de leur encadrement. Les charges sur l'emploi qualifié constituent également une incitation pour le recours à l'importation de services au lieu de leur développement sur le marché intérieur. Il est recommandé, en ce sens, de veiller à réduire le coût de l'encadrement des PME, de mobiliser d'autres moyens de redistribution des revenus n'exerçant pas d'effet défavorable sur le taux d'encadrement des entreprises. Les retombées de telles mesures seront, outre

¹⁴ Un travail de synthèse a été mené à partir des sources ci-après :

- International Monetary Fund: World Economic Outlook database
- Eurostat
- Statistisches Bundesamt
- OECD Economic Outlook
- The Conference Board estimation
- The World Bank: World Development Indicators
- Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Estimations salaires moyens (Saad Belghazi)
- Rapport Global Wage Report 2012/2013. Wages and Equitable growth (ILO)
- Salaires minimum- Sélection de pays (2011) (Saad Belghazi)
- Eléments (extrait de Saad Belghazi « Evaluation du Fonds National de l'Emploi » - Tunisie, 2012).

une plus forte demande adressée à la main d'œuvre qualifiée nationale, le développement durable du potentiel de productivité et de compétitivité des PME.

Des solutions idoines devront être identifiées pour adapter le système des incitations aux objectifs de promotion de l'emploi et de la compétitivité à long terme. Il s'agit notamment de réduire le niveau des cotisations et de l'impôt sur le revenu en vue d'encourager l'encadrement des entreprises des industries de transformation, des activités exportatrices et pour appuyer les entreprises innovantes.

- **Ajuster les gains de revenus sur les gains de productivité**

La SNE recommande fortement de centrer le dialogue social relatif aux rémunérations sur la question des gains de productivité et de leur traduction en gains de revenus.

Les partenaires économiques et sociaux devraient intégrer une logique de gestion dynamique des salaires, connectée à la productivité, afin de favoriser la répartition et préserver une compétitivité coût de la main d'œuvre.

Parallèlement, il est proposé de promouvoir le dialogue social au niveau sectoriel par la mise en place de comités tripartites sectoriels de veille au niveau national et régional. Il s'agit de veiller à améliorer le climat social, facteur clé de la compétitivité des entreprises, pour limiter les conflits sociaux et les interruptions de la production.

Objectif spécifique 2 : Appuyer les restructurations du système productif

La qualité des structures industrielles et productives en général jouent un rôle majeur dans la formation des gains de la productivité et donc de la compétitivité durable. Cette qualité est appréciée, selon les auteurs, par divers indicateurs portant pour l'essentiel sur la taille des entreprises et sur leur degré d'intégration dans les chaînes de valeur.

Pour la SNE, il est urgent de lever les contraintes à la consolidation du tissu productif en termes de taille et d'intégration, pour gagner en productivité, en parts de marché et en emplois dans les secteurs exposés à la concurrence internationale.

- **Réduire les barrières à la croissance de la taille des entreprises**

Au Maroc, le poids des entreprises de très petite taille, inférieure à 5 emplois, est passé de 62,6% en 1999 à 68,0% en 2012. Le poids des unités de 5 à 20 emplois est passé de 19,7% en 1999 à 14%. Il est observé une aggravation de l'atomisation du tissu productif et une lente progression de la concentration des unités de grande taille (100 et plus)¹⁵.

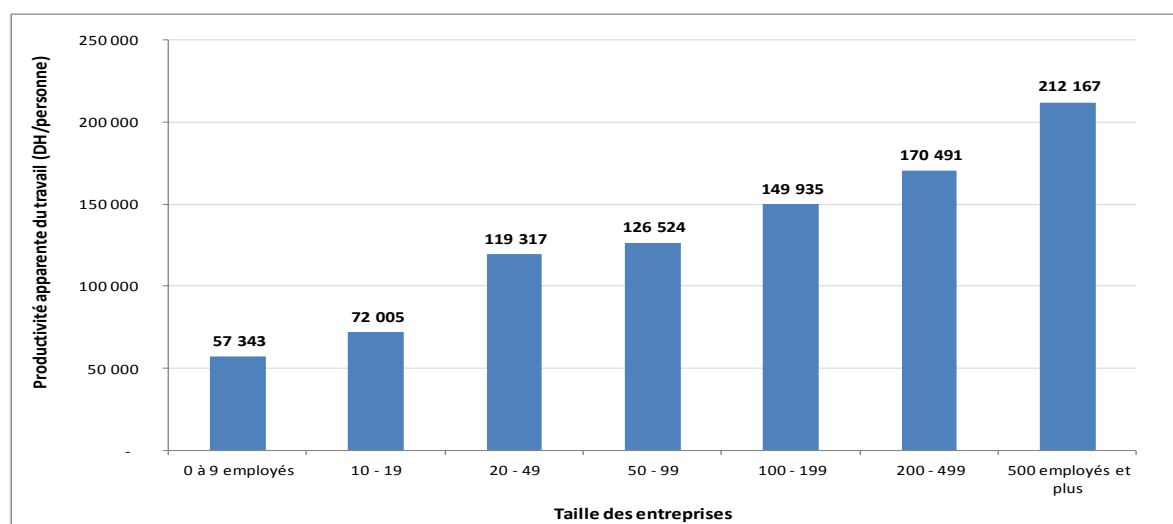
¹⁵Plusieurs études récentes insistent sur l'effet "taille" en matière de gains de productivité et de compétitivité. Une étude récente OIT/OMC¹⁵ sur la globalisation insiste fortement sur le fait que "la persistance des emplois informels a réduit les performances à l'export des pays en développement", donc sur la compétitivité. L'argumentation est basée fondamentalement sur le fait que la taille des unités informelles "ne leur permet pas d'exploiter convenablement les économies d'échelle, de mobiliser les compétences, les financements, ni de garantir l'exécution de contrats de long terme". Un rapport de 2014 du Conseil de la Compétitivité¹⁵ en Espagne, consacré au marché de l'emploi, abonde dans le même sens, en justifiant les mesures favorables à la concentration des unités par les écarts de productivité et de compétitivité entre les entreprises de plus de 250 employés et les micro-entreprises de moins de 10 salariés. La productivité des premières est égale à 3,3 fois celle des petites pour l'industrie manufacturière et 1,7 fois dans les services.

Tableau 3: Population active occupée selon le sexe, la taille de l'établissement et le milieu de résidence en 1999 et 2012

Taille de l'établissement	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
1999									
De 1 à 4	55,7%	43,9%	53,0%	70,6%	69,6%	70,2%	63,3%	60,8%	62,6%
De 5 à 9	8,6%	6,6%	8,2%	20,6%	26,6%	22,7%	14,7%	19,7%	16,2%
De 10 à 19	4,8%	5,8%	5,0%	2,5%	1,9%	2,3%	3,6%	3,2%	3,5%
Autre	30,9%	43,6%	33,8%	6,4%	2,0%	4,8%	18,4%	16,3%	17,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2012									
De 1 à 4	59,6%	39,1%	55,6%	78,3%	85,0%	80,5%	68,0%	67,9%	68,0%
De 5 à 9	6,8%	6,7%	6,8%	11,6%	11,9%	11,7%	9,0%	10,0%	9,2%
De 10 à 19	3,3%	6,2%	3,9%	2,3%	0,7%	1,8%	2,8%	2,8%	2,8%
Autre	30,4%	48,0%	33,8%	7,8%	2,3%	6,0%	20,2%	19,4%	19,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Au Maroc, cette contrainte de taille (et de l'informel) est largement présente dans plusieurs secteurs et constitue une entrave à la création d'emplois compétitifs. Ainsi, les données de l'enquête industrielle montrent clairement la corrélation positive entre la taille des entreprises et la productivité apparente du travail.

Figure 8: Productivité apparente du travail dans l'industrie de transformation (2011)



Source : Enquête des industries de transformation

La SNE recommande de lever les contraintes qui entravent l'accroissement de la taille des entreprises transformatrices en favorisant les mécanismes de croissance interne et externe. La doctrine fiscale en matière de contrôle des fusions-acquisitions mérite sa révision au regard des impératifs de structuration industrielle. La SNE préconise de commencer par les secteurs les plus hétérogènes en termes de structures. Elle propose d'inclure la composante de concentration des petites unités dans les politiques sectorielles, en mettant en place les conditions d'accompagnement en termes de réinsertion ou d'essaimage lorsque cela est requis. Elle recommande aussi d'augmenter et de faciliter l'accès aux financements des restructurations et mouvements de concentration (rachat, absorptions, prises de participations,...), notamment des PME industrielles.

- **Lever les entraves à l'intégration locale de la valeur ajoutée**

Les procédures relatives au remboursement des crédits de TVA sur achats d'intrants des entreprises exportatrices directes et indirectes pèsent sur la compétitivité de l'offre marocaine, pénalisent l'intégration locale et, par suite, la création d'emplois.

En effet, la lourdeur des justificatifs à produire et la lenteur des remboursements effectifs font supporter aux entreprises plusieurs mois d'attente (3 à 6 mois, parfois plus d'une année) coûteux en termes de trésorerie et de coûts de gestion. C'est au titre des remboursements de la TVA acquittée par les entreprises exportatrices sur leurs achats à l'intérieur (intrants auprès de fournisseurs locaux) ainsi que sur leurs biens d'investissement importés ou acquis localement¹⁶ que les exportateurs directs et indirects adressent les plus fortes critiques au système TVA du Maroc.

Le surcoût que représentent ces procédures de remboursement des crédits de TVA est supporté également par l'exportateur indirect fournisseur de l'exportateur final (fournisseurs d'intrants, prestations de services, transport,...), ce qui réduit les possibilités d'intégration industrielle.

Le remboursement immédiat des crédits de TVA aux exportateurs contribue à la réduction du biais fiscal anti-export et encourage l'orientation de la demande de biens intermédiaires des entreprises exportatrices vers les producteurs locaux. Il constitue, en ce sens, une mesure administrative prioritaire. Elle comporte un coût très minime en termes de gestion de trésorerie pour l'Etat. Mais, surtout, elle est de nature à renforcer le taux de valeur ajoutée des entreprises transformatrices en incitant les entreprises exportatrices à faire moins appel aux intrants admis en admission temporaire.

Objectif spécifique 3 : Améliorer le financement des PME et encourager l'innovation

Depuis la crise de 2008, il a beaucoup été question de "résilience" des économies et de la nécessité pour les politiques macro-économiques de libérer des marges de manœuvre pour accompagner les transitions induites par les changements du contexte global¹⁷, notamment sur le marché du travail. En effet, la nouvelle ère technologique marquée par le développement des TIC se traduit par une intégration des réseaux reliant l'économie mondiale et par un changement dans la structure de l'emploi.

Dans ces conditions, et pour faciliter la mutation en cours et la traduire en emplois ancrés au territoire national et en symbiose avec les évolutions technologiques et les formes d'emploi nouvelles en développement dans l'économie mondiale, il convient d'opérer à travers les deux leviers que sont le financement des investissements (y compris les incitations) et le soutien à la recherche-développement.

- **Renforcer le financement des PME innovantes et créatrices d'emplois**

Le soutien à l'innovation requiert des modalités de financement appropriées au profil des risques et des rendements anticipés. Pour répondre à ce besoin dans le contexte marocain, la SNE recommande une implication publique dans le renforcement des structures de financement en fonds propres et quasi fonds propres des PME innovantes, exportatrices et transformatrices créatrices d'emplois.

Il est recommandé la création de fonds d'investissements et de financement du haut de bilan des entreprises porteuses de potentiel de création d'emplois.

Ces fonds d'investissements et de financement seraient à **fonds publics ou mixtes et à gouvernance privée indépendantes intéressées aux performances**. Ces fonds doivent développer une proximité territoriale et poursuivre un objectif d'accompagnement financier d'un millier de PME par an réparties sur les 12 régions nouvellement instituées.

Ils devraient également venir **consolider les institutions de financement de microcrédits** pour accompagner leurs activités d'appui à l'auto-entrepreneuriat, la création de TPE et des activités génératrices de revenus locales. Cette consolidation financière intervenant via des prises de participation ou des financements subordonnés (prêts participatifs).

¹⁶Seuls les biens d'investissement acquis pendant les 24 premiers mois suivant la création de l'entreprise exportatrice sont éligibles à l'exonération de la TVA.

¹⁷ Voir entre autres : SDSN, 2013, "The Structural Transformations towards Sustainable Development".

Ces financements publics de haut de bilan doivent jouer un rôle d'effet de levier pour faciliter l'accès, aussi bien des PME que des institutions de financement de microcrédits, à des financements additionnels, plutôt que de s'y substituer.

Sur la base des estimations faites¹⁸, les engagements financiers annuels de ces fonds (en prise de participation et prêts participatifs) s'établiraient à environ 350 à 500MDH/ an ; soit quelques 2 à 3 Milliards DH sur 5 ans, si on admet une phase d'investissement de 5 à 6 ans.

- **Consolider les capacités d'innovation à travers la Recherche-Développement**

La capacité à innover constitue un des facteurs décisifs de la compétitivité dans de nombreux secteurs économiques et partant, de la capacité à enrichir la croissance en emplois durables et de qualité.

Or, du point de vue de l'innovation et de l'attraction des compétences qui conditionnent l'émergence d'une économie de la connaissance, le Maroc a pris un retard certain¹⁹. Il est classé 88^{ème} sur 141 pays, selon l'indice mondial de l'innovation 2012 élaboré par l'INSEAD et l'OMPI. Selon le MESRSFC, 18% des compétences scientifiques du Maroc émigrent à l'étranger pour y trouver des cadres d'accueil plus favorables à leur épanouissement scientifique et technique²⁰.

Le Maroc dispose de groupes de dimension internationale, dans la banque, dans les télécommunications et dans le BTP. L'expansion de ces groupes nécessite un accompagnement par des PME ancrées sur le territoire national et valorisant le potentiel de la force de travail nationale hautement qualifiée. Plusieurs startups innovantes se sont développées au Maroc ayant dès le départ un rayonnement international. Elles sont la preuve de la capacité du Maroc de créer des PME en mesure de prendre des parts dans les nouveaux marchés de l'économie mondiale.

La SNE recommande d'accentuer les efforts entrepris et de mobiliser plus de ressources humaines et financières dans la R&D au service de l'innovation et de renforcer le soutien aux PME innovantes.

OBJECTIF OPERATIONNEL 3 : APPUYER LA TRANSITION DES TPE VERS LA FORMALITE

En 2012, les unités de production de moins de 10 employés représentaient 77,2% des emplois, celles de moins de 5 employés 68%. L'essentiel du potentiel de la force de travail étant localisé dans des petites unités, il est évident que les progrès de productivité et l'avancée vers la formalité de l'ensemble de l'économie dépend de la capacité de ces unités à améliorer leur productivité et pour cela à se transformer de façon à améliorer leur encadrement et leur capacité à contribuer au système fiscal et au système de sécurité sociale.

L'objectif avancé par la SNE consiste à renforcer la démarche initiée par la loi de l'auto-entrepreneur et la stratégie de la TPE par un programme de renforcement de la productivité des métiers de la TPE, notamment par des actions de formation et d'accompagnement à la mise à niveau.

Objectif spécifique 1 : Appuyer la démarche initiée par la loi sur l'auto entrepreneur et la stratégie de la TPE

Aujourd'hui, les bases pour inciter vers la formalité sont posées par la Stratégie de la Très Petite Entreprise qui agit pour faciliter aux TPE l'entrée dans la formalité en atténuant les difficultés d'exercice dans la formalité.

La stratégie nationale de la TPE considère celle-ci comme un levier pour le développement et l'inclusion. Elle est, en effet, un cadre de mobilisation et d'ancrage dans le territoire d'une très grande part des ressources économiques, financières et humaines du pays. Elle est un instrument de promotion sociale, un espace

¹⁸ Voir FIFEM, détaillant les propositions de montages financiers des fonds proposés.

¹⁹ Les dépenses R&D ne représentent que 0,79 % du PIB (contre 2,26% en France et 3,4% au Japon) ; Le Maroc compte 1,87 chercheurs pour 1000 actifs (ils sont 8,3 en France et 10,6 au Japon). Le Maroc est classé 88^{ème} /141 pays, selon l'indice mondial de l'innovation 2012 élaboré par l'INSEAD et l'OMPI- Classement 2012.

²⁰ L'économiste du 21/01/2013-p18. MESRSFC : ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la formation des cadres.

d'apprentissage des métiers et de catalyse de l'innovation. Elle est une ressource pour la compétitivité du tissu économique et un facteur de stabilisation face aux fluctuations du marché. D'après les données du MICINT, le poids des entreprises de moins de 20 emplois a progressé, passant de 49% en 1995 à 59% en 2006.

Le document de stratégie de la TPE note que la TPE est relativement délaissée par les stratégies lancées durant la décennie antérieure: "*La TPE ne fait pas l'objet d'une stratégie dédiée, intégrée et cohérente en dépit de son importance numérique.*" La stratégie de la TPE envisage un ancrage régional, chaque région devant bâtir sa stratégie sur la base de ses spécificités avec le soutien financier du Gouvernement, défini dans le cadre d'un contrat-programme précisant les objectifs de promotion de la TPE et le support en amont (pour la pré-création et la création) de l'ANAPEC, les CRI et d'autres structures spécialisées) et en aval de l'ANPME à travers les programmes Imtiaz et Moussanada.

La Stratégie Nationale de Promotion de la TPE cible, sur 1.670.000 unités de production informelles (UPI), la population d'entreprises formelles dont le chiffre d'affaires est inférieur à 3 millions de Dh (estimées pour 2010 à 175.000 entreprises dont 26.250 sont dirigées par des femmes), ainsi que les unités de production inscrites à la Taxe Professionnelle (estimées pour 2007 à 310.000 unités dont 12.400 unités féminines). Elle se positionne en complémentarité avec le champ couvert par l'ANPME qui comprend les entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 3 millions de Dh.

Les objectifs retenus par la stratégie de la TPE consistent à:

- Soutenir et accompagner les très petites entreprises formelles²¹ et conformes au sens de la loi dans leur développement et leur émergence grâce à un dispositif d'encouragement dédié et des structures d'accompagnement engagées et professionnalisées ;
- Accompagner les « unités visibles » disposant de la taxe professionnelle dans le processus de formalisation et de structuration de manière à accéder aux avantages réservés aux structures formalisées ;
- Créer une impulsion durable à la création d'entreprises par les hommes et les femmes et conforter leur ambition entrepreneuriale.

Encadré 4: Principales mesures proposées par la stratégie de la TPE

Incitations fiscales : Application aux TPE soumises à l'IR de l'avantage accordé aux TPE soumises à l'IS (réduction de 30 à 15 % du taux de l'impôt); autorisation des TPE pour embaucher des salariés avec exonération de l'IR et des cotisations patronales (CNSS / TFP), dans la limite de 5 salariés, pendant 24 mois avec extension de ces avantages aux non diplômés recrutés dans les TPE (mesure mise en œuvre dans la loi de finances 2015).

Facilitation des procédures: Régime ultra-simplifié en matière de déclaration des revenus imposables des TPE; rapprochement des centres des impôts et des perceptions; révision des coefficients applicables au chiffre d'affaires pour la détermination du bénéfice forfaitaire.

Mesures sur le plan financier: Appui aux banques pour le développement de crédits adaptés aux TPE et à s'engager dans le « downscaling » et aux associations de microcrédits transformées dans «l'upgrading » pour le développement d'une offre TPE; développement par la CCG d'un produit de garantie unique destiné à l'ensemble des TPE indépendamment de leur secteur d'activité et mise en place d'un fonds d'investissement de proximité (local ou régional) spécialisé dans le financement de la TPE en fonction de sa phase d'évolution y compris par la dette-capital et encouragement des réseaux de Business-Angels (BA).

Sensibilisation et accompagnement: Développement d'un plan média en direction de la TPE; élaboration d'un guide pratique pour la fiscalité locale et la fiscalité d'Etat de la TPE; réforme des Centres de Comptabilité et de Gestion Agréés (CCGA) et attribution aux professions comptables d'un agrément analogue à celui accordé aux CCGA.

L'orientation a été renforcée par la loi sur l'auto-entrepreneur qui va inciter, au moment de la création, les auto-entrepreneurs à entrer dans la formalité.

²¹Il s'agit d'une orientation délibérée de la stratégie de la TPE de concentrer ses actions en faveur des entreprises qui acceptent la formalisation.

Encadré 5: Caractéristiques du statut d'auto-entrepreneur

Un auto-entrepreneur est une entreprise d'une personne physique dont le chiffre d'affaires est inférieur à 500.000 dirhams dans des activités commerciales, industrielles et artisanales ou à 200.000 Dirhams dans des activités de services. La liste des activités éligibles au statut d'auto-entrepreneur est établie par voie réglementaire.

Les auto-entrepreneurs bénéficient de dispositions spécifiques de fiscalité et de sécurité sociale. Ils ne sont pas soumis à l'obligation de tenue d'une comptabilité. Il a la possibilité de domicilier son activité dans son domicile particulier avec une protection inconditionnelle de ses biens propres immobiliers ou mobiliers contre une éventuelle mise sous séquestre. Il est tenu à un minimum de démarches, dont une déclaration trimestrielle de son chiffre d'affaires. Sous ces conditions, il est inscrit au registre des auto-entrepreneurs tenu par Barid Al Maghrib (BAM) et peut bénéficier des avantages spécifiques accordés au statut d'auto-entrepreneur.

L'innovation majeure est que la plupart des formalités, inscriptions, déclarations et paiements de cotisations sociales ou d'impôts, sont accompagnées par le réseau de Barid Al Maghrib (BAM). Ce dernier dispose du réseau d'agences le plus étendu sur le territoire national et d'une application informatique dédiées à la tenue du registre des auto-entrepreneurs et à la prise en charge de leurs formalités.

Objectif spécifique 2 : Instaurer un programme de mise à niveau des petits métiers.

Il s'agit de compléter le dispositif mis en place qui est le premier pas essentiel pour faciliter la transition vers la formalité des très petites entreprises. Ce programme consiste à soutenir l'adoption de bonnes pratiques et la diffusion d'innovations simples pour renforcer le rendement ou améliorer la qualité des produits dans une logique de protection des consommateurs (*exemples: Halieutis distribue des Caisses adaptées aux pêcheurs pour le poisson ; l'INDH ou la Fondation Mohamed V pour la Solidarité donnent des tricycles aux récupérateurs des rues pour le ramassage des matières recyclables ou pour les vendeurs de poissons avec des caissons frigorifiques; les eaux et forêts passent des contrats communautaires pour éviter l'exploitation sauvage des forêts;...*).

La SNE recommande de :

- mettre en place au niveau de l'ANAPEC un programme d'accompagnement à la mise à niveau doté de ressources financières pour appuyer les innovations (subventions à l'équipement des TPE innovantes et formatrices) ;
- créer un dispositif d'analyse et de suivi des pratiques productives en direction de l'économie informelle pour identifier les activités où des innovations sont disponibles et peuvent être diffusées et renforcées ;
- engager des actions de formation de maîtres de stage des micro-entrepreneurs ;
- orienter de manière privilégiée par l'ANAPEC des apprentis ou des stagiaires pour assimiler ces innovations;
- faire appel à des ONG spécialisées en contrat avec l'ANAPEC pour la réalisation de missions requérant des compétences spécifiques au public cible.

OBJECTIF OPERATIONNEL 4 : DEVELOPPER LES EMPLOIS DE PROXIMITE

Les services de proximité sont caractérisés par une concentration géographique de l'offre "proche" de la demande, justifiée par le coût excessif de l'importation par rapport à la production au voisinage des acheteurs potentiels. L'accroissement de demande des services de proximité concerne les personnes, les entreprises et les territoires. Il découle des processus d'urbanisation, des stratégies de spécialisation/externalisation des entreprises²² et des exigences du développement durable.

Du point de vue de leur impact sur l'emploi, les services de proximité ont (i) des effets directs associés à leur intensité en travail, (ii) des effets multiplicateurs en amont et en aval liés à la composition de leur approvisionnement local et aux dépenses des revenus dégagés.

La SNE a retenu comme objectif spécifique de l'axe création d'emplois celui du développement des emplois de proximité. La déclinaison de cet objectif prend en compte (i) le déficit actuel et anticipé en matière des services de proximité aux familles, aux entreprises et aux territoires, (ii) les interventions et les initiatives des autres acteurs en cours, et (iii) les enseignements des expériences internationales.

²² Dans le cas de l'industrie automobile, le taux d'intégration au sein de la branche est passée de 80% à 20% (The Services Dilemma: Productivity Sinkhole or Commoditization?, 2013).

Considérant un rattrapage en une dizaine d'années des écarts avec un panel de pays plus avancés, le potentiel de création d'emplois dans les services de proximité s'élèverait à près de 35.000 emplois par an en milieu rural et à plus de 55.000 par an en milieu urbain. Cependant, reconnaissons notre insuffisante connaissance sur ce gisement de création d'emplois de proximité²³. Nous savons, par contre, que (i) l'insolvabilité de la demande des classes moyennes et pauvres et (ii) l'excès de concentration des financements publics ont freiné le développement des services de proximité.

La SNE considère, par ailleurs, que l'accumulation des expériences en matière de partenariats locaux (GIE, conventions, délégation de services, RSE, économie sociale, coopératives) et le développement des technologies associées à l'économie circulaire et à l'économie verte constituent des facteurs clés de succès en matière de développement local.

La SNE identifie au moins douze domaines susceptibles de couvrir les nouveaux besoins, autant de domaines où se trouvent les potentiels d'emplois les plus importants. Ces douze domaines se répartissent dans les trois catégories suivantes : services aux familles, aux entreprises et aux territoires.

- **Mesures de la SNE en faveur des emplois de proximité**

Il est proposé que **les programmes régionaux de l'emploi (PRE)** incluent comme composante fondamentale le volet consacré aux **Initiatives Locales pour l'Emploi (ILE)** qui prendra en charge la mise en œuvre des objectifs de création d'emploi dans les services de proximité selon les modalités décrites ci-dessous.

Les Projets d'Initiatives Locales pour l'Emploi représentent un enjeu majeur pour la réussite de la SNE. Le développement des services de proximité est reconnu comme un moyen privilégié pour assurer la compatibilité entre croissance, création d'emplois et respect des principes constitutionnels de justice sociale et de protection de l'environnement. Les projets ILE de la SNE ont pour vocation de répondre à des besoins locaux actuellement insatisfaits (demande sociale) et se fondent sur des modalités "novatrices" d'appui aux opérateurs.

L'accent mis sur le "local" s'explique aisément. Il s'agit, en effet, de besoins sociaux nés de la vie quotidienne, des réseaux de proximité et des écosystèmes. Dès lors, les initiatives locales apparaissent souvent comme les mieux appropriées pour activer le potentiel de création d'activités et d'emplois et répondre au chômage des jeunes et à l'inactivité des femmes.

- **Structuration des projets type**

La SNE se base sur une analyse des principaux obstacles au développement de ces nouveaux gisements d'emplois pour les surmonter ou les contourner: "solvabilisation" de la demande de services et "structuration" (professionnalisation et organisation) de leur offre.

Afin que les ILE puissent émerger comme domaines (secteurs) d'activité économique, il importe non seulement que la demande sociale soit satisfaite, mais aussi qu'elle s'exprime de plus en plus comme une demande marchande/solvable. Ainsi, s'enclenchera un processus qui permettra aux entreprises d'y trouver, progressivement, les conditions d'une viabilité économique. L'objectif étant de promouvoir l'élaboration de stratégies régionales et locales qui se concrétisent dans un petit nombre de projets pour la création d'activités et d'emploi dans les services aux familles, aux entreprises et aux territoires.

Pour chacun des principaux services de proximité, la SNE recommande de soutenir certaines modalités spécifiques de mise en œuvre.

Les montages préconisés découlent du benchmarking réalisé des expériences similaires à travers le FEDER en Europe ou à travers les fonds sociaux en Amérique Latine et du souci de complémentarité avec les nombreux programmes nationaux agissant à l'échelle locale.

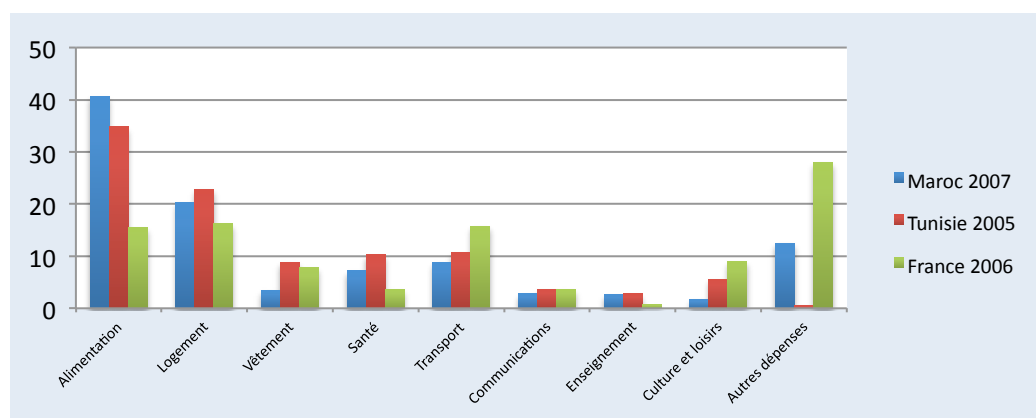
²³ L'approche de mise en œuvre de cette orientation de la SNE devra également tenir compte des limites de nos connaissances actuelles sur ce gisement d'emplois dont les profils sont en encore mal définis et les besoins en compétences mal connus.

Objectif spécifique 1 : Répondre aux besoins des familles en services sociaux de proximité

En dehors des services de commerce de détail et des services administratifs généraux, le niveau de couverture de la demande de la grande majorité des ménages en services de proximité reste pauvre, comme en témoignent les résultats des diverses enquêtes sur les dépenses des ménages.

Au cours de la dernière décennie de croissance soutenue qu'a connue le Royaume, on a constaté un accroissement de la demande solvable des services de proximité des ménages les plus favorisés, ce qui a donné lieu au développement d'un secteur privé pratiquant des prix inaccessibles pour la majorité des ménages en éducation, santé, logement, transport, loisirs, notamment.

Figure 9 : Coefficients budgétaires chez les ménages au Maroc, Tunisie et France



Source : HCP

Pour la majorité des familles, la hausse de la demande de services de proximité s'explique par les effets de l'urbanisation/métropolisation et les aspirations à améliorer leurs conditions d'existence, et concerne principalement les domaines de l'éducation et de la santé, du logement, de la mobilité et des services culturels au sens large.

Tableau 4 : Domaines porteurs de services de proximité aux ménages

Domaine	Sous-secteurs
<i>Education</i>	Elargir l'offre de crèches
	Accès au soutien scolaire
<i>Santé et hygiène</i>	Actions de prévention
	Actions de protection
<i>Logement</i>	Réhabilitation des logements
	Isolation des logements
<i>Mobilité</i>	Réduire les nuisances
	Elargir l'offre de moyens
<i>Services culturels</i>	Développer l'animation culturelle
	Assurer l'animation sportive

La solvabilisation de la demande, qui constitue le cœur de l'approche retenue pour cette composante, pourra s'appuyer sur les fonds de promotion de l'emploi au titre de l'amorçage d'une durée maximale de 3 années, et sur les ressources des collectivités territoriales dont un accroissement substantiel est programmé dans le cadre de la réforme de la régionalisation avancée.

- **Solvabiliser la demande par le couplage d'un système de chèque d'accès et d'un financement local**

La SNE recommande un "mixage" entre un système de chèques d'accès aux familles ciblées dont le financement serait assuré au démarrage sur les ressources du programme national (*à la crèche, au soutien scolaire, aux activités culturelles et sportives, à la réhabilitation des logements, à la mobilité*) couplé avec un financement local des équipements et de l'encadrement.

Encadré 6: Projet type de développement de services de proximité

Un projet type avec comme objectif d'accroître l'offre de garderies au service des familles dans certains quartiers dépourvus, ce qui devrait faciliter l'activité des femmes en général et leur accès à la formation, éventuellement.

Dans le cadre de l'approche ILE de la SNE, ce projet pourrait être structuré autour de trois composantes :

- Actions de sensibilisation;
- Mise en place d'un système d'aides aux familles selon le modèle Tayssir ou sous forme de subventions aux garderies qui s'engagent à réserver un certain nombre de places à prix réduit aux enfants des familles exclues du service.
- Actions d'équipement et d'encadrement au profit d'une association ou une coopérative porteuse du projet.

Des projets axés sur les soins à domicile pour les personnes à mobilité réduite pourraient être envisagés selon des formats similaires, toujours avec les trois composantes.

▪ **Solvabiliser la demande des familles organisées en coopératives ou en associations d'usagers**

La SNE recommande la solvabilisation de la demande des familles organisées en coopératives ou en association d'usagers.

Objectif spécifique 2 : Intensifier l'offre des services de proximité aux entreprises

Il n'est pas correct de réduire la compétitivité à une simple question de relations capital-travail et de coût du travail. D'autres dimensions doivent être considérées, notamment toutes celles qui touchent aux relations entre, d'une part, les secteurs, les entreprises et les salariés exposés à la concurrence internationale et, d'autre part, le reste de l'économie, dont la capacité à assurer sa propre profitabilité et, dans certains cas, à bénéficier de rentes pèse aussi sur le secteur exposé.

Cette relation d'intégration entre services de proximité et compétitivité en général a pris encore plus d'importance et de signification avec le processus en cours depuis les deux décennies de recentrage des entreprises sur leur cœur de métier et leurs compétences clé (corecompetencies) en vue de s'aligner sur les niveaux de productivité de référence (frontière technologique). Les entreprises marocaines, prises dans la mouvance de la globalisation, vont voir leur compétitivité dépendre aussi de l'offre de services de proximité.

Tableau 5: Domaines porteurs de services de proximité aux entreprises

Domaines	Sous-secteurs
Services logistiques	Transport des personnels Transport des produits
Services de conseil	Conseil financier Conseil juridique
Services financiers	Capital Crédit
Services divers	Maintenance Economie d'énergie, d'eau

▪ **Améliorer l'accès aux technologies performantes pour les petites unités de production**

La SNE recommande de soutenir à l'échelle locale l'accès aux technologies performantes pour les petites unités de production, notamment les technologies de réduction de leurs coûts de production (économie d'énergie, économie d'eau).

L'accès à des technologies performantes en matière de consommation d'eau et d'énergie relève de la responsabilité directe des associations en matière d'acquisition et d'installation des équipements. Il dépend, également de manière forte, de la disponibilité d'une assistance technique de haut niveau et de mécanismes de contrôle de la qualité.

Encadré 7 : Modèle de projet d'appui à l'intégration de la technologie et de la réduction des coûts de production

Dans le cadre du PNEEI, le FDA subventionne les projets de reconversion collective des petits producteurs en irrigation localisée selon ce modèle.

La structuration du projet se présente comme suit :

- Mise en place d'une assistance technique de la part des ORMVA au profit des associations de producteurs
- Constitution des associations à qui les membres délèguent les pouvoirs de mettre en œuvre le projet d'équipement au sein de leur exploitation
- Lancement des appels d'offres de la part de l'association auprès des fournisseurs
- Equipement des parcelles sous le contrôle des bénéficiaires et des assistants
- Réception avec garantie.

▪ **Organiser la sous-traitance à l'échelle d'un bassin d'emploi**

La SNE recommande l'organisation de la sous-traitance à l'échelle d'un bassin d'emploi à travers une agence dédiée.

Objectif spécifique 3 : Soutenir les initiatives de développement durable des territoires

Les services aux territoires sont ceux qui permettent d'exploiter les ressources des territoires de manière efficiente et valorisante. Il s'agit de chantiers permanents ou de chantiers occasionnels, à l'instar des chantiers mis en place par la Promotion Nationale.

Les emplois associés à ces services sont ceux de la maintenance, de l'entretien, du recyclage, de la protection des sites. Ils concernent également les emplois associés aux utilisations durables et créatrices de valeur des ressources territoriales, notamment dans les secteurs de l'énergie et de l'eau.

Tableau 6: Domaines porteurs de services de proximité aux territoires

Domaine	Sous-secteurs
<i>Eau</i>	Economie d'eau Qualité des eaux
<i>Energies</i>	Economie d'énergie Energies renouvelables
<i>Ecosystèmes</i>	Protection Economie circulaire (économie des r)

(r) = récupération, recyclage, retraitement,

Les services éco systémiques sont aujourd'hui peu valorisés par le marché du fait de leur difficile monétarisation et de l'identification complexe de leurs bénéficiaires.

▪ **Conserver les ressources par le soutien au développement des PSE**

La SNE recommande d'accompagner la **conservation des ressources** par le soutien au développement des PSE (Paiement pour Services Eco systémiques). Ceux-ci concernent notamment cinq types de biens ou services environnementaux : la quantité et la qualité de la ressource en eau ; la protection des bassins versants contre l'érosion; la séquestration du carbone; la conservation de la biodiversité ; et la préservation des paysages.

Cet accompagnement se traduit à la fois par :

- (i) l'organisation d'une assistance technique chargée d'appuyer les utilisateurs de la ressource dans l'adaptation de cet usage qu'on leur demande en échange de la perception d'un PSE ; mais aussi par
- (ii) un cofinancement de ce PSE lorsque le service rendu est un service public ; et enfin par
- (iii) l'équipement du territoire ciblé et le financement du service de protection, la sensibilisation des usagers lorsque ces derniers ne sont pas précisément identifiables.

Un projet type en ce sens pourrait viser la protection de la ressource en eau par la conservation des arbres alentours ou la réduction des pesticides utilisés par les agriculteurs en amont. Dans le cadre de l'approche ILE de la SNE, ce projet se présenterait comme suit :

- Mise en place d'une assistance technique faisant le lien entre les bénéficiaires de ces mesures (utilisateurs en aval) et les usagers à qui on demande de s'adapter.
- Accompagnement de ces usagers dans les mesures d'adaptations envisageables.
- Accompagnement de ces usagers dans la définition du PSE nécessaire à la compensation des « pertes » économiques engendrées pour eux.

Par exemple si les usagers de cette eau en aval sont des baigneurs dont la santé est mise en danger par les rejets toxiques qui ont lieu en amont. Ou encore si l'eau est destinée à la consommation, le financement de ce PSE peut s'avérer moins coûteux que des techniques de dépollution avancées.

La conservation d'une plage publique en tant que paysage peut être soutenue par l'installation de poubelles, la distribution de cendriers de poche et des actions de sensibilisation auprès des bénéficiaires de passage.

▪ **Valoriser les ressources par le soutien de l'économie circulaire**

La promotion d'emplois de proximité appelle le soutien des projets de recyclage (économie circulaire). En effet, le modèle linéaire « produire, consommer, jeter » a atteint ses limites. Les économies ont une dépendance accrue vis-à-vis des ressources non renouvelables et si la prise de conscience collective a permis d'engager des démarches de réduction des impacts environnementaux, l'économie circulaire propose un modèle de création de valeur, positive sur un plan social, économique et environnemental.

Ce second montage type consiste donc à apporter un soutien logistique et/ou financier à des projets d'économie circulaire selon deux canevas. L'un pour l'adaptation et la mise en œuvre d'expériences existantes et réussies en ce sens à l'étranger. L'autre pour des projets innovants spécifiques au contexte local.

D'autres formes de soutien peuvent être sollicitées par les porteurs de projet selon leur nature. La spécificité de ce modèle réside dans l'identification, la quantification et la justification du soutien sollicité par le porteur.

Un projet type pourrait être l'**approvisionnement des cantines scolaires par les agriculteurs locaux**. Le soutien apporter dans le cadre de l'approche ILE pourrait se traduire par :

- une assistance technique dans la mise en œuvre ;
- le soutien de la demande en reprenant le modèle des garderies, appliqué cette fois-ci à la cantine.

Un projet type pourrait étudier la **question du tri et de la collecte des déchets** avec comme préoccupation centrale l'amélioration des conditions des mikhalis. Le soutien à apporter dans le cadre de l'approche ILE pourrait se traduire par :

- une assistance technique dans la mise en œuvre ;
- une aide à l'investissement initial ;
- un soutien de la demande au démarrage.

**VALORISER
LE CAPITAL HUMAIN**

AXE STRATEGIQUE 2

VALORISER LE CAPITAL HUMAIN

L'accumulation du capital humain permet d'améliorer la productivité des travailleurs et par conséquent de renforcer la compétitivité des entreprises. Le capital humain constitue un bien immatériel qui favorise la croissance et le développement économique. Il agit par son volume mais aussi par sa qualité. Le volume étant déterminé par la démographie et la taille de la population active, tandis que la qualité est définie par le niveau global d'éducation, l'expérience professionnelle ainsi que la santé et le bien être des actifs.

Sur le plan démographique, le Maroc traverse une période très favorable du fait que la part de la tranche d'âge de la population en âge de travailler atteint son maximum. Toutefois, le Maroc a du mal à saisir cette opportunité en raison des faibles taux d'activité en particulier celui des femmes comme explicité dans la première partie.

Sur le plan qualitatif, le niveau de qualification reste de son côté assez bas du fait que six actifs sur dix âgés de 15 ans et plus n'ont aucune qualification²⁴ et 30,7% sont analphabètes (14,9% pour les hommes et 48,6% pour les femmes)²⁵. Même si le Maroc a presque concrétisé l'objectif de l'universalité de l'enseignement primaire, des déficits persistent toujours au niveau du secondaire collégial et qualifiant en particulier en milieu rural. L'insuffisante qualité de l'éducation constitue une autre contrainte qui compromet la performance de la force de travail.

La catégorie des NEETs (not in employment, education and training) qui est évaluée à 38% pour la tranche d'âge des 15-35 ans et à 31% pour les 15-24 ans²⁶, constitue un grand défi pour le Maroc en termes d'éducation, de formation et d'insertion socioprofessionnelle.

L'investissement consenti par l'Etat dans le secteur de l'éducation et de la formation depuis le début des années 2000 et qui a atteint 6,6 % du PIB et le quart du budget de l'Etat en 2013, a du mal à se transformer en résultats impactant positivement le capital humain. Ceci laisse poser légitimement la question de l'efficacité, du ciblage et de l'équité dans l'utilisation de cet investissement.

En ce qui concerne la protection sociale qui vise à prévenir la vulnérabilité économique et sociale des citoyens, la mise en place de l'assurance maladie obligatoire (AMO) aussi bien dans le secteur privé que public et du régime RAMED dédié aux catégories démunies ont permis d'augmenter le taux de la couverture médicale à 60% environ et le taux de couverture des retraites à 35 %. De grandes disparités persistent par contre entre le secteur public qui garantit une protection sociale obligatoire à ses salariés et le secteur privé notamment les indépendants et les entreprises du secteur informel non couverts par les régimes de protection sociale en vigueur.

Pour faire du capital humain un facteur de production stimulant une croissance économique génératrice d'emplois qualifiés et décents, la SNE retient deux leviers prioritaires :

- **la qualification de la force de travail** en repensant le système d'éducation et de formation de manière à le rendre plus équitable, plus ouvert, de meilleure qualité et assez diversifié et souple pour accompagner les citoyens tout le long de la vie ;

²⁴ Qualifié signifie ici disposer d'un diplôme ou d'un certificat du système d'éducation et formation

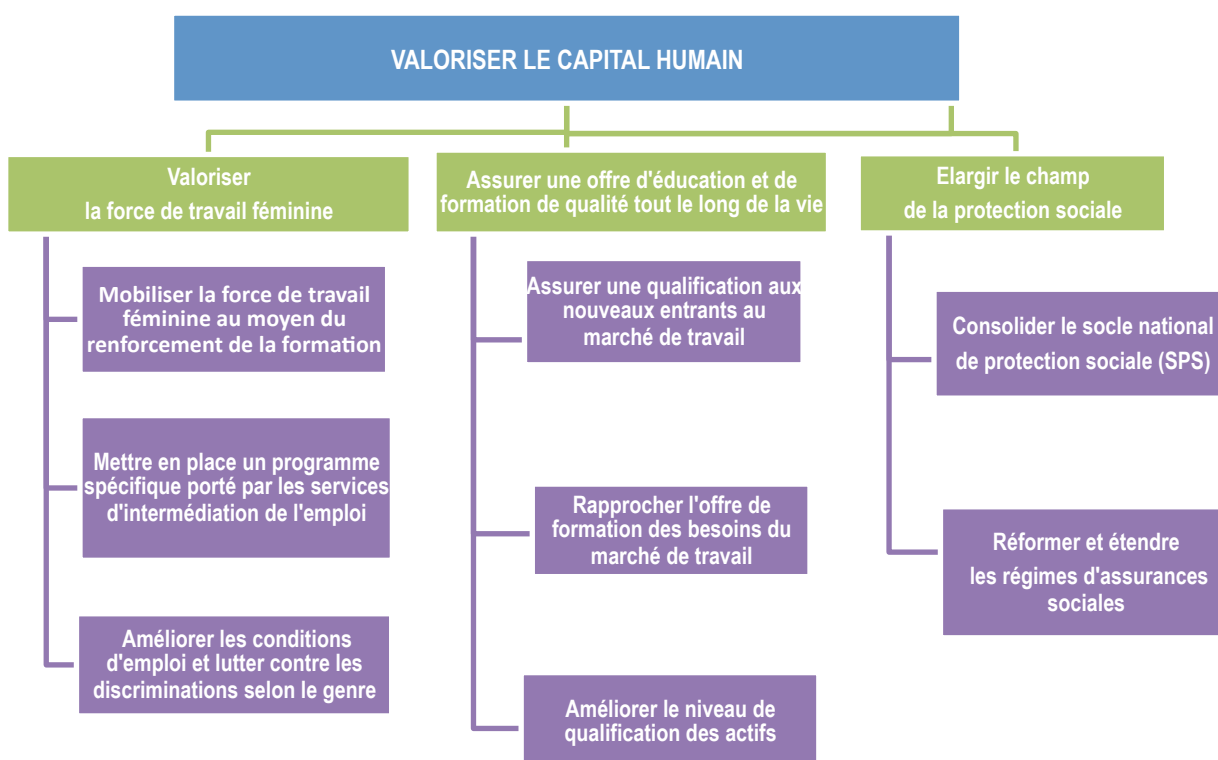
²⁵ HCP, enquête emploi chômage, 2012

²⁶ Source: Enquête nationale sur l'emploi – HCP 2012. Calcul : ETF

- **la protection sociale des travailleurs** visant d'une part la mise en œuvre d'un socle national de protection sociale tel que défini dans la recommandation N°202 de l'OIT et dans les priorités retenues au plan national, et d'autre part l'extension du champ actuel de la protection sociale.

Pour les deux leviers, les questions des disparités liées au genre et aux territoires qui constituent des facteurs déterminants dans la valorisation du capital humain sont traitées de manière transversale. Il en est de même pour l'intégration des travailleurs migrants installés au Maroc.

Figure 10: Cadre logique de l'objectif stratégique "Valoriser le capital humain"



OBJECTIF OPERATIONNEL 1 : VALORISER LA FORCE DE TRAVAIL FEMININE

En plus de l'enjeu de justice qui implique qu'hommes et femmes aient accès de la même manière aux libertés et aux contraintes qu'offre le travail, l'accès des femmes à l'emploi rémunéré et décent constitue un enjeu central pour le développement économique et le progrès social du Maroc.

Or, le paradoxe de la situation du Maroc est qu'il se place à l'avant-garde des pays arabes en matière de réformes du statut des femmes tout en enregistrant un taux d'activité et d'emploi féminins parmi les plus faibles. Fait plus alarmant, non seulement l'évolution de l'activité féminine au Maroc n'est pas conforme aux tendances mondiales en termes de corrélation entre l'augmentation du niveau éducatif de femmes et de revenus du pays et le taux de participation économique des femmes, mais il a enregistré, au cours de la dernière décennie, une tendance inverse avec une réduction des taux d'activité et d'emploi des femmes.

La tendance des femmes à se retirer du marché du travail et à entrer en inactivité est particulièrement renforcée parmi les femmes dotées d'un niveau scolaire moyen en milieu urbain. L'effectif des jeunes de 10 à 15 ans et des jeunes de 15 à 24 ans précocement déscolarisés est très important, alors qu'il n'existe pas de dispositif adéquat d'orientation vers l'apprentissage, en particulier en faveur des jeunes ruraux travaillant dans l'exploitation familiale.

Cette situation est la conséquence de l'absence de prise en compte par les politiques publiques des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes sur le marché du travail. En effet, l'action publique a été fondée, à ce jour, sur 2 postulats: d'une part, que l'effort consenti en matière d'éducation et de formation favorisera automatiquement l'activité féminine; d'autre part, que l'effort global en termes de croissance et de création d'emploi va bénéficier équitablement aux hommes et aux femmes. Or, les données sur l'éducation et sur l'activité des femmes montrent clairement que ce n'est pas le cas et qu'un effort supplémentaire doit être fourni pour inverser les tendances actuelles de la baisse de l'activité féminine et enclencher un cercle vertueux en la matière.

Le contexte économique et social du Maroc d'aujourd'hui, tout comme l'opportunité offerte par le chantier d'élaboration de la SNE, militent en faveur de l'engagement de l'action publique en faveur de la concrétisation du projet de société basé sur l'égalité de tous les citoyens et citoyennes et sur la justice et équité sociales.

Afin de concrétiser le droit identique des hommes et des femmes à l'emploi, les contraintes rencontrées par les femmes en matière d'accès à l'emploi constituent autant d'éléments que les politiques publiques de promotion de l'emploi se doivent de traiter à travers des mesures volontaristes et ciblées basées sur une double approche :

- **Transversale** et prenant en compte la dimension genre dans l'ensemble des composantes et préconisations de la SNE en matière de création d'emplois, de valorisation du capital humain, d'intermédiation, de politiques actives de l'emploi et, enfin, de gouvernance du marché du travail ;
- **Spécifique** visant à résorber l'héritage inégalitaire et fondée sur la conviction qu'il n'est pas possible de réserver un traitement égalitaire à des situations qui, objectivement, ne le sont pas.

A cet effet, la SNE propose (i) le renforcement de la lutte contre la déscolarisation des filles, (ii) une intervention spécifique des services publics d'intermédiation pour favoriser l'entrée des femmes en activité, (iii) la promotion d'emplois de proximité et de services à forte intensité féminine, (iv) des actions d'appui à l'égalité de genre en milieu professionnel, et enfin (v) des mesures visant à améliorer la conciliation entre travail et famille ainsi que la sécurité dans le travail

NB : Il est important de souligner que les orientations de cet objectif opérationnel se retrouvent dans les autres objectifs. Compte tenu de la gravité des tendances affectant le taux d'activité féminin, les développements qui suivent nécessitent de mettre en exergue la convergence des différentes orientations de la SNE vers sa réalisation, en dépit du risque de redite.

Objectif spécifique 1 : Mobiliser la force de travail féminine au moyen du renforcement de la formation

L'amélioration du niveau éducatif et de qualification des femmes est l'un des leviers importants pour lutter contre le repli sur l'inactivité des femmes. Les résultats des enquêtes nationales sur l'emploi du HCP démontrent une relation étroite entre le niveau du diplôme et le taux d'activité du genre féminin. Aussi, la SNE insiste-elle sur l'accès et la rétention des filles aux différents cycles de l'éducation et de la formation. Des priorités sont retenues à ce niveau : (i) renforcer les fondements du processus scolaire par le développement du préscolaire; (ii) la transition des filles rurales du primaire au collège et du collège au lycée qui constitue toujours une zone d'ombre dans le système de l'enseignement général; (iii) l'accès des filles aux cursus valorisants; (iv) le développement de l'alphabétisation et de la formation continue et (v) la mise en place de dispositif de formation tout le long de la vie.

Ces dispositions profitent aux deux sexes, mais elles sont un moyen d'ouvrir plus solidement les opportunités d'emplois aux femmes.

- **Elargir l'accès des enfants et des filles à l'enseignement préscolaire public, notamment en milieu rural**

L'accès au préscolaire est marqué par de fortes inégalités selon les milieux rural et urbain et selon le niveau de vie des ménages. Il en découle une concentration des facteurs gênant la poursuite d'une scolarité aboutie pour les catégories sociales les moins favorisées en milieu rural et urbain. Le développement du préscolaire n'a pas reçu autant d'attention que la généralisation du primaire. Dans la décennie à venir, en faisant du préscolaire une priorité, les chances de parachèvement de la scolarité des jeunes issus de ces ménages seront plus améliorées et les effets de discrimination sur le marché du travail des filles qui en sont issues amoindries.

Il en découle la recommandation de placer parmi les priorités la généralisation de l'enseignement préscolaire.

- **Généraliser le programme Tayssir et accroître les bourses pour favoriser l'accès des filles aux deux cycles de l'enseignement secondaire.**

Pour ce qui est de l'amélioration de la transition des filles rurales aux cycles du secondaire, il est recommandé d'augmenter le nombre d'internats et de maisons de jeunes filles "Dar taliba" en plus des actions plus soutenues de sensibilisation en direction des familles. La mise en place du transport scolaire avec l'appui des collectivités locales et de la société civile contribuerait à la rétention des filles, l'accroissement de la bourse Tayssir pour les filles, tout comme l'ouverture de ce programme à plus de trois enfants sachant que les risques de déscolarisation sont cumulés dans les familles nombreuses plus touchées par la pauvreté.

- **Favoriser l'accès des filles aux filières d'enseignement et de formation valorisantes**

Pour ce qui est de l'accès des filles aux cursus de formation valorisants, il est recommandé de lutter contre les stéréotypes de genre qui pèsent sur le choix de carrière professionnelle des filles. L'intégration de cette dimension au niveau de l'orientation scolaire et des actions de communication organisées par les différentes composantes du système d'éducation et de formation, contribueront à renforcer l'image de la fille dans des métiers considérés comme traditionnellement masculins.

- **Promouvoir l'alphabétisation fonctionnelle et la formation continue des jeunes femmes**

De nombreuses femmes, analphabètes, précocement déscolarisées ou ayant achevé leur études fondamentales, n'accèdent au marché du travail que de manière occasionnelle, dans des activités peu valorisantes, ou le quittent durablement faute de disposer d'un savoir-faire leur permettant de mieux valoriser leur force de travail. Le retrait du marché de travail se traduit fréquemment par une régression des compétences de base acquises en milieu scolaire. La non maîtrise d'un savoir-faire technique réduit les opportunités d'accès à des emplois valorisant mieux leur force de travail que le travail domestique.

Il est recommandé de promouvoir le développement, dans les zones d'habitat, des services d'alphabétisation fonctionnelle structurés ouvrant sur des formations techniques à caractère professionnel. Il convient de s'inspirer des expériences réussies engagées par l'Agence de Partenariat pour le Progrès, de démultiplier dans la perspective de généraliser la couverture du territoire par des dispositifs d'alphabétisation fonctionnelle et de formations techniques courtes.

- **Créer des opportunités de formation aux femmes ayant perdu leur emploi**

Dans des zones industrielles ou agricoles spécifiques caractérisées par des activités saisonnières à forte intensité féminine et des taux élevés de sous-emploi, il est recommandé de mettre en place des dispositifs de formation techniques de perfectionnement dans les métiers de la zone et, dans certains cas, de reconversion vers des filières techniques manquantes.

Ces programmes devraient être développés dans une logique de développement de la compétitivité territoriale associant les opérateurs économiques, les collectivités territoriales et les services concernés de l'administration centrale. L'expérience montre qu'il est nécessaire de collectiviser le financement des formations de perfectionnement, sachant que les employeurs pris individuellement peuvent être découragés de le faire par crainte que leur investissement soit capté par des concurrents.

- **Réviser la réglementation régissant le système de sécurité sociale visant à la conformer avec les dispositions de la Constitution en matière de prohibition de la discrimination au motif de sexe, notamment :**

- Supprimer toute discrimination pour motif de sexe, d'âge ou de statut matrimonial dans les dispositions relatives au droit à la pension de réversion ;
- Prendre en compte les contraintes spécifiques confrontées par les salariées en relation avec leurs responsabilités familiales (enfants et personnes dépendantes), dans le calcul des cotisations ouvrant droit à la retraite.

Objectif spécifique 2 : Mettre en place un programme spécifique porté par les services d'intermédiation de l'emploi

- **Élargir les prestations de l'ANAPEC aux femmes non diplômées en élargissant le réseau de compétences des ONG à compétences spécifiques**

Cette action vise à offrir une meilleure information, un meilleur accès à leurs services de renforcement de l'employabilité ouvert aux femmes ayant perdu leur emploi ou désirant sortir de l'inactivité (en particulier en faveur des catégories à faible niveau scolaire), ainsi qu'un dispositif facilitant la mobilité des jeunes travailleuses et leur accès au logement.

Compte tenu de la spécificité du public des personnes inactives découragées vis-à-vis du marché du travail, il est recommandé que l'ANAPEC face appel aux dispositifs publics d'encadrement de la population féminine et aux organisations de la société civile spécialisées dans la promotion de l'emploi.

Il est envisagé développer un programme de l'ANAPEC pour la mobilisation, dans le cadre de la délégation du service public d'intermédiation, d'opérateurs qualifiés disposant des compétences adéquates. Il s'agit d'offrir, en direction des femmes de niveau scolaire faible ou moyen en inactivité ou à la recherche d'emploi, dans le cadre d'une relation de proximité, des services de sensibilisation et d'information, des services d'orientation pour trouver des emplois ou renforcer l'employabilité et un dispositif d'accompagnement pour les femmes porteuses de projet de création d'entreprises.

- **Créer des opportunités d'emplois de proximité dans des activités à forte intensité féminine**

En milieu rural et périurbain, les activités économiques des exploitations à caractère familial dans les domaines de l'artisanat et de l'agriculture sont de plus en plus portées par les femmes du fait de l'émigration des hommes vers d'autres zones ou d'autres branches d'activité économique (bâtiments, commerce). Or ces activités, notamment les produits du terroir et alimentaires, le textile-habillement ou le linge de maison, la vannerie, la poterie, sont confrontées à la concurrence d'autres produits. Il en découle des pertes de parts de marché et d'emploi féminin.

L'enjeu en termes de promotion d'emploi féminin est de promouvoir des stratégies de protection de leur marché en tant qu'activités faisant partie des industries de la création, porteuses de spécificités culturelles et territoriales. La valorisation des activités à caractère artisanal passent par la construction d'une relation personnalisée entre le producteur et sa clientèle.

Dans cet esprit, il est recommandé de promouvoir, avec l'appui de l'ANAPEC, des ONG spécialisées et des collectivités territoriales des projets adoptant une approche d'autonomisation des femmes: regroupement dans des unités d'économie sociale, organisation des filières d'activité, renforcement des capacités techniques, mobilisation de financement et de moyens de développement de stratégies d'élargissement et de sauvegarde de leur part de marché. Ces projets bénéficieront, en particulier, aux femmes travailleuses indépendantes. Ils créeront des opportunités pour aider femmes au statut d'aide familiale de devenir des auto-entrepreneurs.

Les services à la personne ou à l'environnement offrent des opportunités importantes de création d'emploi féminin. Il est recommandé de conférer aux collectivités territoriales, en tant que compétence propre, la création et la gestion des services à la personne, notamment des services de garde pour la petite enfance et de prise en charge des personnes dépendantes et rendre accessibles ces services aux familles les plus modestes. Les modalités de financement de ces services sont abordées dans la partie mise en œuvre du document de stratégie.

Objectif spécifique 3 : Améliorer les conditions d'emploi et lutter contre les discriminations selon le genre

L'amélioration des conditions d'emploi, en veillant à assurer les conditions de productivité les meilleures, constitue probablement le meilleur moyen de stimuler la demande de force de travail féminine et l'offre de conditions d'emploi attractives. Il convient, également, de veiller à renforcer les capacités des femmes à défendre leurs droits. Dans ce sens, plusieurs directions d'action sont recommandées:

- Intégrer la future Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes les formes de Discriminations (**APALD**) dans les structures et mécanismes nationaux et régionaux de promotion de l'emploi ;
- Intégrer la dimension sexospécifique et genre dans tous les outils et mécanismes de collecte des données, de monitoring et d'évaluation des dynamiques du marché du travail et des politiques publiques de l'emploi ;

- Renforcer, féminiser et sensibiliser le corps de l'inspection du travail sur la détection des discriminations pour motif de sexe ;
- Inclure la lutte contre les discriminations pour motif de sexe dans le dialogue et partenariat avec les partenaires sociaux ;
- Mettre en place des audits sociaux au sein des entreprises permettant de lutter contre les discriminations directes et indirectes pour motif de sexe y compris les questions relatives à la sécurité dans le travail et dans ses environnements.

Pour la prise en charge de ces orientations, il est recommandé de concevoir et de lancer, en collaboration avec l'APALD, un programme de lutte contre les discriminations qui comportera les volets suivants:

- Soutien à la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle ;
- Renforcement du dispositif de lutte contre les discriminations pour motif de genre au niveau de l'inspection du travail ;
- Mise en place d'un dispositif d'audit de la responsabilité sociale dans les entreprises et les branches professionnelles, en application de la loi centrée sur la lutte contre la discrimination selon le genre ;
- Mise en place d'un dispositif d'analyse de l'égalité professionnelle dans l'emploi produisant un tableau de bord annuel comportant des indicateurs relatifs à l'égalité en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, de santé et d'hygiène, de mobilité et de promotion dans l'emploi et de rémunération.

OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : ASSURER UNE OFFRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION DE QUALITE TOUT LE LONG DE LA VIE

L'action à ce niveau peut intervenir sur deux plans. D'abord sur les nouveaux entrants au marché de travail, constitués essentiellement de jeunes, pour, d'une part, réduire au maximum les flux d'entrées sans qualifications et, d'autre part, veiller à la pertinence, la qualité et l'adéquation de leur profil par rapport aux besoins du secteur productif. Le deuxième niveau concerne l'amélioration du niveau de qualification des personnes qui sont dans le marché de travail qui doivent être accompagnés dans leur parcours professionnel tout au long de leur vie active par des offres de formation appropriées et accessibles.

Trois objectifs opérationnels sont retenus : (i) Assurer une qualification aux nouveaux entrants au marché de travail, (ii) Rapprocher l'offre de formation des besoins du marché de travail et (iii) Améliorer le niveau de qualification des actifs.

Objectif spécifique 1 : Assurer une qualification aux nouveaux entrants au marché de travail

A travers cet objectif, on vise à agir sur l'offre de formation avec ses trois composantes : enseignement général, formation professionnelle et enseignement supérieur en vue de réduire au maximum l'arrivée sur le marché de travail de jeunes non ou faiblement qualifiés.

Trois priorités majeures ont été retenues : réduire les sorties prématurées du système éducatif, élargir l'offre de formation et réduire les disparités genre et territoriales et renforcer l'apprentissage des compétences exigées par les employeurs.

▪ Réduire les sorties prématurées du système éducatif

Le Maroc a réalisé des progrès indéniables dans la généralisation de l'accès à l'école, mais des déficiences persistent notamment au niveau de la rétention des élèves. En 2012, environ 356.000 élèves ont quitté l'enseignement général avant d'avoir leur Baccalauréat dont environ 180.000 avant l'âge de l'obligation scolaire. Parmi eux, autour de 60% seulement accède à un dispositif de formation professionnelle ou d'éducation non formelle. Ces flux annuels alimentent le réservoir de la population active faiblement éduquée et qualifiée. L'insuffisance en amont d'une offre de qualité au niveau du préscolaire limite l'effet des réformes entreprises sur les cycles de l'enseignement général.

La SNE recommande la généralisation du préscolaire à tous les enfants de 4 à 5 ans notamment en milieu rural et dans le périurbain et des actions de soutien scolaire aux élèves en difficulté. La modernisation et le renforcement du système d'orientation scolaire à tous les niveaux permettront de repérer très tôt les vocations des enfants et de les accompagner dans leur choix de parcours de formation.

Le dispositif de l'éducation non formelle, sorte d'école de deuxième chance, devra être renforcé pour récupérer les sortants de l'enseignement général avant l'âge de l'obligation scolaire. Des passerelles entre ce dispositif et celui de la formation professionnelle permettront de remettre ces enfants sur la voie de la qualification.

Enfin, vu l'impact positif du programme Tayssir sur la réduction des déperditions scolaires, il est recommandé de le généraliser à l'ensemble des communes et des ménages défavorisés et de l'ouvrir à plus de trois enfants sachant que les risques de déscolarisation sont cumulés dans les familles nombreuses, plus touchées par la pauvreté. Pour les filles rurales qui sont plus exposées au phénomène de décrochage, il est recommandé d'augmenter le montant de la bourse.

- **Elargir l'offre de formation et réduire les disparités de genre et territoriales**

- **Augmenter la part des formations professionnalisantes**

Malgré l'extension du système de l'enseignement supérieur, le taux de scolarisation de la tranche d'âge des 18-23 ans, établie à 24% reste très en deçà de celui des pays comparables (30% pour l'Algérie et l'Égypte et 36,6% pour la Tunisie). L'enseignement supérieur souffre également de grandes disparités en termes de qualité entre un parcours à accès régulé et valorisant et un parcours à accès ouvert dont les lauréats pâtissent de grandes difficultés d'insertion sur le marché de travail.

L'offre de formation professionnelle, malgré sa croissance soutenue ces dix dernières années, demeure de son côté insuffisante par rapport à une demande sociale qui croît de plus en plus vite. Le taux d'affluence est évalué à 2,3 candidats par place pédagogique.

Pour offrir aux jeunes de meilleures chances d'accéder à un dispositif de formation performant, il est recommandé d'augmenter la capacité d'accueil du système de la formation professionnelle et d'accroître la part des parcours professionnalisant au niveau de l'enseignement supérieur comme les DUT, les licences et les Masters professionnels. L'offre de formation devra cibler les niveaux intermédiaires (Bac +2 ou +3) qui sont plus demandés sur le marché de travail.

Dans le même sens, l'initiative de création d'un Baccalauréat professionnel au niveau du secondaire qualifiant de l'enseignement général devra être renforcée et élargie au cycle du secondaire collégial par la création d'un Brevet d'Études Professionnelles.

- **Formation de cadres supérieurs, en appui au décollage économique du pays**

La politique d'ouverture et d'industrialisation de l'économie marocaine draine des investissements nationaux et internationaux dans divers domaines qui engendrent des besoins de profils spécifiques de cadres supérieurs et d'ingénieurs. Pour répondre à cette demande de compétences, il est recommandé d'accorder une attention particulière au renforcement de la formation dans ce segment en termes de volume, de diversification mais aussi de qualité qui doit s'inscrire dans les standards internationaux.

La prospection et l'anticipation des besoins des secteurs émergents devront guider les grandes écoles et les universités dans leurs futurs projets de formation. En outre, il est requis une forte implication des professionnels notamment dans l'analyse de la pertinence de la formation par rapport aux besoins des entreprises, à la définition des compétences à faire acquérir ainsi que dans la mise en œuvre de la formation.

Les étudiants marocains établis à l'étranger après la fin de leurs études devront être encouragés à retourner au Maroc pour favoriser le retour sur investissement entrepris par le Maroc dans leur éducation.

➤ Renforcer les modes de formation alternée et par apprentissage

Les modes de formation basés sur l'alternance entre l'établissement de formation et l'entreprise assurent aux jeunes une meilleure transition vers le marché du travail. Les dispositifs de formation alternée et par apprentissage adoptés par le système de formation professionnelle respectivement en 1996 et 2000 et qui touchent actuellement 20% des stagiaires devront être élargis à un maximum d'apprenants. Ceci suppose la révision des textes réglementaires définissant la liste des métiers objet de la formation sous ces modes en l'élargissant à de nouveaux domaines et niveaux de formation.

L'instauration du mode de formation alternée dans l'enseignement supérieur contribuerait également à réduire le chômage des diplômés comme le montre les initiatives menées dans d'autres pays. Ceci est d'autant plus vrai que les formations à caractère professionnel prennent de plus en plus de place dans l'offre de formations universitaires.

L'entreprise d'accueil qui joue un rôle prépondérant dans l'encadrement des apprenants devra être bien préparée. La formation et la certification obligatoire des tuteurs et de maîtres d'apprentissage constituent un préalable pour l'amélioration de l'encadrement des jeunes en entreprise. La création d'un centre de formation et de ressources dédié à cette mission permettra de faire émerger un vivier d'entreprises qui présentent les meilleures conditions de formation en particulier en termes d'encadrement des apprenants. Des antennes décentralisées de ce centre de ressources permettront de rapprocher ses prestations des entreprises locales.

Pour garantir une formation en entreprise de qualité, un mécanisme d'autorisation devra être mis en place à l'adresse des entreprises d'accueil, basé en particulier sur leur niveau d'équipement, d'organisation, de volume d'activités et de disponibilité de tuteurs ou de maîtres d'apprentissage certifiés. Les branches professionnelles pourront définir des critères supplémentaires.

Les encouragements accordés actuellement aux entreprises formatrices comme le non assujettissement des apprenants au régime de sécurité sociale, la prise en charge par l'Etat de leur assurance et l'exonération des allocations qui leur sont accordées de la TFP et de l'IR ne semblent pas être suffisamment incitatifs. La contribution financière de 250 DH par apprenti par mois, accordée par l'Etat exclusivement aux entreprises de l'artisanat qui forment par apprentissage dans des métiers définis par un texte réglementaire, s'est avérée par contre assez motivante pour les entreprises de ce secteur.

Il est recommandé de faire une évaluation des mécanismes actuels d'incitation et d'en proposer un nouveau plus avantageux et plus efficace. Des options d'incitations fiscales sous forme de crédits d'impôts ainsi que l'élargissement de la contribution financière à d'autres secteurs devront être examinées. Il est recommandé que les nouveaux mécanismes encouragent les entreprises qui accueillent des filles en stages. Cette mesure permettra de favoriser leur transition vers le marché de travail.

Du côté des apprenants, la loi 12-00 a instauré en faveur de l'apprenti une allocation mensuelle à verser par le chef de l'entreprise d'accueil mais a laissé la fixation du montant à la discrétion des deux parties. En réalité, peu d'entreprises accordent cette allocation aux apprentis. Aussi, est-il recommandé de revoir cette disposition par l'instauration d'une grille de salaire de référence, du moins dans le secteur moderne. En outre, vu que les stagiaires de la formation alternée et par apprentissage passent entre 50 et 80% de leur temps de formation en entreprise, il est proposé de les faire bénéficier du régime de sécurité sociale.

S'agissant d'un contrat de formation entre le stagiaire et l'entreprise, l'ANAPEC pourrait jouer un rôle important d'orientation et de mise en contact des chercheurs d'emploi sans qualification avec des entreprises d'accueil. Ceci permettrait d'approcher davantage ce mode de formation vers les publics cibles.

L'apprentissage constitue aussi un outil de modernisation et de mise à niveau des très petites entreprises et des entreprises de l'économie informelle. A travers la préparation des maîtres d'apprentissage à enseigner les meilleures pratiques selon les standards internationaux, l'apprentissage permet aux unités de production d'injecter de l'innovation dans leurs techniques de production.

➤ Réduire les disparités territoriales

Pour réduire les disparités régionales en termes d'opportunités de formation, la SNE recommande d'inverser la logique d'élaboration de la carte prévisionnelle de l'offre d'éducation et de formation qui doit se faire selon une logique "bottom-up" c'est-à-dire du local vers le national. Ceci suppose que les Régions et les collectivités locales de manière générale doivent disposer des outils techniques et institutionnels nécessaires pour concevoir des stratégies locales de développement de l'éducation et de la formation. En tout cas, ces dernières devront se baser sur les stratégies de développement socio-économiques locales.

➤ Ouvrir le marché de travail aux compétences des migrants

Le Maroc est en train de devenir un pays d'accueil et d'installation pour de nombreux migrants. La politique de régularisation des migrants lancée par le Maroc en 2014 leur garantit les mêmes droits et devoirs que les citoyens marocains. Pour favoriser l'insertion professionnelle des migrants régularisés, il est recommandé de les faire bénéficier de l'offre d'éducation et de formation publique.

Le capital humain des travailleurs marocains se verra aussi enrichi à travers le retour de sa diaspora. La SNE recommande la prise en compte, dans l'établissement des textes réglementaires de la loi sur la formation continue, de la validation des compétences acquises à l'étranger. Les femmes et les personnes ayant un niveau d'études faible et qui rencontrent plus de difficultés de réinsertion sur le marché du travail marocain, devront être ciblées à travers des initiatives spécifiques.

▪ **Renforcer l'apprentissage des compétences exigées par les employeurs**

Les programmes de formation en particulier ceux de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle doivent accorder une plus grande place à l'apprentissage des compétences clé et des soft skills. Il s'agit de compétences transversales indispensables pour permettre aux apprenants de réussir leur parcours de formation, trouver un emploi et évoluer dans leur carrière professionnelle.

Les compétences clés visent essentiellement la maîtrise des langues maternelle et étrangères, les NTIC, les compétences scientifiques de base et apprendre à apprendre, notamment à travers le e-learning. Les compétences comportementales et interpersonnelles concernent en particulier la communication, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation, le travail en équipe, le sens de la créativité et de l'innovation, la résolution de problèmes, l'ouverture d'esprit, etc. La maîtrise de ces compétences détermine largement l'accès des jeunes au premier emploi.

Le renforcement des stages en entreprise depuis l'âge de 15 ans à tous les niveaux du cursus scolaire et universitaire favorisera l'accès des jeunes au marché du travail. Une réglementation claire devra encadrer les stages en entreprise pour en améliorer l'efficacité.

Dans le même sens, la SNE doit porter appui à la Stratégie pour la jeunesse pour rapprocher les établissements de formation et renforcer leurs liens avec les entreprises en faisant jouer au dispositif d'intermédiation du marché du travail, une fonction d'appui pour la mise en place de différentes catégories de stages en entreprises (*organisation de travaux collectifs en milieu rural encadrés pendant les vacances, visites d'entreprises, stages d'initiation au milieu de travail*). Il est recommandé d'envisager un dispositif incitatif pour développer les offres de stage de courte durée par les entreprises.

▪ **Intégrer la formation à la création d'entreprises à tous les niveaux d'enseignement**

L'établissement d'un environnement favorable à la création et au développement d'entreprises passe par une préparation judicieuse des apprenants à l'entrepreneuriat à tous les niveaux de leur cursus scolaire et de formation. L'instauration d'un partenariat effectif et organisé entre les établissements d'éducation et de formation et la communauté des affaires est un outil puissant pour ouvrir les apprenants sur le monde de l'entreprise et leur inculquer l'esprit d'entreprise.

Pour cela, la SNE recommande l'établissement par le système d'éducation et de formation d'un cadre global de formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux de l'enseignement général, de la formation professionnelle et de

l'enseignement supérieur définissant les objectifs d'apprentissage à atteindre pour chaque niveau et les modalités de sa mise en œuvre. La formation des enseignants et le développement de curricula appropriés sont des préalables à la concrétisation de ce projet. L'implication du secteur productif ainsi que des ONG spécialisées en la matière est recommandée pour la conception et le suivi de mise en œuvre de ce cadre national.

Le Maroc a mis en place et réussi plusieurs expériences pilotes en la matière. Il convient à ce stade de construire sur les bonnes pratiques disponibles pour institutionnaliser et standardiser une offre de formation appropriée sur l'entrepreneuriat. Plus particulièrement, l'entrepreneuriat féminin doit être encouragé notamment à travers des actions de formation adéquates aux publics cibles (en particulier les femmes rurales) et des services de mentoring.

Objectif spécifique 2 : Rapprocher l'offre de formation des besoins du marché de travail

La transition entre l'école et le marché de travail constitue l'une des grandes contraintes caractérisant ce marché. Elle se manifeste à travers les forts taux de chômage et le basculement vers l'inactivité des diplômés en particulier les femmes. En outre, le chômage de longue durée devient une caractéristique structurelle du chômage des diplômés du fait qu'il touche 67,5% des chômeurs détenant un diplôme de niveau moyen et 80,9% chômeurs diplômés du supérieur. Ce décalage structurel entre l'offre et la demande de travail qualifié confirme l'inadéquation de plusieurs formations avec la nature des emplois créés.

Pour fluidifier la transition des diplômés vers le marché du travail, la SNE retient deux mesures prioritaires: (i) instaurer des mécanismes de veille et d'anticipation des besoins en compétences, et (ii) informer et orienter efficacement les candidats à la formation.

- ***Instaurer des mécanismes de veille et d'anticipation des besoins en compétences***

Le rapprochement de l'offre de formation à la demande du marché de travail suppose l'existence d'outils efficaces de la prospective capables d'éclairer les acteurs concernés sur les tendances et les changements prospectifs des métiers en termes de contenu mais aussi de demande quantitative. La création de l'observatoire national du marché du travail (OMT) est une composante principale d'un dispositif intégré d'observation à portée nationale, régionale et sectorielle.

L'OMT a pour missions de collecter les informations qui caractérisent le fonctionnement du marché du travail, de réaliser des études thématiques et prospectives pour évaluer l'offre et la demande de travail à court, moyen et long termes et de réaliser des études d'évaluation pour examiner l'impact des mesures de promotion de l'emploi appliquées.

Pour assurer une meilleure efficacité au fonctionnement de cet observatoire, il est important de le mettre en cohérence avec l'ensemble des observatoires de branches et régionaux dans le sens d'une complémentarité de leurs rôles respectifs. Une implication étroite et effective des principaux producteurs et utilisateurs des informations liées à l'emploi et à la formation est un préalable à la réussite de ce dispositif.

L'Observatoire devra s'atteler durant ses premières années à développer les outils de travail qui vont lui permettre d'effectuer des analyses pertinentes de la relation formation emploi comme la nomenclature des métiers et la table de correspondance avec les autres nomenclatures du HCP, les REM et les REC et les méthodologies d'enquêtes d'évaluation des besoins en compétences des entreprises et de l'impact des politiques publiques de formation et d'emploi.

La SNE recommande la mise en place par l'OMT de bases de données sur les sortants du système d'éducation et de formation et la réalisation d'enquêtes de suivi de l'insertion auprès des lauréats et d'enquête d'évaluation des compétences des diplômés auprès des employeurs (compétences génériques, mode de recrutement, salaires). Un partenariat entre l'Observatoire national du marché du travail et les établissements de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur doit être conclu pour concrétiser ce projet.

- ***Informier et orienter efficacement les candidats à la formation***

La fonction d'information et d'orientation des jeunes dans le choix de leur parcours scolaire et professionnel est très peu développée au Maroc. Ceci s'ajoute aux contraintes expliquant les difficultés des jeunes diplômés à s'insérer dans la vie active. Il est important de créer au sein des universités et des établissements de formation professionnelle en particulier des centres de carrières qui se chargent d'informer les candidats sur les tendances du marché de travail, sur les métiers et leurs perspectives d'évolution ainsi que sur la dynamique d'insertion des lauréats par filière. Une agence d'orientation pourrait être créée pour piloter le développement des centres de carrières.

Le centre de carrière avec l'appui des organismes producteurs d'informations (HCP, Ministère chargé de l'Industrie et du Commerce, ANAPEC, DFP, CRI, MEAS, etc.) devra ressortir les informations les plus pertinentes qui guideraient les jeunes dans le choix de leur parcours de formation mais aussi des domaines d'emploi les plus prometteurs.

Les REM et les REC qui apportent des descriptions détaillées des emplois et des compétences constituent un outil d'une grande utilité pour informer et orienter les jeunes. L'OMT en collaboration avec les observatoires de branches devra veiller à leur production, leur actualisation et leur diffusion auprès des utilisateurs en particulier les centres de carrières.

Pour toucher un plus grand public cible, la SNE recommande la mise en place d'un site Web d'information sur les emplois et les compétences, accessible aux élèves, étudiants, parents d'élèves, enseignants et responsables de l'éducation et de la formation. Le site sera alimenté en informations et actualisé régulièrement par les services de l'emploi.

La catégorie des Neet's (not in employment, education and training)²⁷ en particulier les jeunes découragés et les femmes inactives nécessiterait, outre l'information et l'orientation, des prestations spécifiques en amont de sensibilisation et de communication pour les réconcilier avec le monde de la formation.

Afin de développer la fonction d'orientation éducative et professionnelle, il est proposé de renforcer les structures administratives existantes, notamment à travers la mise en place d'une agence nationale d'évaluation et d'orientation, telle que recommandée dans la Charte de l'Éducation.

Objectif spécifique 3 : Améliorer le niveau de qualification des actifs

Pour améliorer le niveau de qualification de la population active, le Maroc ne peut se limiter aux actions entreprises sur la formation initiale des jeunes. Celles-ci n'impacteront le marché du travail qu'à long terme. La prolongation de la tendance passée ramènera le taux de qualification de la population active de 40% en 2012 à seulement 48,1% en 2025 et le taux d'alphabétisation de 69,3% à 75,4% pour la même période. Pour infléchir cette situation, il s'avère impératif de mettre en place un dispositif de formation initiale diplômante d'adultes, de renforcer le programme d'alphabétisation et d'activer le dispositif de formation continue.

- ***Alphabétiser la population active illettrée***

Dans un contexte où l'illettrisme est toujours largement répandu parmi la population active, il est essentiel que la SNE accorde une grande importance à l'alphabétisation des travailleurs et des chercheurs d'emploi comme traitement de base qui doit précéder toute activité de formation initiale ou continue. Ceci constitue un passage obligé pour l'amélioration de la productivité des travailleurs et par conséquent, la compétitivité des entreprises.

La SNE recommande une meilleure articulation entre les programmes d'alphabétisation, de formation initiale d'adultes et de formation continue pour assurer aux bénéficiaires un parcours plus fluide qui leur permet de progresser à travers la capitalisation de leurs acquis.

²⁷Personnes qui ne sont ni employées ni inscrites dans un cursus d'éducation ou de formation

L'alphabétisation devra cibler en priorité les jeunes et en particulier les jeunes femmes qui sont plus touchées par l'analphabétisme qui a tendance à les renfermer dans l'inactivité.

Il est important d'inscrire l'alphabétisation des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre des plans sectoriels de développement (PNEI, Maroc Vert, Artisanat, Halieutis, Tourisme, Rawaj, etc.) pour assurer une meilleure complémentarité et convergence de l'action publique.

▪ ***Instaurer un dispositif de formation initiale diplômante des adultes***

Dans un contexte où 60% de la population en âge de travailler n'a aucune qualification, la mise en place d'un dispositif spécifique de formation d'adultes s'avère impérative. D'un autre côté, l'évolution rapide des technologies et par conséquent des besoins en compétences exige la possibilité pour les travailleurs et les chercheurs d'emploi d'acquérir de nouvelles qualifications tout au long de leur vie professionnelle.

Les initiatives menées actuellement par certains opérateurs qui offrent aux adultes des formations qualifiantes de courte durée sont insuffisantes. N'étant pas sanctionnées par des certificats ou diplômes reconnus, ces formations ne permettent pas aux bénéficiaires de capitaliser sur leurs acquis pour faire évoluer leur parcours scolaire et professionnel.

La SNE recommande la mise en place de dispositifs d'éducation et de formation d'adultes qui doit cibler en priorité la catégorie des Neet's évaluée à 6 millions de jeunes âgés entre 15 et 34 ans. Ceci requiert une réingénierie du système actuel d'éducation et de formation aussi bien sur le plan organisationnel, pédagogique que réglementaire pour l'adapter à la population des adultes.

L'accueil, l'orientation, les bilans de compétences, la reconnaissance et la capitalisation des acquis sont autant d'éléments à prendre en compte dans le montage du futur système. Le financement de la formation d'adultes pourrait être supporté par la TFP, l'Etat et les individus dans une combinaison à rechercher pour assurer une meilleure efficacité au système. L'instauration de passerelles entre les différentes composantes du système de l'Education et de la Formation Professionnelle et celui-ci et le marché du travail permettra de fluidifier le passage d'un niveau à un autre et d'éviter les parcours sans issue.

▪ ***Promouvoir la formation continue en direction des différentes catégories de travailleurs***

Pour pallier les contraintes au développement de la formation continue au Maroc basé sur le système des contrats spéciaux de formation et qui ne touche pas plus de 8% des salariés déclarés à la CNSS, un projet de loi réglementant la formation continue au Maroc a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux et mis dans le circuit d'approbation. Ce projet de loi, qui marque une rupture totale avec le modèle des contrats spéciaux de formation, a introduit plusieurs changements et innovations qui portent en particulier sur :

- l'élargissement du domaine de la formation continue (*qui se limite actuellement aux salariés déclarés à la CNSS*) pour englober les salariés en situation de changement, de perte ou de mutation d'emploi, ainsi que les professionnels non-salariés qui ne bénéficient pas actuellement du dispositif de formation continue (*artisans, agriculteurs, pêcheurs,...*) ;
- l'instauration du crédit temps-formation permettant aux salariés de suivre des actions de formation continue à leur propre initiative ;
- la possibilité pour les salariés de suivre des actions d'alphabétisation fonctionnelle ou de préparer une qualification d'un niveau supérieur ;
- la mise en place d'un système de gouvernance plus efficace et flexible impliquant les partenaires sociaux et déléguant la mission de gestion et de suivi des actions de formation continue à une nouvelle entité (Confédération des GIAC) qui sera créée à cet effet ;
- l'inclusion du principe de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP) permettant de valoriser les compétences des travailleurs ;
- l'affectation de 30% du produit de la taxe de formation professionnelle (TFP) au financement des opérations de formation continue.

Il s'agit dans la SNE d'activer l'adoption de ce projet de loi et de préparer les textes d'application dans les meilleurs délais. Une attention particulière devra être accordée à l'accès et à l'égalité des chances notamment pour les employés de bas niveaux de qualification, ceux issus des PME/TPE et des groupes de femmes désavantagées notamment les rurales. Il convient aussi de tenir compte de leurs responsabilités familiales pour favoriser leur participation aux activités de formation. Une attention particulière devra être accordée à la mise en place du crédit temps-formation en faveur des travailleurs désireux de se reconvertir ou de se perfectionner dans un domaine de leur choix.

Un dispositif de sensibilisation et de communication auprès de ces publics cibles devra accompagner la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation continue.

D'un autre côté, la SNE recommande le renforcement du rôle des Groupements professionnels d'aide au conseil (GIAC) dans l'appui des branches professionnelles et des entreprises à exprimer et formaliser leurs besoins en compétences. Ces instances qui doivent être élargies pour couvrir les TPE et le secteur informel également, accompagneront les unités de production dans la mise en œuvre de leurs plans de formation dans le cadre des nouveaux mécanismes de la formation continue.

En attendant l'approbation et l'opérationnalisation de la nouvelle loi sur la formation continue, la SNE recommande de renforcer les programmes sectoriels de formation continue menés par les ministères et les établissements publics pour mettre à niveau les professionnels de leurs secteurs.

Enfin, pour garantir la réussite du système de formation continue au Maroc, celui-ci doit se doter d'un mécanisme d'auto-évaluation basé sur un système d'information solide et performant et d'un cadre pour l'assurance qualité.

▪ **Promouvoir la formation des jeunes ruraux**

Le rural marocain cumule de grands déficits en matière d'éducation et de formation qui se répercutent négativement sur l'employabilité des jeunes et la qualité des emplois occupés. La part de la population active sans qualification atteint 80,4% en milieu rural et celle des analphabètes 42%. La SNE recommande des actions plus volontaristes pour cibler les populations rurales non ou mal couvertes par l'offre d'éducation et de formation.

Parmi ces actions, il est recommandé d'élargir le réseau des écoles communautaires et des collèges ruraux avec l'intégration des services sociaux comme l'hébergement, la restauration et le transport. Pour le secondaire qualifiant et la formation professionnelle, quasi inexistante en milieu rural, un système de bourses ou de chèques formation pourrait être mis en place pour favoriser la mobilité géographique des ruraux et leur accès à des établissements qui offrent les cursus qui répondent au mieux à leur projet de carrière.

A travers un mécanisme de partenariat public privé, l'Etat peut déléguer au secteur privé, sous son contrôle, des missions précises d'éducation ou de formation dans les zones ou les cursus non couverts par le réseau public.

Vu les spécificités de l'emploi rural, des programmes de formations spécifiques devront être développés pour professionnaliser la population active rurale (les agriculteurs, les employés saisonniers et occasionnels, les aides familiaux et les femmes rurales). A travers un mécanisme d'appel à projets, l'Etat peut financer des programmes d'éducation et de formation adaptés et innovants.

La formation en matière de création d'entreprises agricoles ou de reprise d'une exploitation existante doit occuper une place importante dans la formation en milieu rural en raison de la prédominance du secteur agricole et du vieillissement de la population des agriculteurs qui requiert la préparation de la relève.

OBJECTIF OPERATIONNEL 3 : ELARGIR LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE

Le processus d'élargissement de la protection sociale à tous les travailleurs sera, conformément aux orientations de la recommandation n°202 de l'OIT, nécessairement bidimensionnel:

- **Une dimension horizontale** consistant dans la consolidation du socle national de protection sociale qui constitue la base du système ;

- **Une dimension verticale** consistant dans l'extension progressive du système actuel d'assurances sociales complété par des mécanismes volontaires d'assurances privées et de mutuelles.

Encadré 8: Recommandation n°202 de l'OIT et concept de « Socle de Protection Sociale SPS »

La recommandation N°202 sur les socles de protection sociale adoptée en Juin 2012 par la Conférence internationale du Travail de l'OIT considère que la sécurité sociale (ou protection sociale) est un investissement dans les hommes et les femmes leur donnant la capacité de s'adapter aux changements de l'économie et du marché du travail. Elle constitue un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale. Elle permet aussi de soutenir la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. Cette recommandation vient judicieusement compléter et élargir le code international de la sécurité sociale existant, notamment la Convention N°102 de l'OIT (Norme minimum de 1952).

Cette recommandation fournit des orientations pour permettre aux pays d'adopter des « socles nationaux de protection sociale ». Ces derniers sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale **définies au niveau national** qui permettent de prévenir et réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Ces garanties devraient assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire du revenu.

Les socles nationaux de protection sociale devraient au moins comprendre les quatre garanties de sécurité sociale suivantes, définies à l'échelle nationale :

- Accès aux soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité
- Sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous les autres biens et services nécessaires.
- Sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, notamment pour les cas de maladie, de chômage, de maternité ou d'invalidité.
- Sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

A plusieurs égards, la force du concept de socle de protection sociale réside dans sa simplicité. Il repose sur l'idée que chacun doit bénéficier d'une sécurité de revenu de base suffisante pour vivre, garantie par des transferts en espèces ou en nature, comme les pensions sociales pour les personnes âgées ou handicapées, les allocations familiales, les dispositifs de soutien au revenu, ainsi que les services pour les chômeurs et les travailleurs pauvres. Il repose aussi sur le souci légitime de l'universalité d'accès pour tous aux soins essentiels.

La prise en compte par la SNE de cette stratégie bidimensionnelle d'élargissement de la protection sociale est de nature à introduire une profonde cohérence entre elles, et entre elles et les autres politiques sociales, notamment les politiques publiques de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, au premier rang desquelles l'INDH. Cette cohérence implique aussi l'édification de trois étages de protection sociale : le SPS, les régimes d'assurances sociales, les régimes complémentaires.

Objectif spécifique 1 : Consolider le socle national de protection sociale (SPS)

En matière de SPS, plusieurs dispositifs existent déjà qu'il faut réformer pour les uns, renforcer et compléter pour les autres, afin d'augmenter leur efficacité et leur cohérence avec les orientations de la recommandation n°202 de l'OIT.

Il s'agit des filets de sécurité ou de protection sociale suivants : entraide nationale, promotion nationale, compensation, RAMED. Ils constituent déjà l'ossature du socle de base faisant appel à une logique d'assistance et de solidarité nationale et donc à financement fiscal prédominant.

Pour ce qui est du volet « garantie d'accès aux soins essentiels », le RAMED est entré en vigueur en 2012 mais de nombreux problèmes demeurent en suspens, notamment :

- La prévention de la double affiliation AMO et RAMED ;
- Les modalités de collecte des ressources ;
- La désignation de l'organisme gestionnaire ;
- Les modalités d'allocation des ressources aux hôpitaux publics ;
- La mise à niveau des structures publiques de soins.

Ces divers problèmes doivent être résolus rapidement pour assurer le fonctionnement optimal et la pérennité du RAMED, dispositif fondamental dans le socle national de protection sociale.

Pour ce qui concerne le volet allocations familiales et soutien éventuel au revenu, la réforme de la Caisse de Compensation est propice pour dégager des ressources nécessaires à l'extension de programmes et de mesures tels que le programme TAYSSIR.

Pour ce qui concerne le volet emploi, l'action de la promotion nationale sous forme de garanties d'emploi est depuis 2005 judicieusement complétée par le volet AGR (activités génératrices de revenus) de l'INDH.

Enfin, pour ce qui concerne la sécurité de revenu des personnes âgées, il y a lieu de signaler les pensions minimales en vigueur dans les régimes de retraites existants et le projet de réforme systémique visant à instituer un régime de base universel et éventuellement une pension minimale non contributive (minimum vieillesse pour les personnes âgées dépourvues de ressources et non affiliées à un régime de retraite).

Le Maroc possède ainsi les éléments constitutifs d'un socle de protection sociale qu'il s'agit de consolider et d'étendre horizontalement. Dans cette optique, et dans le cadre de la SNE, il faut compléter la législation nationale en matière de protection sociale et délimiter, de façon plus précise, ce qui est du ressort de la solidarité nationale et ce qui est du ressort des solidarités socioprofessionnelles.

Pour autant, la mise en place d'un SPS dans le cadre de la protection sociale d'Etat, peut être complétée par des dispositifs volontaires sur des bases territoriales, communautaires ou coopératives faisant appel à la micro finances, micro assurances, micro mutuelles, etc. Ces dispositifs apportent ainsi un complément de protection que la sécurité sociale classique, peu adaptée aux besoins et aux statuts de ces catégories de population, n'est pas en mesure de leur fournir.

Objectif spécifique 2 : Réformer et étendre les régimes d'assurances sociales

Par régimes d'assurances sociales, on entend le système de sécurité sociale existant. L'extension de ce système doit être entendue dans le champ personnel (extension à d'autres catégories de la population) ainsi que dans le champ matériel (introduction d'autres prestations).

- **Elargir le champ de la sécurité sociale aux populations non couvertes**

- **Assurer la couverture médicale de la population non couverte par l'AMO**

- **Le chantier de l'AMO des étudiants** a été lancé en 2014. Il convient d'activer son déploiement auprès des bénéficiaires et d'étendre la couverture à toutes les catégories d'apprenants non couverts par une assurance parentale.

- **L'AMO des indépendants (AMI)**, en gestation depuis des années, nécessite une mise en place progressive au profit de toutes les catégories d'indépendants non couverts par ailleurs par le RAMED. La mise en œuvre de l'AMI doit respecter l'esprit et la lettre de la loi 65-00, en particulier en n'établissant pas de distinction entre les gros risques (ALC et ALD) et les risques courants. Le régime de l'AMI devra être autant que possible unique, réunissant toutes les catégories de cette population malgré leur hétérogénéité et leur garantissant un socle équitable de prestations, c'est-à-dire le même que celui de l'AMO.

- Les adhésions des différentes catégories socioprofessionnelles devront être progressives en fonction de leur degré d'organisation, en commençant par exemple par toutes les professions patentées et en incitant les autres à s'organiser. L'AMI préfigure le premier régime social des travailleurs indépendants au Maroc, auquel il serait d'ailleurs peut-être pertinent de coupler un régime de retraites.

- **Etendre l'accès à un régime de retraite pour tous les travailleurs**

Le système national des retraites qui ne couvre que 33% de la population active est en crise profonde. Tous les régimes, à des degrés divers, en sont affectés. Le dossier de réforme des caisses de retraite est un chantier initié depuis plus d'une dizaine d'années. La stratégie engagée pour cette réforme consiste de façon synthétique à franchir 2 étapes distinctes :

- **Une étape de réforme paramétrique et d'harmonisation des règles** qui régissent les caisses de retraites (*relèvement de l'âge de départ à la retraite, augmentation des taux de cotisations, modification de l'annuité de calcul des droits, révision des mécanismes de revalorisation des pensions, etc...*) ;
- **Une étape de réforme systémique et structurelle** aboutissant à la création (i) d'un régime de base unique (RBU) couvrant toute la population active des secteurs public et privé, (ii) d'un régime complémentaire obligatoire distinct pour chaque secteur, et (iii) d'un étage complémentaire et facultatif géré par capitalisation.

Au regard de la SNE, un des critères essentiels est que le système national des retraites permette la mobilité de l'emploi. L'harmonisation et la coordination des régimes sont donc indispensables en attendant la mise en place d'un RBU.

Pour les femmes en particulier, il est recommandé d'accorder aux travailleuses des points de retraite pour les congés de maternité ou d'interruption de travail pour cause familiale et de maintenir le droit des conjoints à la pension de réversion quel que soit leur âge ou statut matrimonial.

➤ **Elargir les prestations familiales aux populations non couvertes**

Cet objectif implique de reconsidérer les modalités de financement de certaines prestations familiales indépendamment du critère de « travail ». Deux types de mesures différentes peuvent être envisagés à cet effet:

- **Prévoir progressivement un financement partiel par la fiscalité des allocations familiales** telles qu'elles existent actuellement à la CNSS;
 - **Étendre progressivement le programme Tayssir à tous les ménages éligibles** et par la suite, envisager un financement mixte (fiscal, parafiscal) pour les indépendants.
- **Étendre le bénéfice du régime de la CNSS aux professionnels du transport et de la pêche côtière, ainsi qu'aux gens de maison et au personnel domestique**

Cette étape nécessitant peu d'aménagements législatifs est en cours de réalisation. Cependant, une bonne mise en œuvre devrait être assurée.

▪ **Elargir le champ des prestations, notamment l'IPE et l'assurance-chômage**

➤ **Consolider le système d'indemnisation de la perte d'emploi**

L'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) constitue une ébauche de traitement social du chômage qui devra évoluer à l'avenir vers une véritable assurance chômage. Mais, pour l'instant, c'est une initiative de grande importance dans la mesure où elle inaugure le processus d'encadrement de la mobilité du travail.

Pour être pleinement efficace, l'IPE doit être complétée par des actions de formation, des politiques actives du marché du travail ciblant les catégories vulnérables, les femmes, les jeunes et les groupes défavorisés et la réglementation des relations professionnelles. L'IPE, en garantissant une relative sécurité du revenu aux travailleurs et leurs familles à charge en cas de chômage temporaire, contribuera ainsi à la lutte contre la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout en constituant un moyen de prévention de l'informalisation.

L'IPE, couplée à des actions de formations, permettra de faciliter la recherche d'un emploi qui corresponde aux compétences des travailleurs dans l'économie formelle. En ce sens, elle constitue un premier dispositif de sécurisation des parcours professionnels, condition essentielle à l'introduction d'une certaine flexibilité du marché du travail.

Ces considérations valent pour l'étape actuelle de la mise en œuvre de l'IPE. Toutefois, pour que ce dispositif puisse évoluer vers une véritable assurance chômage, il ne faut pas qu'il soit cantonné aux salariés les plus modestes, mais élargi aux cadres qui auraient perdus leur emploi. Dans ces conditions, il est nécessaire d'envisager à l'avenir des scénarios de dé plafonnement du salaire de référence (qui pourrait devenir le plafond

de la sécurité sociale au lieu du salaire minimum). Parallèlement, et afin de ne pas trop peser sur le coût du travail, des scénarios de financement mixte pourraient être envisagés.

En tout état de cause, cette dernière réflexion peut être pertinente pour l'ensemble des financements de la protection sociale, car il semble incontournable à l'avenir de bien délimiter ce qui doit peser directement sur les revenus du travail et ce qui est du ressort du budget de l'Etat.

➤ **Optimiser les services et les prestations de santé**

Il s'agit d'optimiser les services et les prestations de santé dans le cadre de:

- **L'hygiène et la sécurité au travail** en assurant de manière prioritaire une meilleure prévention des risques professionnels et un dispositif adéquat de réparation des accidents de travail:
 - le système de prévention des accidents de travail mobilise de nombreux acteurs dont principalement le ministère de la santé, l'inspection du travail, les associations professionnelles et les syndicats de travailleurs, les comités d'hygiène et de sécurité. Il convient de renforcer la vigilance dans les activités faisant appel à la sous-entreprise et au travail d'intérim et aux risques sur les déplacements liés au travail;
 - le dispositif de réparation des accidents de travail en termes de soins devrait être adapté de manière à assurer un barème de remboursement des accidents de travail aligné sur les tarifs courants;
 - le dispositif d'indemnisation des invalidités devra également être révisé de façon à soulager les victimes confrontées à des procédures longues et complexes, passant souvent par le tribunal. Il convient de veiller à établir des barèmes corrects d'indemnisation des invalidités.

- **La médecine scolaire et universitaire** dans le souci bien compris de valorisation du capital humain et de l'entretien et la réparation de la force de travail. Cet objectif implique de moderniser et de renforcer les programmes de santé scolaire et universitaire mis en place par le ministère de la santé afin d'améliorer leur efficacité. Il s'agit de préserver la force de travail à la source lors du processus éducatif au moyen de la prévention et du dépistage des maladies.

**AMELIORER L'EFFICACITE
DES PROGRAMME ACTIFS DE L'EMPLOI
ET RENFORCER L'INTERMEDIATION
DU MARCHE DE TRAVAIL**

AXE STRATEGIQUE 3

AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHE DE TRAVAIL

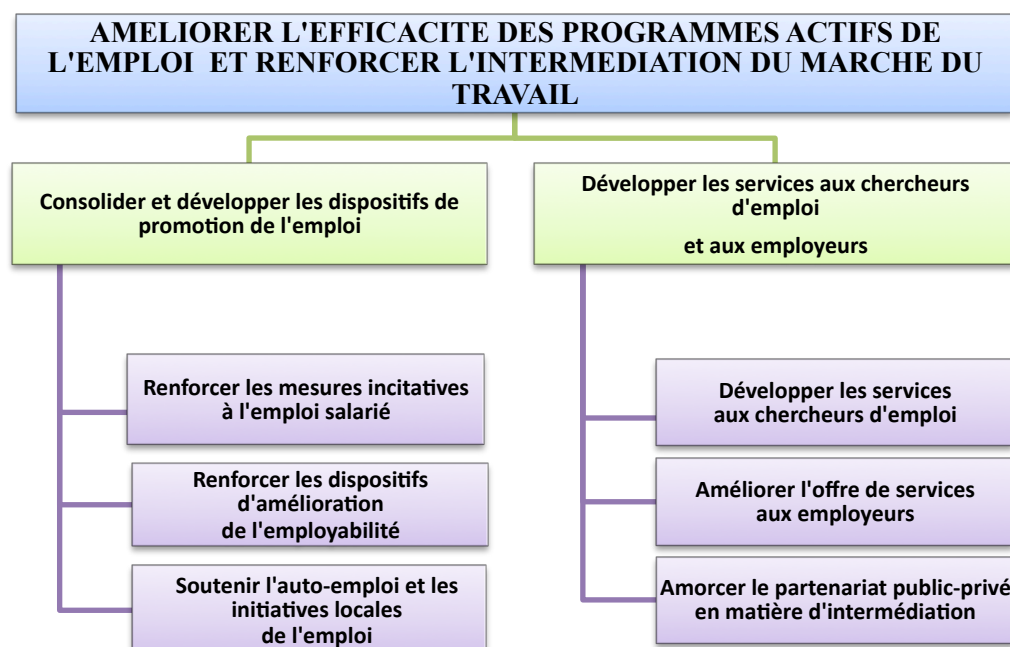
Les actions proposées au titre de cet axe visent à favoriser l'insertion des personnes à la recherche d'emploi par le biais d'une expérience professionnelle, d'accès à un emploi « aidé », d'une formation d'adaptation ou de reconversion. Des mesures sont proposées pour compléter le ciblage des programmes actifs de l'emploi en couvrant les travailleurs ayant perdu leur emploi et les travailleurs découragés, en particulier les femmes au foyer.

En outre, des mesures d'accompagnement sont préconisées pour développer et renforcer l'efficacité des interventions des opérateurs publics et privés d'intermédiation du marché du travail. Le système d'intermédiation du marché, renforcé et consolidé sous forme de réseau, constitue un support essentiel pour la conception et la mise en œuvre des politiques d'emploi, au niveau central et territorial.

L'intégration des organisations de la société civile et du réseau des opérateurs publics, tels que le ministère de la jeunesse ou le MSFFDS, opérant dans le domaine de l'emploi donnera plus de souplesse et de pertinence aux initiatives visant à réduire les disparités territoriales et à faire face à des problèmes spécifiques tels que le découragement vis-à-vis de la recherche d'emploi de jeunes et de femmes retournant à l'inactivité, ou la prise en charge de travailleurs migrants en difficulté d'insertion.

Pour améliorer l'efficacité des programmes actifs de l'emploi et renforcer l'intermédiation du marché de travail, la SNE recommande un ensemble d'actions structuré autour de deux objectifs opérationnels: (i) Consolider et développer les dispositifs de promotion de l'emploi ; (ii) Développer les services aux chercheurs d'emploi et aux employeurs.

*Figure 11: Cadre logique de l'objectif stratégique
« Améliorer les programmes actifs de l'emploi et renforcer l'intermédiation du marché de travail »*



OBJECTIF OPERATIONNEL 1 : CONSOLIDER ET DEVELOPPER LES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE L'EMPLOI

Avec le développement de la scolarisation et la difficulté de mettre en place les réformes visant à rapprocher le système d'éducation et de formation au monde du travail, le chômage d'inadéquation des diplômés restera encore une préoccupation majeure. D'où l'importance de développer et d'améliorer l'efficacité des programmes actifs d'emploi visant à faciliter l'accès au marché du travail des chercheurs d'emploi en difficulté d'insertion.

Ces programmes mettent en jeu deux catégories de dispositifs complémentaires : (a) des mesures incitatives à l'embauche des chercheurs d'emploi à travers des exonérations de charges fiscales et/ou sociales et (b) des formations renforçant les compétences des chercheurs d'emploi afin d'améliorer leur employabilité.

Concernant le premier type de dispositif, la politique de réduction du coût à l'embauche devra être poursuivie pour favoriser l'insertion directe des chercheurs d'emploi dans l'emploi salarié. Elle mobilisera les dispositifs d'exonération des charges fiscales et sociales («contrats exonérés»), articulés avec des aides financières de l'État ciblées (« Contrats aidés ») et des actions de formation d'adaptation, afin de favoriser une insertion professionnelle durable.

Quant au second type de dispositif, les formations en rapport avec les besoins effectifs ou potentiels du marché du travail, seront développées, dans la mesure où elles permettent aux chercheurs d'emploi d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences requises pour occuper ou exercer des emplois-métiers identifiés ou potentiels.

D'autre part, le besoin de mieux cibler les mesures de l'emploi pour les rendre plus efficaces (réduction des effets d'aubaine et d'«écrémage») implique la mise en place de mécanismes d'identification et de profilage des personnes défavorisées au plan de l'emploi.

Objectif spécifique 1 : Renforcer les mesures incitatives à l'emploi salarié

Afin de promouvoir l'emploi qui constitue une des priorités principales du Gouvernement, la Loi de finances 2015 a mis en place un dispositif incitatif à l'emploi en faveur des entreprises et associations nouvellement créées et qui embauchent des demandeurs d'emploi durant les vingt-quatre (24) mois suivant la date de la création. Ce dispositif préconise la prise en charge par l'Etat, des cotisations patronales dues à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale pour une durée de vingt-quatre (24) mois et dans la limite de 5 salariés ainsi que de la Taxe de Formation Professionnelle.

Outre ce dispositif, d'autres mesures incitatives sont envisagées pour aider les chercheurs d'emploi en difficulté d'insertion à « prendre pied » sur le marché du travail et à acquérir une expérience professionnelle valorisante. Il s'agit (i) de réduire partiellement ou totalement les charges sociales de certaines entreprises, (ii) d'améliorer le dispositif de Contrat d'insertion (loi formation-insertion), (iii) de développer un dispositif d'appui à l'emploi d'utilité sociale et (iv) d'adopter des mesures de promotion de l'emploi des personnes à besoins spécifiques.

- ***Réduire partiellement ou totalement les charges sociales de certaines entreprises***

Les mesures incitatives à la création d'emploi ne ciblent pas les employeurs selon leur contribution à l'emploi en fonction des besoins spécifiques à des secteurs et des zones déterminés. En dépit de l'exonération des entreprises de création nouvelle du paiement de l'IR, adoptée au titre de la loi de finances de 2015, le coût d'embauche par rapport à la productivité attendue des salariés nouvellement recrutés pèse sur le démarrage des entreprises et la préservation des emplois dans celles fortement concurrencées à l'exportation.

Pour encourager les entreprises œuvrant dans des créneaux spécifiques et des zones défavorisées au plan de l'emploi, il est fortement recommandé, à l'instar des pratiques courantes dans plusieurs pays, de procéder à l'exonération dégressive des cotisations sociales pour réduire les charges sociales qui pèsent sur les recrutements effectués par ces entreprises.

- **Améliorer le dispositif du Contrat d'insertion (loi formation-insertion)**

L'accès à l'emploi salarié des catégories visées par le dispositif du Contrat d'insertion sera encouragé par la poursuite de la politique d'allègement des prélèvements sur les salaires à l'embauche sous forme d'exonérations de charges fiscales et sociales. L'adoption de mesures plus ciblées sur des chercheurs d'emploi en difficulté d'insertion renforcera l'efficacité du dispositif « Idmaj », tout en veillant à minimiser les pertes sèches induites par ces incitations.

Pour rappel, le dispositif du Contrat d'insertion (loi n° 16/93 organisant les stages de formation insertion), vise, d'une part, le développement des compétences du jeune diplômé, à travers une première expérience professionnelle, et l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise ainsi que l'enrichissement de ses ressources humaines, d'autre part. L'évaluation de ce dispositif a montré que les incitations accordées aux entreprises d'accueil des stagiaires ont un effet positif et significatif sur les créations d'emploi, une insertion durable et une amélioration du revenu salarial des bénéficiaires après leur passage par cette mesure.

Pour promouvoir l'emploi salarié décent des jeunes diplômés et faciliter l'intégration sur le marché du travail des chercheurs d'emploi de formation générale, notamment ceux rencontrant des difficultés d'insertion, de nouveaux réajustements ont été introduits en 2015 dans le sens notamment de limiter la période d'exonération de l'Impôt sur le Revenu, à 24 mois au lieu de 36 mois et d'instituer l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60 % des stagiaires ayant bénéficié du stage. En outre, une réforme est introduite consistant à faire bénéficier les stagiaires de l'assurance maladie obligatoire de base durant la période stage.

- **Développer un dispositif d'appui à l'emploi d'utilité sociale**

La mise en place d'un contrat d'utilité sociale (CUS), adossé au Contrat d'insertion, vise à offrir des opportunités d'insertion aux jeunes diplômés et à renforcer l'encadrement des associations et des coopératives.

Les personnes éligibles sont les titulaires d'un diplôme universitaire ou de formation professionnelle ou d'un baccalauréat inscrits à l'ANAPEC, ainsi qu'aux chercheurs d'emploi aux besoins spécifiques. L'octroi de l'aide à l'insertion doit bénéficier en priorité aux chercheurs d'emploi particulièrement éloignés du marché de travail en raison d'une formation peu adaptée ou de leur origine géographique.

Pour répondre à la nature du travail associatif, il est proposé d'articuler ce dispositif en distinguant entre: i) les chercheurs d'emploi intéressés uniquement par l'acquisition d'une expérience en travail social dans un «emploi de transition » et ii) ceux qui souhaitent entreprendre un parcours professionnalisant conduisant à une insertion durable dans un emploi de portée sociale.

Les associations éligibles seraient celles disposant d'un potentiel de création d'emplois d'utilité sociale et susceptibles d'offrir une expérience en matière de travail social et des perspectives de recrutements durables.

La programmation des CUS sera inscrite dans une démarche territoriale ou sectorielle intégrée visant à pérenniser les structures associatives accueillant les chercheurs d'emploi adressés par l'ANAPEC.

- **Adopter des mesures de promotion de l'emploi des personnes à besoins spécifiques**

Les personnes à besoins spécifiques sont des personnes qui rencontrent des difficultés socioprofessionnelles handicapant leur insertion dans la vie active. Font partie de ce groupe vulnérable, les personnes handicapées de santé fragile, les anciens détenus ou toxicomanes. L'accès à l'emploi de ces personnes, souvent marquées par des handicaps suscitant des préjugés défavorables chez les employeurs, est rendu difficile.

Pour faciliter l'emploi de ces personnes dans la vie active, des mesures spécifiques seront développées en adaptant le dispositif du contrat insertion, notamment en direction des personnes en situation de handicap. En effet, la majorité des personnes handicapées, notamment les femmes (95% contre 80,7% pour les hommes, RGPH 2004), sont sans travail en raison de l'incapacité due au handicap et que celui-ci demeure (pour 71%) la cause majeure de la perte d'emploi et de découragement.

Le Contrat d'Intégration Professionnelle (CIP) mis en place en 2011 sera adapté, après ajustements, aux besoins des personnes reconnues en situation de handicap inscrites à l'ANAPEC. Outre les avantages prévus par le CIP, notamment une formation sur les aspects comportementaux, techniques et pratiques liés à l'emploi, ce nouveau dispositif (CIP+H) prévoit l'octroi d'une subvention pour l'aménagement de postes de travail à verser aux entreprises qui engageraient des personnes handicapées pour une durée d'au moins de 12 mois.

Objectif spécifique 2 : Renforcer les dispositifs d'amélioration de l'employabilité

Les actions de formation destinées aux personnes à la recherche d'emploi visent à aider ces dernières à s'insérer dans la vie active par le biais de l'acquisition de compétences génériques et professionnelles requises sur le marché du travail. Le développement de la formation liée à l'emploi constitue en effet un levier important pour favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle comme pour faciliter le retour à l'emploi des personnes. Les récentes mesures portant sur le contrat d'intégration professionnelle (CIP) et l'indemnité pour perte d'emploi (IPE) devraient permettre un recours plus large aux formations qualifiantes ou préparatoires au recrutement.

Pour rappel, les dispositifs de formation du programme «Taehil» regroupent deux catégories : la formation **«contractualisée pour l'emploi»** et la formation **«qualifiante ou de reconversion»**, la première catégorie étant centrée sur l'accès rapide à des offres d'emploi préalablement identifiées, la seconde visant l'insertion professionnelle dans des emplois-métiers potentiels du marché du travail.

Ces formations sont destinées aux personnes confrontées à des barrières à l'emploi du fait d'un manque de formation adaptée et dont l'insertion professionnelle passe par la formation choisie par le candidat ou proposée par l'ANAPEC, l'entreprise ou l'opérateur de formation.

D'après les premières évaluations, le programme «Taehil» demeure un dispositif de référence perfectible en y intégrant des mécanismes d'amélioration de la qualité des formations et des mesures complémentaires pour accroître ses performances et l'élargir à de nouveaux groupes cibles.

Au-delà des mesures visant à fluidifier l'accès de ces derniers à la formation dans des délais compatibles avec leur situation, une attention particulière devra être accordée au processus de sélection et d'orientation des chercheurs d'emploi vers des formations pertinentes.

- **Consolider et améliorer les dispositifs de formation à l'embauche**

Pour améliorer l'efficacité de ces formations et renforcer le Programme «Taehil», il conviendrait de prendre des mesures consistant ou visant à : (i) adopter des modes de formation par objectif pour répondre aux besoins des bénéficiaires et (ii) fluidifier et élargir l'accès à la formation dans le temps et dans l'espace.

- **Adopter des modes de formation par objectif**

Pour répondre aux besoins en formation des chercheurs d'emploi et des salariés ayant perdu leur emploi et leur permettre d'évoluer dans un parcours d'insertion professionnel valorisant, il est proposé de moduler par objectifs les deux grandes catégories de formation citées plus haut.

Cinq types de formation peuvent être mobilisés : i) préparation à la qualification ; ii) qualification ; iii) professionnalisation ; iv) perfectionnement et élargissement de compétences, et v) certification des acquis (voir encadré n°9).

Les modules de formation doivent être construits avec les entreprises et les opérateurs de formation, de manière à assurer une progression des bénéficiaires dans un parcours professionnel en capitalisant les modules de formation suivis.

Encadré 9: Deux catégories et cinq types de formation de préparation à l'emploi

Les 2 grandes catégories de formation adoptées par le programme «Taehil» seront maintenues avec une décontraction des actions de formation selon 5 types de formation en fonction des besoins du chercheur d'emploi et des travailleurs menacés de licenciement.

2 grandes catégories de formation de préparation à l'emploi:

- La formation contractualisée liée à l'emploi vise à adapter le profil du chercheur d'emploi sélectionné aux compétences requises de l'offre d'emploi de l'entreprise qui embauche ce dernier à l'issue de la formation.
- La formation qualifiante vise à améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi par rapport à des besoins potentiels de court terme du marché du travail.

5 types de formation de préparation à l'emploi: i) Préparation à la qualification ; ii) Qualification ; iii) Professionnalisation; iv) Perfectionnement et élargissement de compétences ; et v) Certification des acquis.

- Les **formations de préparation à la qualification** aident à sécuriser le parcours de formation et préparent généralement à l'entrée dans une formation qualifiante, certifiante ou professionnalisante.
- Les **formations qualifiantes** visent l'acquisition d'un métier ou d'une qualification reconnus par les employeurs et dont les modes de validation des acquis ne visent pas formellement l'obtention d'une certification.
- Les **formations professionnalisantes** visent à développer des compétences techniques pour rendre un chercheur d'emploi opérationnel sur un poste de travail. Elles peuvent, le cas échéant, inclure des modules de compétences transverses mobilisables dans des situations professionnelles spécifiques.
- Les **formations de perfectionnement et d'élargissement** des compétences visent à favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien dans leur emploi ou la transition vers un emploi, notamment les travailleurs menacés de licenciement ou ayant perdu un emploi
- Les **formations certifiantes** des acquis permettent au bénéficiaire d'obtenir un diplôme ou un titre valorisable auprès des employeurs. Ces formations sont particulièrement utiles aux chercheurs d'emploi non qualifiés ou qui subissent des périodes de chômage récurrentes.

Les formations ci-dessus peuvent inclure des formations en « compétences clés», qui sont des formations de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, de découverte des métiers. La remise à niveau concerne les disciplines générales, incluant une initiation à l'informatique, à la bureautique et aux langues.

La formation qualifiante devra permettre au chercheur d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle, certifiée par l'établissement de formation et reconnue par les entreprises. La délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu est de nature à assurer tant le bénéficiaire que l'employeur de la valeur de la formation. Pour valoriser cette qualification, le bénéficiaire doit pouvoir bénéficier, dans le cadre de la formation continue, des cours du soir dans le cadre d'une convention de formation qualifiante «diplômante» entre l'ANAPEC et l'OFPPPT.

Que ces formations soient à entrée collective ou individuelle, le besoin du chercheur d'emploi doit être clairement identifié : se perfectionner dans son métier, se remettre à niveau, se réorienter professionnellement, ou obtenir un diplôme, un titre ou une certification.

➤ Fluidifier et élargir l'accès à la formation dans le temps et dans l'espace

La fluidité d'accès, dans le temps et dans l'espace, des chercheurs d'emploi aux actions de formation est contrainte par i) le seuil minimal de candidats fixé à 25 par groupe de formation, ii) la faible couverture territoriale des prestataires de formation, iii) l'hétérogénéité des besoins de formation, et iv) la durée de latence entre la date où le projet de formation est formulé et l'entrée en formation du candidat sélectionné.

Pour activer et fluidifier le processus d'intégration en emploi des candidats à la formation, il est proposé, outre le recours à la mesure d'aide à la mobilité des personnes éloignées du lieu de la formation, une mesure complémentaire consistant à introduire la formation à entrée individuelle à travers un dispositif de « bon » ou « chèque » de formation.

Cette mesure permet de répondre à des besoins spécifiques de formation (non couverts par les formations collectives actuelles) conduisant à une insertion ou à la reprise d'un emploi à l'issue de la formation. Un des avantages de ce dispositif par rapport à l'entrée collective en formation est qu'il permet l'accès aux cours organisés le soir.

Seront admissibles à ce dispositif, les personnes éligibles aux formations de «Taehil » et dont les difficultés d'accès à la formation collective ont été identifiées. Peuvent y accéder également les chercheurs d'emploi répondant à l'un des trois critères : ii) résidant en milieu rural, ii) ayant perdu leur emploi et bénéficiaire de l'indemnité pour perte d'emploi (IPE), ou iii) être reconnue comme personne handicapée.

- **Elargir les dispositifs d'amélioration de l'employabilité à de nouvelles catégories**

Deux nouvelles mesures de développement de compétences sont proposées en vue de faciliter (a) la transition de travailleurs temporaires vers un emploi stable, d'une part, et (b) la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant perdu leur emploi ou menacés de licenciement, d'autre part.

- **Qualifier le travail temporaire pour faciliter la transition vers des emplois plus stables**

Afin de faciliter leur transition vers un emploi stable, les travailleurs temporaires recrutés par les agences de recrutement privées ont besoin d'un appui en formation améliorant leurs qualifications. Pour répondre à ce besoin, il est préconisé de mettre en place un dispositif de qualification de cette catégorie de travailleurs temporaires leur ouvrant la possibilité de bénéficier de formations de courte durée (inférieure à 6 mois).

Les travailleurs intérimaires qui se retrouveraient enfermés dans des emplois «temporaires-permanents» doivent également pouvoir bénéficier de ce dispositif. Pour leur faciliter l'accès à la qualification via cette formation, il est recommandé de réviser à la hausse la durée de mission.

Pourront bénéficier de ce dispositif de qualification les personnes éligibles au programme « Taehil » orientées vers ou proposées par les entreprises d'emploi temporaire, les agences de recrutement privées (ARP) autorisées et les entreprises utilisatrices. Les frais de formation pourraient être pris en charge par le Programme «Taehil» ou la formation continue (cours du soir notamment).

- **Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant perdu leur emploi ou menacés de licenciement**

La crise économique et financière internationale a démontré la nécessité de mettre en place une démarche d'anticipation et de gestion active des restructurations des entreprises en difficulté et des dispositifs d'accompagnement des ruptures de parcours professionnels des travailleurs.

L'indemnité pour perte d'emploi (IPE), entrée en vigueur en 2014, présente l'avantage d'être un dispositif de réinsertion liant appui à la recherche d'emploi, amélioration de l'employabilité et compensation de la perte de revenu pendant une période maximale de 6 mois. L'indemnité, égale à 70% de la moyenne des salaires perçus sur 36 mois, ne peut dépasser le salaire minimum.

A cet effet, les services d'intermédiation seront appelés à accompagner ces transitions sur le marché du travail, avec le soutien des partenaires sociaux, à travers la mise en place i) de mécanismes appropriés destinés à limiter le nombre des licenciements, ii) des dispositifs de formation-réinsertion des travailleurs bénéficiaires de l'IPE, et de reconversion ou de reclassement professionnel de salariés menacés de licenciement dans des emplois valorisants.

Pour répondre à cette exigence, il est crucial de redéployer le dispositif de la formation continue afin de renforcer les capacités d'adaptation et de réinsertion professionnelle des travailleurs menacés de licenciement et des travailleurs ayant perdu leur emploi.

En outre, pour encourager la reprise d'activités existantes par les salariés, il est préconisé de créer un fonds de soutien à l'essaimage mobilisable par les employés expérimentés désireux de créer leur entreprise, avec priorité dans l'utilisation des fonds aux employés des entreprises en difficulté.

Encadré 10: Indemnité pour perte d'emploi

La mise en place d'une indemnité pour perte d'emploi vise à assurer un minimum de revenu pendant une période maximale de 6 mois pour le salarié qui perd de manière involontaire son emploi, à condition de justifier une période d'assurance minimale au régime de sécurité sociale géré par la CNSS.

Le montant de l'indemnité est égal à 70 % du salaire mensuel moyen déclaré durant les 36 derniers mois précédant de la date de perte de l'emploi, sans excéder le salaire minimum légal. Elle bénéficiera aux salariés qui justifient d'au moins 780 jours de cotisations dont 216 durant la dernière année avant la perte de l'emploi.

Le financement de l'indemnité sera assuré par les employeurs et les salariés assujettis au régime de sécurité sociale, au taux de cotisation global, fixé à 0.57 % du salaire plafonné à 6000 DHS, dont 0,38 % à la charge de l'employeur et 0.19,% à la charge du salarié. Une enveloppe de 500 millions de dirhams étalée sur trois ans sera versée par l'Etat, qui servirait de fonds d'amorçage, à raison de 250 millions de dirhams la première année, 125 millions de dirhams la deuxième année et 125 millions de dirhams la troisième.

A terme, il pourrait être envisagé, après évaluation du dispositif actuel, d'élargir les champs personnel et matériel de l'IPE pour le rendre plus motivant pour des catégories de salariés percevant des salaires supérieurs au SMIG, dans la perspective d'accompagner les restructurations salariales.

Objectif spécifique 3 : Soutenir l'auto emploi et les initiatives locales de l'emploi

▪ Soutenir l'insertion par l'auto emploi

L'appui à l'auto-emploi constitue une composante importante de la politique de l'emploi en matière d'insertion par l'activité économique des chercheurs d'emploi. En dépit de ses résultats modestes, le programme «Moukawalati» a permis la mise en place d'un dispositif de référence en matière d'accompagnement des porteurs de projets. En prévision du déploiement des initiatives locales de l'emploi et de l'économie solidaire, de l'entrée en vigueur du statut de l'auto entrepreneur et de la mise en place de la stratégie de développement de la TPE, le repositionnement de «Moukawalati» par rapport à ces dispositifs s'impose.

Prenant en compte les insuffisances et les contraintes pesant sur le développement et le rendement du dispositif d'auto emploi, et les principaux enseignements tirés de la stratégie de développement de la TPE, il est proposé, d'une part, de renforcer les compétences du personnel d'accompagnement, de concentrer celui-ci sur les phases d'élaboration des plans d'affaires et de mettre en place un dispositif de suivi post création à confier à des structures dédiées. D'autre part, il importe de réduire les frais de remboursement du prêt bancaire par la bonification des taux d'intérêts bancaires et d'allonger le différé sur le principal et les intérêts.

En outre, il conviendrait de mettre en place des fonds régionaux et locaux d'appui à la création des TPE (Prêt d'honneur) selon des manuels de procédures spécifiques à chaque région.

▪ Soutenir les initiatives territoriales de promotion de l'emploi

Dans la perspective de la mise en place de la loi sur la régionalisation avancée, le développement du partenariat territorial en matière d'emploi constitue un axe important de promotion de l'emploi. Il s'agit de mobiliser d'une manière coordonnée les différents intervenants en matière d'emploi, de lutte contre la précarité et d'exclusion sociale en vue de la mise en œuvre des actions ci-après :

- Le renforcement de la synergie entre les programmes actifs d'emploi et les dispositifs des activités génératrices de revenu et de la TPE ;
- Le développement d'une approche de diagnostic territorial du marché de travail et d'identification du potentiel de création d'activités (emplois de proximité) ;
- La délimitation des bassins d'emploi ;
- L'identification des niches d'opportunités locales d'affaires (auto emploi, TPE, AGR), la sensibilisation des publics cibles à l'exploitation de ces dernières et le développement de l'encadrement administratif ou technique selon le besoin ;
- Le développement des partenariats locaux avec les intervenants dans les activités de la formation qualifiante visant la mise en place de réseaux polyvalents d'accompagnement et de mécanismes d'insertion professionnelle.

Dans cette optique, il est proposé de réserver une dotation financière, au titre du fonds de promotion de l'emploi des jeunes, destinée à l'appui aux initiatives locales de l'emploi. Cette démarche de financement complémentaire des mesures de l'emploi initiées à l'échelon régional vise à mettre en synergie les actions de l'Etat et des collectivités territoriales et d'y associer, dans le cadre de partenariat avec l'ANAPEC, les acteurs et les partenaires locaux.

OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : DEVELOPPER LES SERVICES AUX CHERCHEURS D'EMPLOI ET AUX EMPLOYEURS

Pour renforcer les synergies des opérateurs publics et privés dans l'intermédiation du marché de travail, quatre orientations majeures guideront l'action du ministère chargé de l'emploi et pouvoirs publics et de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences:

- L'élargissement de l'intermédiation publique à de nouveaux usagers et la poursuite de l'amélioration de la qualité de son offre de services ;
- Le profilage des personnes à la recherche d'emploi pour cibler celles qui sont éloignées du marché de travail (publics prioritaires) ;
- L'amélioration de l'efficacité de l'offre de prestations destinée aux entreprises pour optimiser leur recrutement ;
- L'organisation de l'intermédiation dans le secteur privé et la mobilisation de son expertise dans le cadre de partenariats avec l'intermédiation publique.

Objectif spécifique 1 : Développer les services aux chercheurs d'emploi

La mise en œuvre de la Stratégie de l'emploi ouvre une nouvelle étape au service public d'emploi dans la mesure où il sera appelé à développer des prestations de qualité en direction des employeurs et des chercheurs d'emploi et ce, en capitalisant sur ses acquis en matière d'intermédiation.

- **Développer l'offre de services à de nouvelles catégories**

- **Les non diplômés en difficulté d'insertion**

Pour les non diplômés en difficulté d'insertion, la formation par apprentissage constitue une voie réelle d'insertion professionnelle dans la vie active.

Pour aider les jeunes à s'engager dans cette voie, l'ANAPEC mettra en place une offre de services dédiée dans les agences où ils seront orientés, chacun selon son expérience dans un métier et ses prédispositions entrepreneuriales, vers les dispositifs d'auto emploi/AGR ou de mise en relation avec un employeur sur une offre d'emploi. Les jeunes qui ne peuvent accéder à ces prestations seront orientés vers des centres d'apprentissage avec un système de suivi du stagiaire.

La mise en œuvre et l'efficacité de cette nouvelle offre de services requièrent i) l'enclenchement d'une grande impulsion de l'offre de contrats d'apprentissage, ii) une capacité d'accueil accrue des centres d'apprentissage, et iii) la création de guichets d'accueil et d'orientation (dans chaque agence) encadrés par de nouveaux conseillers.

- **Les femmes inactives découragées vis-à-vis de la recherche d'emploi**

Les femmes retirées du marché de travail sont de plus en plus nombreuses et ce, en dépit de l'amélioration du niveau scolaire de la population féminine. Pour beaucoup d'entre elles, le chômage, en tant qu'activité de recherche d'emploi, est substitué par de l'inactivité « forcée ». Pour remédier à cette situation, il convient de mettre en place un programme instaurant des circuits d'information sur les opportunités d'emploi en direction des femmes inactives, leur proposant des formations de perfectionnement et un accompagnement à la création d'entreprises.

➤ **Les personnes à besoins spécifiques : insertion socioprofessionnelle**

Il s'agit de développer une offre de prestations spécifiques à ces groupes pour renforcer l'employabilité et les accompagner vers une mesure active d'emploi leur permettant une intégration socioprofessionnelle dans le marché du travail. L'atteinte de cet objectif requiert le partage et la mise en jeu des responsabilités entre les acteurs institutionnels et les professionnels intervenant dans le champ du handicap, notamment au niveau de l'évaluation professionnelle, de l'orientation et de l'accompagnement vers le placement en emploi.

▪ **Améliorer la qualité et le ciblage des prestations**

➤ **Professionaliser et améliorer la qualité de l'offre de services aux chercheurs d'emploi**

Outre l'amélioration de l'accueil, la professionnalisation des prestations d'information et d'orientation ainsi qu'un accompagnement ciblé des chercheurs d'emploi les moins autonomes devront être poursuivis par l'ANAPEC. En prévision de l'extension des mesures de l'emploi, l'offre de ces services gagnerait également à être adaptée aux besoins des nouveaux publics, en l'occurrence les non diplômés, les salariés ayant perdu leur emploi, les jeunes femmes inactives et les personnes handicapées.

Etant au cœur du nouveau dispositif, les conseillers à l'emploi doivent être d'un niveau d'expertise suffisant pour prescrire efficacement toute action visant à développer les compétences professionnelles de ces usagers, à améliorer leur employabilité, à favoriser leur reclassement ou reconversion professionnelle ou à s'inscrire dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle. A cet effet, les conseillers doivent être mieux outillés et leurs compétences renforcées en matière de construction de projet professionnel, d'orientation vers les mesures de l'emploi, de prescription de formation et d'accompagnement des chercheurs d'emploi en difficulté d'insertion.

➤ **Identifier et mieux cibler les chercheurs d'emploi éloignés du marché de travail**

Pour réduire le «noyau dur» du chômage, constitué principalement du chômage de longue durée, il est nécessaire de cibler les personnes à la recherche d'emploi éloignées du marché de travail et de les orienter vers les mesures de l'emploi qui répondent à leurs besoins.

Le groupe des chercheurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion doit inclure, outre les chômeurs de longue durée (de plus de 12 mois au chômage) et les primo chercheurs d'emploi à faible employabilité et exposés au chômage prolongé, les femmes inactives potentiellement actives et les chômeurs découragés qui ont cessé de chercher un emploi, les chômeurs récurrents, qui alternent périodes de chômage et périodes d'activité, et les personnes handicapées.

Chômeurs de longue durée, un groupe prioritaire :

La lutte contre le chômage de longue durée est une lutte contre le temps : plus l'enclenchement d'une mesure de l'emploi est précoce et plus la personne en chômage a des chances de s'insérer rapidement dans la vie active. Cette démarche préventive implique la mise sur pied d'un dispositif de détection des chercheurs d'emploi à risque de chômage prolongé dès leur inscription à l'ANAPEC et leur orientation vers les mesures de l'emploi.

Chercheurs d'emploi autonomes, appui à la recherche d'emploi :

Pour les chercheurs d'emploi autonomes et proches du marché de travail, il conviendrait de se limiter au suivi et à l'appui à la recherche d'emploi. Ces chercheurs d'emploi ne sont pas concernés par les mesures de l'emploi. S'ils bénéficient des mesures incitatives, les effets d'aubaine et de substitution seront alors importants. Le rôle du conseiller en emploi est de les maintenir actifs dans leur recherche d'emploi.

Chercheurs d'emploi en difficulté d'insertion, ciblage à affiner

La définition du chercheur d'emploi éligible aux mesures de l'emploi, fondée sur le seul critère de la durée d'inscription à l'ANAPEC, regroupe une population avec des parcours très hétérogènes par rapport à l'emploi. La dénomination de « chercheur en difficulté d'insertion », retenue par l'ANAPEC, est, certes, pertinente mais gagnerait à être affinée et opérationnalisée, notamment sur la base de l'historique de l'emploi du chercheur d'emploi, ses caractéristiques personnelles, ses compétences et son projet professionnel (employabilité).

Un ciblage pertinent peut être réalisé grâce à des méthodes de profilage statistique mobilisant des données des enquêtes d'évaluation, de fichiers des chercheurs d'emploi et celles de l'enquête emploi du HCP. C'est un outil d'identification des chercheurs d'emploi vulnérables sur le marché du travail à partir d'un score de leurs caractéristiques individuelles, leur positionnement par rapport l'emploi et les perspectives sur le marché du travail local.

A cet effet, il est recommandé de constituer un groupe de travail ad hoc chargé i) de définir des critères opérationnels d'identification des groupes prioritaires et ii) d'élaborer une méthode d'approche de profilage statistique fondée sur un score des caractéristiques individuelles observables du chercheur d'emploi et son positionnement par rapport l'emploi.

- ***Mettre en place une aide à la mobilité des chômeurs éloignés des bassins d'emploi***

Un nombre important parmi les personnes diplômées en chômage, notamment celles de l'enseignement supérieur (10.000 selon l'enquête emploi du HCP), réside dans des zones rurales éloignées des bassins d'emploi. Ces personnes rencontrent des difficultés de déplacement pour effectuer une recherche active des opportunités d'insertion dans ces bassins d'emploi ou bénéficier des prestations de l'ANAPEC.

Pour lever ces freins à l'accès au marché du travail et éviter à ces personnes le risque de s'installer dans un chômage prolongé, il est proposé d'accorder à ceux et à celles qui sont dans le besoin, une aide à la mobilité.

Destinée à soutenir l'activité de recherche d'emploi, cette aide couvrirait les frais de communication, de transports et d'hébergement, lors des déplacements auprès des services de l'ANAPEC, des employeurs et des prestataires de formation.

Objectif spécifique 2 : Améliorer l'offre de services aux employeurs

L'une des missions importantes de l'ANAPEC est de prospecter et de collecter les offres d'emploi en allant au-devant des entreprises et de les assister dans leur recrutement. L'objectif recherché est d'optimiser le recrutement et l'intégration des chercheurs d'emploi dans l'entreprise. Les activités de prospection d'offres d'emploi doivent être mieux articulées avec le développement d'un socle de services de qualité, accessible et adaptée aux attentes des employeurs et des investisseurs, en l'occurrence, la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi et l'appui au recrutement.

Pour assurer un accompagnement de qualité des employeurs dans la satisfaction de leurs besoins en recrutements, il conviendrait de : (a) renforcer la prospection des besoins en compétences des employeurs; (b) améliorer le traitement des offres d'emploi; et (c) structurer et renforcer le dispositif de placement à l'international.

- ***Renforcer la prospection des besoins en compétences des employeurs***

Des efforts soutenus doivent être déployés par les agences de l'ANAPEC pour recueillir le maximum d'offres d'emploi pour l'insertion des chercheurs d'emploi et la promotion de profils en anticipation des besoins de recrutement.

Pour cerner précisément les besoins différenciés des entreprises, la prospection des offres d'emploi devra être assurée par des équipes spécialisées par secteur d'activité ou domaine professionnel. Ces équipes devront être déployées dans l'objectif de : i) mieux cibler les entreprises à fort potentiel de placement, ii) sensibiliser ces dernières à l'anticipation de leurs besoins en compétences et en formation, et iii) les inciter à recourir aux dispositifs d'adaptation des profils proposés aux postes de travail identifiés.

Les outils de collecte de données sur l'enquête réalisée par l'ANAPEC sur les besoins en emplois-métiers dans les régions, doit renseigner davantage sur les besoins en compétences attendues (critères clés de recrutement), les pratiques de recrutement, la nature des difficultés rencontrées pour les recrutements et les solutions utilisées ou envisagées pour les résoudre. En raison de son importance, les résultats de cette enquête doivent être largement partagés avec les partenaires du marché de travail pour améliorer la connaissance des métiers et de leurs évolutions.

- **Améliorer le traitement des offres d'emploi**

Une identification précise des besoins en compétences des entreprises, un accès facilité aux profils de candidats recherchés, un appariement rapide et efficace des chercheurs d'emploi sélectionnés, sont des éléments clés pour gagner la confiance des employeurs et accroître le portefeuille des offres d'emploi.

Outre l'attractivité de l'entreprise, la réussite d'un recrutement requiert de travailler davantage à une meilleure adéquation entre l'offre et le profil du chercheur d'emploi. A cet effet, l'ensemble des actions d'appui au conseil en amont et dans la mise en œuvre du processus de recrutement doivent être améliorées (qualification de l'offre, sélection des candidats, mise en relation,...). La qualité de cette démarche a une grande importance : elle est source d'efficacité productive pour l'entreprise et de stabilité du chercheur d'emploi dans un poste correspondant mieux à ses aspirations.

- **Structurer et renforcer le dispositif de placement à l'international**

Malgré l'inflexion des flux de migrations de travail suite à la crise économique, les marchés de travail dans plusieurs pays d'accueil affichent des besoins de main-d'œuvre à différents niveaux de compétence, lesquels besoins vont persister dans les décennies à venir avec le vieillissement démographique. Les services publics de l'emploi des pays d'origine s'activent pour répondre à ces besoins. Le Maroc doit tirer bénéfice de la mobilité internationale des compétences en exploitant le potentiel de placement à l'étranger.

Dans la perspective de la reprise économique, l'ANAPEC est appelée à démultiplier les rencontres avec les employeurs, à développer des partenariats avec les services publics de l'emploi et de s'assurer de la collaboration des consuls économiques des ambassades des pays d'accueil au Maroc, pour créer des canaux spécifiques et promouvoir les placements à l'étranger.

Tout en utilisant au mieux les dispositifs d'admission dans les pays d'accueil (voir encadré n°11), l'ANAPEC devra repérer les métiers et les secteurs caractérisés par des difficultés de recrutement et mener une prospection soutenue des offres d'emploi auprès des fédérations d'employeurs, notamment dans les pays francophones.

Des initiatives doivent être prises par le Ministère en charge de l'Emploi, en concertation avec les institutions concernées, en vue de renforcer la capacité d'intervention de l'ANAPEC (création d'une structure dédiée et d'antennes à l'étranger), de développer un partenariat avec les agences de recrutement privées et de mobiliser l'appui de nos consulats et des associations de la diaspora marocaine à l'étranger.

Encadré 11 : Placement à l'international, des efforts soutenus mais insuffisants

Depuis 2006, l'ANAPEC International a participé activement au placement d'un nombre important de travailleurs peu qualifiés, atteignant le pic de 11 550 en 2008, pour baisser à 6 807 en 2011, suite à la crise économique dans les pays d'accueil, qui a engendré un contexte peu favorable à l'embauche d'étrangers (hésitations des employeurs, crainte des procédures complexes et des délais trop longs,...).

Il s'agit d'exploiter les dispositifs de placement existants, en l'occurrence l'accord avec la France relatif aux « Jeunes professionnels » (une vingtaine d'embauches par), à « la carte Compétences et Talents » (10 placements par an environ) et les « transferts intra-entreprise » (dépassant rarement les 150 par an), le Programme canadien pour les travailleurs étrangers temporaires (moins de 300 marocains par an), et d'autres programmes non utilisés, tel que « Initiative pour les Professionnels Qualifiés en Allemagne » et « Destination Canada » (Piloté par l'ambassade du Canada).

Notre pays gagnerait, d'une part, à exploiter ses avantages linguistiques pour accéder aux marchés du travail des pays francophones (Québec, Canada-communautés francophones, pays africains...), et, d'autre part, à développer, en collaboration avec les services culturels des pays d'accueil, des programmes permettant aux candidats au départ ou potentiels d'acquérir une maîtrise des langues étrangères, afin de leur faciliter l'accès aux marchés de travail allemand, canadien, anglais et américain.

Enfin, l'ANAPEC doit disposer d'une structure dédiée renforcée, dotée de moyens financiers et humains suffisants pour mener à bien des opérations de prospection et de marketing, avoir une présence adéquate dans les pays d'accueil, et développer des relations étroites avec les agences de placement privées à l'intérieur comme à l'étranger.

Objectif spécifique 3 : Amorcer le partenariat public-privé en matière d'intermédiation

La reconnaissance de la valeur des services fournis par les entreprises d'intermédiation privée sur le marché du travail a conduit à l'adoption par le BIT (1997) de la convention n°181 (ratifiée par le Maroc en 1999) sur les agences d'emploi privées dont la contribution à une reprise durable de l'emploi a été soulignée dans le Pacte mondial pour l'emploi de 2009.

Les études menées dans plusieurs pays ont montré que les entreprises d'emploi temporaire contribuent à un meilleur fonctionnement du marché du travail, en réduisant le chômage frictionnel et en servant de tremplin vers un emploi meilleur pour les personnes les plus vulnérables sur le marché du travail.

Au Maroc, selon les dispositions du code du travail (livre IV) relatives à l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, les agences de recrutement privées (ARP) peuvent accomplir une ou plusieurs activités : i) le rapprochement des demandes et des offres d'emploi, ii) l'offre de services visant l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et iii) l'embauche de salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice.

En prévision du développement des mesures de l'emploi, le recours à ces opérateurs privés pour assurer toutes ou partie des missions de l'ANAPEC est incontournable dans la mesure où cette dernière est appelée à assurer des prestations plus diversifiées, individualisées et plus volumineuses. Des actions de coopération et des conventions ponctuelles ont été initiées par l'ANAPEC avec des organisations de la société civile travaillant dans le domaine de l'encadrement des jeunes, de l'appui à leur employabilité et à la création d'entreprises. Toutefois, des obstacles au développement et à une maîtrise des relations avec les opérateurs externes doivent être levés.

Aussi, est-il préconisé (a) d'organiser le secteur d'intermédiation privée et (b) de mettre en place un cadre de partenariat public-privé en matière d'intermédiation sur le marché du travail.

- **Organiser l'intermédiation privée du marché de travail**

L'organisation de l'intermédiation privée passerait notamment par l'amélioration du dispositif de repérage et de suivi des activités des agences de recrutement privées. Ainsi, pour améliorer la remontée de l'information (données non renseignées) des ARP autorisées, le canevas des états d'activités semestriels gagnerait à être adapté et à être intégré dans une plateforme Web pour dépasser les difficultés de mobilisation de données individuelles, faciliter son exploitation et produire un rapport annuel sur l'intermédiation privée du marché de l'emploi.

En matière de contrôle et de suivi des agences de recrutement privées non autorisées, des démarches appropriées doivent être entreprises pour les identifier et recueillir des données sur leurs activités. Le ministère chargé de l'Emploi poursuivra le repérage de ces agences en s'appuyant sur la plateforme de coordination mise en place en collaboration avec la CNSS.

Pour contribuer à une meilleure connaissance du travail temporaire, il est recommandé de réaliser une enquête périodique auprès d'un échantillon de travailleurs (ses) ayant terminé leur contrat en vue : i) d'identifier leurs principales caractéristiques et leurs opinions associées au travail temporaire, à l'expérience vécue, aux motifs conduisant à l'entrée, et ii) de retracer le parcours sur une durée de deux années après la sortie du travail.

- **Développer un cadre élargi de partenariat public-privé**

Une relation partenariale devra être établie et développée avec les prestataires privés œuvrant dans le domaine de l'employabilité et avec les intermédiaires privés du marché de travail, pour servir de relais aux services d'intermédiation publics, pour informer et accompagner dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle, les personnes éloignées du marché de travail et rencontrant des difficultés d'insertion sociale importantes, et ce, en lien et avec l'appui des structures publiques en charge des groupes à besoins spécifiques.

Au regard de la complémentarité des rôles entre ces prestataires et l'ANAPEC, il importe que celle-ci mette en œuvre une démarche de contractualisation de l'offre de services en direction des chercheurs d'emploi et des entreprises. La mise à contribution de l'expertise de ces prestataires peut porter sur:

- l'encadrement des opérateurs informels d'intermédiation opérant dans les différents secteurs ;
- l'évaluation de compétences des diplômés présélectionnés dans le cadre de traitement d'offres par rapport à un emploi métier (bilan de compétences) ;
- l'accompagnement à l'insertion des diplômés en chômage depuis plus d'une année ;
- l'appui aux jeunes précocement déscolarisés et aux jeunes et aux femmes découragés vis-à-vis de la recherche d'emploi ;
- l'encadrement des migrants de retour en difficulté d'insertion et des migrants de transit désirant trouver des emplois temporaires ou s'établir de manière durable.

Il est recommandé que l'ANAPEC intègre les orientations de la SNE dans le cadre de Son prochain contrat progrès avec l'Etat.

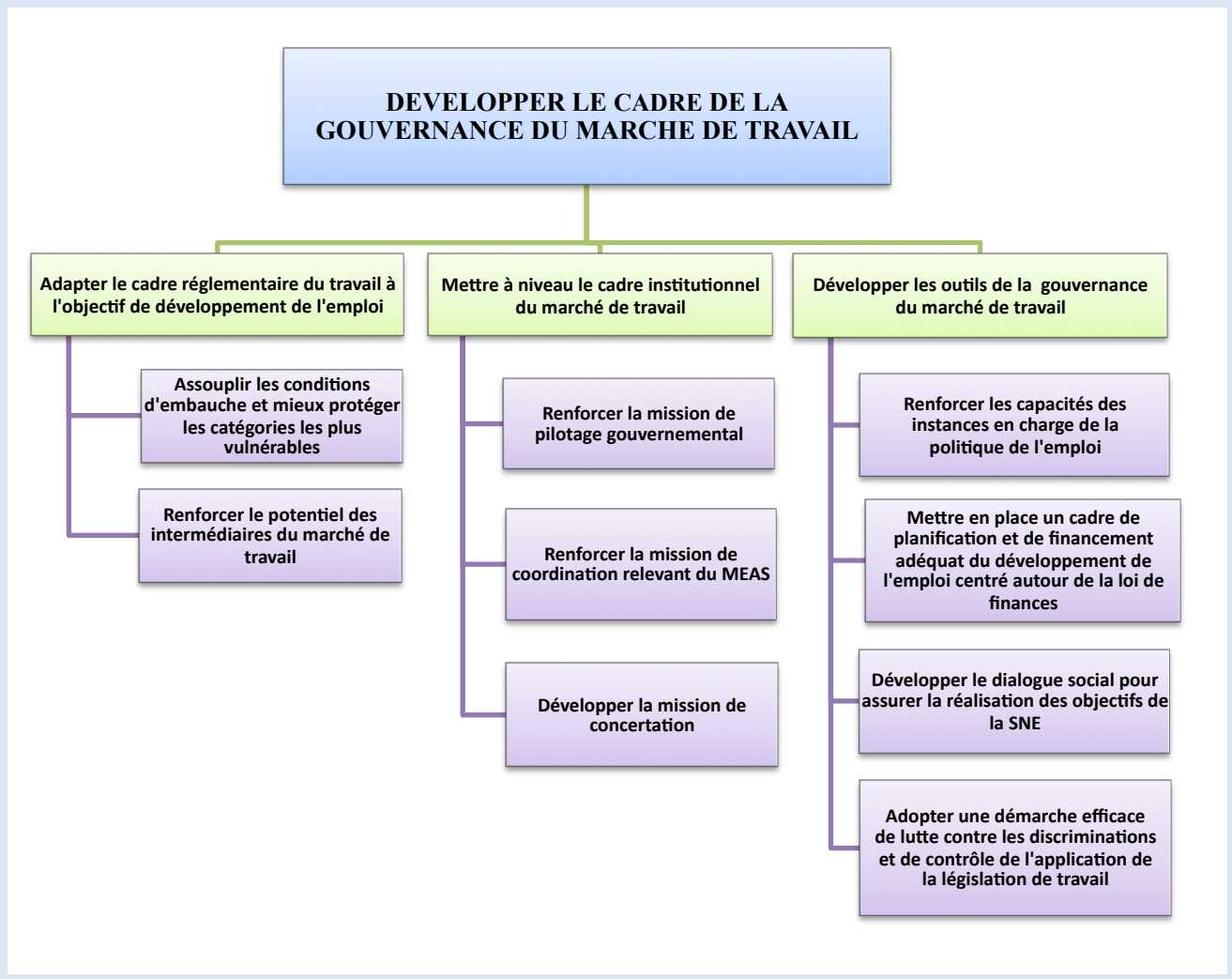
DEVELOPPER LE CADRE DE LA GOUVERNANCE DU MARCHE DE TRAVAIL

AXE STRATEGIQUE 4

DEVELOPPER LE CADRE DE LA GOUVERNANCE DU MARCHE DE TRAVAIL

Le développement du cadre de gouvernance du marché de travail comporte trois objectifs opérationnels : (i) l'adaptation du cadre réglementaire de travail à l'objectif de développement de l'emploi, (ii) la mise à niveau du cadre institutionnel du marché du travail et (iii) le développement des outils de gouvernance du marché du travail.

Figure 12: Cadre logique de l'objectif stratégique "Développer le cadre de la gouvernance du marché de travail"



OBJECTIF OPERATIONNEL 1 : ADAPTER LE CADRE REGLEMENTAIRE DU TRAVAIL A L'OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Des groupes de travail tripartites se sont penchés sur les dispositions du Code du travail, lors de la préparation du colloque organisé par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales les 22 et 23 septembre 2014, pour évaluer son impact dix années après son adoption. Les réflexions avancées lors de ce colloque ont mis en relief les difficultés de mise en œuvre et le besoin de renforcer la cohérence de ce code et, tout en maintenant les fondamentaux qui ont présidé à sa conception, d'envisager une concertation approfondie pour adapter ses dispositions aux évolutions, aux impératifs de réduction de la segmentation du travail et aux avancées du dispositif de protection sociale.

Deux groupes de mesures sont proposés pour atteindre cet objectif opérationnel : (i) assouplir les conditions d'embauche et protéger les catégories vulnérables et (ii) renforcer le potentiel des intermédiaires du marché de travail.

Objectif spécifique 1 : Assouplir les conditions d'embauche et mieux protéger les catégories les plus vulnérables

Maximiser le nombre d'emplois, les stabiliser et les protéger sont les objectifs premiers du cadre réglementaire. D'un côté, les travailleurs et les chercheurs d'emploi aspirent à un plus grand nombre d'emplois, à la progression dans la carrière et à la stabilité des revenus. De leur côté, les employeurs souhaitent maintenir leur compétitivité et sécuriser leur capital.

La législation du travail ne peut être le seul instrument pour atteindre ces objectifs. Le recours à des instruments économiques pour stabiliser les emplois et protéger le revenu des travailleurs est plus efficace lorsque la charge financière de ces instruments est supportée de manière solidaire et reste dans des limites compatibles avec l'incitation à l'investissement et la création d'emploi. Il découle de cette situation, et au regard de l'expérience internationale, la nécessité de reconsidérer les modalités de la protection législative de l'emploi en relation avec l'extension de l'indemnité de perte d'emploi, dans une démarche de concertation associant les partenaires sociaux.

Il est proposé pour la décennie 2015-2025 d'inscrire dans l'agenda du dialogue social la concertation sur l'adaptation du cadre réglementaire régissant les contrats de travail. Les conclusions et les recommandations issues du colloque organisé par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales en septembre 2014 sur **« L'évaluation de l'application du code de travail : 10 ans après son entrée en vigueur »** constituent une bonne plateforme de travail pour engager les concertations nécessaires en faveur de la mise à niveau du cadre réglementaire régissant l'emploi.

- ***Assouplir la formule du licenciement pour cause économique parallèlement à l'élargissement de l'IPE et des filets de sécurité de l'emploi***

Il est proposé d'examiner les modalités de l'assouplissement de la formule du licenciement économique de tout ou partie du personnel telle que définie dans les articles 66 à 71 du Code du travail. Cette procédure est de nature à inquiéter les investisseurs qui souhaiteraient investir et prendre des risques.

Il est envisagé de développer une activité de veille et d'anticipation, de mettre en place des filets de sécurité de l'emploi et d'élargir les bénéficiaires éligibles et le niveau de l'IPE pour créer les conditions optimales de cet assouplissement. Il s'agit de faire de telle sorte, qu'en cas de difficultés économiques, dans une situation où les capacités de l'entreprise ne lui permettent plus de préserver ses emplois, que les autorités chargées de la décision d'autorisation du licenciement économique puissent disposer des moyens d'action leur permettant de pérenniser les emplois existants et/ou de favoriser leur redéploiement.

Il est proposé de doter les régions de moyens d'action pour suivre le marché et trouver des solutions et des moyens financiers et de filets de sécurité pour l'emploi pour appuyer la mise en œuvre des solutions identifiées (programmes de restructuration, essaimage, reprise; etc.). La mobilisation de comités regroupant les partenaires sociaux au niveau sectoriel et/ou de comités régionaux de promotion de l'emploi, agissant sous le contrôle des départements concernés, aiderait à prendre en charge de manière plus efficace les problèmes économiques des

entreprises confrontées à des fluctuations du marché ou à des contraintes structurelles (épuisement de filons miniers par exemple).

- **Réviser le barème des indemnités de licenciement en contrepartie de l'élargissement de l'IPE**

Les PME hésitent à engager des investissements d'extension, et notamment à prendre des risques de recruter à cause de la contrainte d'indemnisation des travailleurs en cas de revirement du marché. L'introduction de l'IPE et son élargissement à des strates complémentaires d'indemnisation permet de mutualiser les risques sur le coût du licenciement économique. Par principe, il s'agit de conserver une part individualisée et une part couverte par le dispositif de l'IPE. L'extension de la part de l'IPE, par exemple, pourrait être envisagée dans le cadre de conventions collectives, avec transfert sur le volet assurantiel d'une fraction des indemnités de licenciement pour cause économique. Une partie de l'indemnité de licenciement pourrait être cédée à l'organisme chargé de l'administration de l'IPE.

Il est recommandé d'approfondir la réflexion entre les partenaires sociaux pour identifier les solutions compatibles avec l'objectif d'encouragement des investissements, de stabilisation et de protection de l'emploi et du revenu des salariés.

- **Séparer le traitement des licenciements abusifs du traitement des licenciements pour cause économique**

Le licenciement abusif relève de litiges soumis aux tribunaux et d'une décision judiciaire fixant les dommages et intérêts au bénéfice du travailleur victime d'une rupture abusive de son contrat de travail. Il est recommandé d'engager la concertation dans la perspective de réévaluer le barème de calcul des dommages et intérêts parallèlement à l'élargissement de l'IPE (déplafonnement), sans possibilité de cumul avec les indemnités de licenciement.

- **Clarifier les possibilités de recours au contrat à durée déterminée et au travail en intérim**

L'article 496 du code du travail prévoit que le recours à l'emploi en intérim s'applique à "*l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail*". En revanche, concernant les contrats à durée déterminée, l'article 16 stipule que celui-ci ne peut avoir lieu que dans trois cas, le remplacement, la hausse temporaire du travail et le travail saisonnier. Les exceptions sont autorisées par voie réglementaire ou par convention collective. "*Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.*"

Il découle de cette situation que le travail temporaire tend à se substituer au CDD, dans la mesure où la notion de coutume est plus difficile à contester. Il est recommandé de clarifier par voie réglementaire les activités pour lesquelles les contrats à durée déterminée et les emplois en intérim sont autorisés de façon à libérer les opportunités d'emplois.

- **Adapter le contrat d'intérim en vue de stabiliser et d'améliorer la qualité des emplois**

La proposition d'adapter le contrat a été explicitée dans le chapitre précédent recommandant d'augmenter la durée du contrat d'intérim avec la possibilité de renouvellement du contrat une seule fois. Cette proposition implique une modification de l'article 500 du Code du Travail pour homogénéiser la durée de mission dans le cadre des contrats d'intérim.

Encadré 12: Contrat d'intérim

Selon l'article 486 du Code du Travail, les entreprises utilisatrices peuvent recourir au travail d'intérim dans quatre cas : (cas 1 – remplacement ; cas 2 - hausse temporaire d'activité ; cas 3 - travail saisonnier ; cas 4 - travail non réalisé par des CDI selon la « coutume »). Selon l'article 500, la limitation à 3 mois concerne seulement le cas de la hausse temporaire d'activité pour lequel elle autorise le renouvellement du contrat d'intérim 1 fois.

La proposition de donner la possibilité à un travailleur en intérim de rester jusqu'à 12 mois dans la même entreprise s'applique aux trois cas, pour lesquels les entreprises utilisatrices sont interdites de prendre pendant plus de six mois un travailleur en intérim. Pour le cas du remplacement, la modification proposée n'a pas d'incidence, car la durée du remplacement est régie par la durée de suspension du contrat qui est remplacé par le contrat d'intérim.

- ***Créer un contrat facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale***

Il est recommandé d'engager la concertation pour mettre en place une nouvelle formule légale de contrat de travail. Cette formule consiste à accorder aux employeurs et aux chercheurs d'emploi qui le souhaitent, la possibilité d'établir des contrats de travail à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel est une catégorie de contrat qui peut être opté par des personnes ayant des obligations familiales et désireuses de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Il constitue une formule contractuelle facilitant l'intégration des femmes en inactivité forcée car ne pouvant pas concilier les obligations de la vie familiale et de la vie professionnelle dans le cadre législatif actuel. Mais, compte tenu des risques de précarisation associés à ce type de contrat et pour réduire le développement de contrats à temps partiel forcés, les titulaires de contrat à temps partiel devraient avoir la priorité au sein d'une entreprise pour recouvrer ou obtenir un contrat à temps plein sur tout recrutement envisagé sur des postes similaires, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein. Les titulaires des contrats à temps partiel cotisent à la sécurité sociale au prorata de leurs salaires et disposent de droits pleins, selon des paramètres à définir, au titre des prestations de la sécurité sociale, autres que la retraite.

- ***Élargir la protection juridique des catégories de travailleurs les plus vulnérables***

Il est recommandé d'inscrire dans l'agenda du dialogue social l'élargissement progressif de la protection, assuré par le code du travail, en faveur des travailleurs vulnérables dans les secteurs à caractère purement traditionnel, des employés de maison et des aides familiaux employés dans des exploitations familiales.

Objectif spécifique 2 : Renforcer le potentiel des intermédiaires du marché de travail

Il s'agit pour cet objectif de prendre deux mesures: (i) renforcer les missions et les capacités de l'ANAPEC pour assurer la présence du service d'intermédiation publique pour la prise en charge d'un public cible plus large (non-diplômés et inactifs) et pour une meilleure couverture du territoire, et (ii) organiser le partenariat dans l'intermédiation du marché de travail selon une logique de délégation de services aux acteurs publics (maisons de jeunes, etc.) et aux intermédiaires privés (notamment associatifs).

- ***Limiter l'application des dispositions relatives à la caution aux seules entreprises d'emploi temporaire***

Il est proposé de limiter l'application des dispositions relatives à la caution aux seules entreprises d'emploi temporaire. Cette mesure aura pour effet de régulariser la situation des associations et des entreprises privées détenant des sites web effectuant les activités consistant à (i) « rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler » et à (ii) « offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ».

- ***Etablir un cadre réglementaire pour l'activité des intermédiaires du marché de travail utilisant des portails électroniques***

L'article 491 du code du travail prévoit que le responsable d'une publication quelconque qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi est tenu de fournir, sur leur demande, aux agents chargés de l'inspection du travail et aux fonctionnaires chargés du service institué par l'autorité gouvernementale chargée du travail, toutes indications nécessaires concernant les noms et adresses des auteurs des offres et demandes d'emploi objet de l'annonce. Cette disposition légale devra recevoir une application réglementaire, sous le

contrôle conjoint de l'ANRT et du MEAS, à travers: (i) l'instauration du principe d'auto-déclaration sur le site désigné par l'Administration, de tous les détenteurs de sites web intervenant dans le rapprochement des offreurs et des demandeurs d'emploi; et (ii) l'établissement par le MEAS du format requis pour la transmission des informations.

- **Tenir un registre et transmettre par les entreprises utilisatrices les informations relatives aux travailleurs d'intérim, aux sous-entreprises et aux indépendants à domicile**

Compte tenu du développement du travail à domicile qualifié, des travailleurs des sous-entreprises et des travailleurs en intérim, il est recommandé, pour assurer une meilleure protection de ces travailleurs et leur garantir leurs droits à la protection sociale, d'étudier l'opportunité de la tenue d'un registre par les entreprises utilisatrices de travailleurs de sous-entreprises, de travailleurs à domicile ou de travailleurs d'intérim et de transmission de ces informations aux autorités concernées²⁸.

OBJECTIF OPERATIONNEL 2 : METTRE A NIVEAU LE CADRE INSTITUTIONNEL DU MARCHÉ DE TRAVAIL

Le cadre institutionnel devra être développé pour renforcer, au niveau central et régional, les missions de (i) pilotage, de (ii) coordination et de (iii) concertation de la politique de l'emploi.

Objectif spécifique 1 : Renforcer la mission de pilotage gouvernemental

L'objectif de créer un volume d'emplois de qualité capable de répondre aux attentes de la jeunesse marocaine durant la prochaine décennie nécessite d'intervenir à plusieurs niveaux. L'objectif central de la SNE implique un ensemble d'actions à mener de manière intégrée. Il nécessite ainsi d'importants moyens financiers et une concertation soutenue avec les différents acteurs.

Le pilotage de la SNE devrait être mené au plus haut niveau de l'autorité gouvernementale (Chef du Gouvernement) et les missions de mise en œuvre et/ou de coordination de la Stratégie relèveraient de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi. Le décret instituant les missions du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales lui attribue la mission de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'Emploi.

Considérant l'étendue des actions inscrites dans la SNE, un Comité Interministériel de l'Emploi présidé par le Chef du Gouvernement et coordonné par le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales doit être mis en place. Les représentants des travailleurs et des employeurs sont associés aux travaux dudit comité.

Objectif spécifique. 2 : Renforcer la mission de coordination relevant du MEAS

Dans le nouveau contexte institutionnel de la SNE appelant une coordination renforcée avec l'ensemble des acteurs concernés par l'emploi, la gestion du marché de travail doit être assise désormais sur des mécanismes opérationnels de coordination entre les différentes parties prenantes.

A cet effet, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, chargé de la coordination de la politique de l'emploi au niveau gouvernemental, devient la cheville ouvrière des programmes d'emploi qu'implique la mise en œuvre de la SNE au niveau national et régional. Il veille à organiser la remontée des informations pour les prises de décisions stratégiques. Il est le point nodal recueillant les informations relatives aux programmes de promotion de l'emploi dans les régions et dans les secteurs. Il veille à la mise en cohérence des projets et de l'allocation des ressources visant l'encouragement des créations d'emplois et la protection des emplois existants. Il appuie la concertation au niveau tripartite et, à cette fin, prépare et organise les sessions du CSPE et des CRPPE.

Considérant l'étendue des missions du MEAS, un Comité de suivi créé auprès du Ministère de l'Emploi assurera la coordination de la SNE et la préparation des décisions à soumettre au CIE.

²⁸ Cet enregistrement des travailleurs d'intérim et des travailleurs de la sous-entreprise par l'entreprise utilisatrice permettrait un meilleur contrôle en facilitant les recoupements avec les registres des sous-entreprises ou des entreprises d'emploi temporaire.

Objectif spécifique 3: Développer la mission de concertation

▪ Rehausser le niveau de concertation au sein du CSPE

Le Conseil Supérieur de Promotion de l'Emploi a une mission consultative auprès de l'autorité gouvernementale chargée de l'emploi. L'article 522 du code du travail lui assigne la mission de "*coordonner la politique du gouvernement en matière d'emploi*" et de donner son avis sur "*les orientations générales de la politique du gouvernement en matière d'emploi, et sur "les mesures de nature à promouvoir l'emploi, notamment celles relative à l'insertion des jeunes et à la gestion du marché de l'emploi"*". De par ses missions et sa composition, le CSPE est une instance de concertation dont la mission est d'appuyer la conception des politiques gouvernementales de l'emploi²⁹. Il n'a pas pour mission de produire des évaluations. Ses missions principales sont la prise de connaissance des évaluations, l'établissement des recommandations et la formulation de son avis sur les plans d'action régionaux.

Il est important de signaler que les missions de coordination et d'études ne peuvent être assumées par le Conseil, parce qu'elles requièrent à la fois un suivi continu et des liens étroits avec les organismes de mise en œuvre ainsi que des moyens financiers et un personnel d'appui appropriés. En fait ces missions sont des fonctions qui relèvent plutôt des structures administratives en charge du pilotage opérationnel de la politique de l'emploi.

Pour que le Conseil joue son rôle d'instance de concertation, il doit obtenir communication de l'ensemble des rapports relatifs à la mise en œuvre de la Stratégie de l'emploi et être consulté sur les plans d'action annuels de l'emploi au niveau national et dans les régions.

Il est recommandé de modifier sa composition en adjoignant des personnalités représentant les acteurs territoriaux de l'emploi, de l'éducation et de la formation et des élus des collectivités territoriales ainsi que des représentants des entreprises de travail temporaires, et de préciser ses missions spécifiques, notamment:

- la fonction d'espace de concertation sur la politique d'emploi proposée par le gouvernement ;
- l'examen des rapports semestriels de suivi de l'exécution de la SNE ;
- la prise de connaissance des rapports sur les réalisations en termes d'emploi des politiques publiques ;
- la prise de connaissance des rapports régionaux de mise en œuvre de la SNE au niveau national et dans les régions ;
- l'examen du rapport annuel faisant le point sur l'impact des politiques sur l'emploi.

▪ Activer et préciser le rôle des Conseils Régionaux et Provinciaux de Promotion de l'Emploi

Avec la régionalisation avancée, la région devient compétente dans les domaines de l'emploi et de la formation. Le corollaire de cette nouvelle donne est le renforcement de la concertation et de la collaboration entre les acteurs de la région dans le domaine de l'emploi. De par leurs missions, les Conseils régionaux et provinciaux pour la promotion de l'emploi sont appelés à jouer ce rôle à condition d'élargir leur composition aux représentants des associations des PME, de l'économie sociale et solidaire et de secteurs de l'éducation et de la formation.

En effet, faute de visibilité par les pouvoirs publics sur leur contribution à la mise en œuvre de la politique d'emploi sur le plan territorial, mais aussi en raison des difficultés de représentation des partenaires sociaux à l'échelon provincial, ces Conseils régionaux n'ont pas été activés. Avec le déploiement des programmes actifs de l'emploi et des initiatives locales de l'emploi, il devient nécessaire de dynamiser ces instances afin de i) faciliter la concertation et la coopération entre les différents acteurs de la politique de l'emploi, et ii) de contribuer à la programmation et au suivi de la mise en œuvre de ces interventions au plan régional.

Comme pour le Conseil supérieur, il est préconisé d'adopter la même reconfiguration des Conseils régionaux, sachant que la nomination de leurs membres relève des prérogatives des instances ou autorités compétentes qui en assurent la présidence et que leur secrétariat soit confié aux Directions régionales de l'emploi. Il est recommandé également d'inclure parmi les membres de cette commission les associations professionnelles des employeurs et les représentants des travailleurs concernés.

²⁹Sa mission est bien distincte du rôle du Conseil Economique, Social et Environnemental, qui agit sur la base de saisine du gouvernement et du parlement et sur la base d'auto-saisines sur un champ thématique très large.

OBJECTIF OPERATIONNEL 3 : DEVELOPPER LES OUTILS DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL

Les outils de la gouvernance du marché du travail sont :

- le dispositif opérationnel des instances en charge de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, notamment les services territoriaux du MEAS et l'ANAPEC en tant qu'agence d'exécution de la politique active de l'emploi ;
- le cadre de programmation et de financement des programmes d'emploi ;
- le dialogue social autour des enjeux du travail décent et des objectifs de la SNE ;
- la mobilisation des ressources, de la responsabilité sociale et de la sensibilisation des opérateurs sur le terrain, notamment pour lutter contre les discriminations et le non-respect de la législation du travail.

Objectif spécifique 1 : Renforcer les capacités des instances en charge de la politique de l'emploi

La capacité de gouvernance du marché du travail et de mise en œuvre des objectifs de la SNE est tributaire du renforcement et du développement des structures et des ressources humaines de ce qu'on appelle communément le « service public de l'emploi » en charge du pilotage de la politique de l'emploi.

Le ministère chargé de l'Emploi devra adopter ce concept du « service public de l'emploi » pour désigner les structures de l'Administration centrale (MEAS – ANAPEC) et de leurs structures décentralisées de l'emploi (Directions & agences régionales et provinciales).

- **Renforcer les capacités des Directions régionales de l'emploi en matière de pilotage de la politique de l'emploi**

La création des Directions régionales marque la volonté des pouvoirs publics de structurer le pôle régional « Travail-Emploi » pour en faire, en liaison avec les agences régionales de l'ANAPEC, un acteur et l'interlocuteur des autorités locales quant à la dimension territoriale de la politique de l'emploi. A ce titre, et en s'appuyant sur la pratique d'une gestion coordonnée des relations professionnelles avec les Directions provinciales de l'emploi, la Direction régionale de l'emploi doit renforcer sa capacité d'intervention autour de trois axes: (i) le développement du partenariat territorial de l'emploi, (ii) la dynamisation des instances de concertation et (iii) l'accompagnement des travailleurs des entreprises en mutations économiques.

Les Directions régionales doivent développer, en collaboration avec l'ANAPEC, une capacité d'animation opérationnelle, de conduite de diagnostic et d'impulsion des initiatives territoriales de l'emploi. Cette mission exige que les directeurs régionaux de l'emploi puissent s'appuyer sur une masse critique de cadres qualifiés et formés pour des missions d'animation, de conduite de projets partenariaux, de pilotage et d'évaluation.

Le monde des entreprises est en mutation économique continue et le développement de la capacité d'adaptation des travailleurs à cette évolution doit constituer, à l'évidence, un axe important d'intervention des structures régionales de l'emploi. Pour accompagner ces travailleurs, la Direction régionale de l'emploi devrait, sur la base des informations recueillies par les Directions provinciales de l'emploi, identifier les entreprises en difficulté et anticiper les risques relatifs à l'emploi. A cet effet, elle doit faire équipe commune avec l'Agence régionale de l'ANAPEC pour le déploiement des dispositifs de réinsertion des salariés ayant perdu leur emploi et d'information des salariés, bien avant leur licenciement, sur ces dispositifs et ceux de reconversion professionnelle mis à leur disposition.

Le renforcement de compétences des Directions régionales s'impose, notamment en matière de collecte d'information sur les entreprises, d'analyse et d'observation des évolutions du bassin d'emploi de la région. Aussi est-il crucial de créer, au sein de ces directions, une structure du marché de travail chargée : (i) d'assurer le secrétariat du Conseil régional de promotion de l'emploi, (ii) de contribuer à l'élaboration du diagnostic du marché du travail régional, et (iii) de servir de point focal pour la Direction de l'emploi, l'Agence régionale de l'ANAPEC et l'Observatoire national du marché de travail.

- **Doter l'ANAPEC de moyens pour assurer ses missions d'opérateur public de l'emploi**

Il appartient à l'ANAPEC, avec l'appui de son conseil d'administration et l'impulsion du département de tutelle, d'assumer le rôle moteur d'opérateur public dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

- **Mobiliser le système d'information de l'ANAPEC**

Le système d'information de l'ANAPEC doit à la fois contribuer au pilotage par objectifs par cette dernière et renseigner davantage l'autorité de tutelle sur les indicateurs clés pour une meilleure lisibilité du rendement des prestations et des mesures de l'emploi. L'Agence doit produire régulièrement et partager ces indicateurs avec les structures et les institutions chargées de l'animation de la politique de l'emploi. La mise à disposition de données individuelles anonymisées et leur analyse par l'Observatoire national du marché du travail est cruciale pour l'amélioration de l'efficacité des programmes actifs de l'emploi.

- **Renforcer le maillage territorial et la proximité des services aux usagers**

Le réseau des agences de l'ANAPEC a été développé à l'échelon provincial, mais l'intermédiation de proximité reste contrainte par un faible maillage territorial. La poursuite du renforcement de l'ancrage territorial est nécessaire pour délivrer des services et prestations au plus près des attentes des chercheurs d'emploi et des employeurs. Cet objectif peut être atteint par une densification à rendement optimal du réseau dans les bassins d'emploi, une mobilisation accrue des structures locales des partenaires institutionnels de l'ANAPEC (pour l'ouverture d'espaces emploi partenariaux), le développement du dispositif d'intermédiation à distance, et l'aide à la mobilité des chercheurs d'emploi éloignés du réseau des agences de l'emploi.

- **Améliorer et partager la mesure de la satisfaction des usagers des services publics de l'emploi**

La mesure de satisfaction des entreprises et des chercheurs d'emploi quant aux services rendus est un élément essentiel du pilotage par la qualité de l'intermédiation publique. L'enquête de satisfaction auprès de ces usagers, conduite par l'ANAPEC, devra être améliorée et évoluer vers un dispositif d'écoute enrichi, et partager ses indicateurs avec l'autorité de tutelle et les instances de concertation. La réponse aux besoins des usagers gagnerait à être mieux mesurée, en l'occurrence, le niveau de satisfaction globale et par prestation de la qualité de l'accueil, les modes de contacts, l'utilité des services rendus, les raisons de non satisfaction, les moyens de recherche utilisés et leur efficacité et les attentes des usagers.

- **Doter l'Observatoire national du marché du travail de moyens requis pour accomplir ses missions**

La création récente de l'Observatoire national du marché du travail constitue une étape importante dans la construction du système d'information sur le marché de l'emploi. En réalisant des évaluations des dispositifs de promotion de l'emploi et des analyses approfondies du fonctionnement du marché du travail, l'Observatoire contribuera à éclairer le débat sur la problématique de l'emploi et du chômage et aidera à la construction d'une politique de l'emploi fondée sur des données pertinentes.

Les interventions de l'Observatoire s'articuleront autour des axes suivants :

- L'animation des travaux du "Comité des programmes" de l'Observatoire ;
- L'alimentation continue de la base de données sur le marché du travail ;
- Le suivi statistique et l'évaluation des programmes actifs de l'emploi ;
- La mobilisation des sources d'information insuffisamment exploitées ;
- La mise en place d'un dispositif d'enquêtes régulières auprès des entreprises ;
- La réalisation d'études d'éclairage sur des thématiques récurrentes ;
- La contribution à l'évaluation et à la prévision des besoins en compétences.

- **Mise en place d'un « Comité de programmes » de l'Observatoire**

Regroupant les représentants des principaux producteurs des statistiques sur le marché du travail et placé auprès de l'Observatoire, le « comité des programmes » qui sera mis en place sera chargé de valider les axes du programme de travail biennuel de l'Observatoire, et ce, sur la base des besoins du ministère en

charge de l'Emploi et de ses partenaires, en matière de statistiques, d'études et d'analyses du marché du travail. Ce comité contribuera à mobiliser l'information disponible pour alimenter la base de données de l'Observatoire, à enrichir les indicateurs de suivi de la Stratégie de l'emploi, et à veiller à l'utilisation des concepts et nomenclatures adoptés par l'appareil statistique national.

➤ **Appuyer et accompagner les observatoires d'emploi et de compétences des branches et des régions**

Les branches professionnelles et les autorités régionales sont habilitées à créer des observatoires de l'emploi et des compétences. Ces entités seront (i) des espaces de collecte d'information sur la situation du marché du travail des branches et des régions et (ii) des espaces de concertation sur les stratégies à déployer pour répondre aux besoins en compétences des branches et développer de manière adéquate l'employabilité de la force de travail dans les régions.

L'Observatoire du marché du travail apportera son appui technique et financier aux observatoires régionaux et de branches. Il favorisera leur intégration dans le cadre d'un réseau national des observatoires de l'emploi et des compétences.

➤ **Base de données sur le marché du travail**

Alimentée à partir des enquêtes sur l'emploi auprès des ménages et des entreprises, des recensements de population et des données administratives, cette base de données comportera un large éventail de séries longues et de points de repères statistiques sur la population en âge de travailler (inactive/active), l'emploi, le chômage, la rémunération et la durée du travail. La base de données doit autoriser la désagrégation et le croisement de ces dernières selon les dimensions éducationnelle, sectorielle, professionnelle, territoriale et de genre, avec un focus sur la dynamique et la segmentation du marché de travail.

➤ **Suivi statistique et évaluation des programmes actifs de l'emploi**

L'Observatoire assurera le suivi statistique des indicateurs relatifs aux mesures de l'emploi et en facilitera la lisibilité selon des déclinaisons pertinentes (genre, âge, diplôme, type de formation, type d'emploi occupé, secteur d'activité, durée d'inscription dans l'agence d'emploi et prestation servie, province...). L'Observatoire s'attachera à développer les opérations portant sur (i) la conduite d'enquêtes auprès d'un panel de bénéficiaires des mesures de l'emploi et (ii) la constitution de groupes témoins pour évaluer l'impact du passage en mesures sur les trajectoires de ces bénéficiaires.

➤ **Mobilisation des sources d'information insuffisamment exploitées**

En collaboration avec les détenteurs de sources statistiques disponibles (enquêtes et données administratives), l'Observatoire identifiera les données complémentaires insuffisamment exploitées et les moyens pour les mobiliser (Extractions de tableaux croisés, appariements de quasi-panels, intégration de modules spécifiques ou de renseignements individuels dans les questionnaires et les fichiers administratifs). A ce titre, seront conclus des protocoles de mise à disposition de ces données et des conventions d'échange d'informations entre les détenteurs de ces sources et l'Observatoire et des moyens requis seront affectés pour les produire.

➤ **Mise en place d'un dispositif d'enquêtes régulières auprès des entreprises**

Quatre enquêtes clés seront menées auprès des entreprises de manière alternée et à intervalle régulier pour collecter des données sur (i) les coûts et la durée du travail, (ii) les mouvements de main d'œuvre, (iii) les besoins en compétences des employeurs et (iv) le travail temporaire auprès des agences de recrutement privées.

➤ **Etudes d'éclairage sur des thématiques récurrentes**

Elles porteront sur : (i) l'insertion des jeunes sur le marché du travail, (ii) les déterminants de l'emploi et du chômage, (iii) le chômage d'inadéquation (« mismatch »), (iv) la formation des salaires, (v) les coûts du travail et l'emploi, (vi) l'ajustement du marché du travail, (vii) l'emploi et la réglementation du travail, (viii) les

travailleurs à bas salaires, (ix) les disparités de genre sur le marché du travail, (x) l'évolution de l'activité féminine, (xi) la qualité (précarité) de l'emploi, et (xii) les disparités régionales du marché du travail.

➤ **Evaluation et prévision des besoins en compétences**

L'Observatoire réalisera des projections de l'offre et de la demande de travail à moyen terme, initiera et animera, en collaboration avec les acteurs concernés, les travaux de prospective sur l'évolution des compétences à long terme. A ce titre, et en fonction des moyens mis à sa disposition, l'Observatoire contribuera au développement des dispositifs (i) de collecte d'informations sur les besoins de recrutement et de compétences des entreprises, (ii) d'observation des entrées des diplômés dans la vie active et (iii) d'informations sur ces besoins destinées aux élèves et aux étudiants.

➤ **Production de rapports et appui d'une expertise externe**

Outre la production et la diffusion (en ligne) des rapports des études et enquêtes ci-dessus (à réaliser en externe), l'Observatoire préparera des rapports de synthèse sur l'évolution du marché du travail, les bilans et les perspectives de l'emploi ainsi que des bulletins sur l'évolution conjoncturelle du marché de l'emploi.

Afin de permettre à l'Observatoire de mettre en œuvre son programme d'action, il est fortement recommandé de le doter de moyens humains ayant les profils requis (statisticiens, démographes et économètres) et de mobiliser une expertise externe d'appui à la définition des termes de référence des études et enquêtes, à l'élaboration des rapports annuels, des notes sur la conjoncture du marché du travail, et à la formation des cadres de l'Observatoire.

Objectif spécifique 2 : Mettre en place un cadre de planification et de financement adéquat du développement de l'emploi centré autour de la loi de Finances

Il est proposé de mettre en place un dispositif de planification et de financement articulé au niveau central, régional et local intégré dans le dispositif annuel d'élaboration de la loi de Finances, calé sur le système de suivi et d'évaluation de la politique général de l'emploi et placé sous l'égide du Comité Interministériel de l'Emploi présidé par le Chef du Gouvernement.

La démarche de financement de la politique de l'emploi sera renouvelée par la mise en place d'un dispositif pluriannuel de programmation, en conformité avec le cadre de dépenses à moyen terme³⁰, et de gestion du Compte Spécial du Trésor "Fonds pour la Promotion de l'emploi des jeunes".

Ce nouveau cadre de gestion du Fonds, basé sur une démarche de programmation, reposera sur une première étape d'identification prospective des besoins de création et de modernisation des emplois et d'évaluation des besoins de financement. Le FPEJ permettra d'alimenter les Fonds Régionaux de l'Emploi qui seront mis à la disposition des régions, en application des programmes pluriannuels pour l'emploi et des plans d'action annuels arrêtés dans les régions et transmis, après leur validation par les Conseils Régionaux, au comité interministériel de l'Emploi.

Les ressources du FPEJ seront utilisées pour financer les programmes actifs de l'emploi et pour compléter les ressources des fonds régionaux de l'emploi pour stabiliser l'emploi (Filets de sécurité), l'orienter (programmes de compétitivité régionale) et parfaire la solvabilité des unités d'emploi (initiatives locales de l'emploi pour les programmes de proximité).

Au niveau central, le comité de suivi de la SNE aura pour charge principale de mettre en cohérence les programmes sectoriels et les besoins de financement de l'emploi émanant des régions :

- **Programmation:** Le MEAS au niveau central et au niveau régional et local assurera, à travers l'ANAPEC et les DRE, en coopération avec les Comités Régionaux de l'Emploi, la coordination du

³⁰ Voir Ministère de l'Economie et des Finances - Direction du Budget "Cadre de dépenses à moyen terme (CDMT)- Guide méthodologique".

processus de programmation (central, régional et local). Il centralisera les informations nécessaires à la programmation des dépenses du FPEJ. La définition des programmes pluriannuels et annuels de l'emploi sera territorialisée selon une démarche ascendante. Elle sera calée sur les programmes sectoriels, sur les stratégies de bassins d'emploi et sur le dispositif de définition des emplois de proximité. Ce dispositif sera appuyé sur les Plans Communaux de développement et les diagnostics territoriaux disponibles (exemples: diagnostics territoriaux de l'INDH).

- **Exécution:** Le MEAS effectuera, en qualité d'ordonnateur du FPEJ, l'exécution et le suivi des dépenses en partenariat avec les départements sectoriels et les régions. L'exécution des dépenses au niveau des régions sera conduite par l'ANAPEC qui, en coordination avec les DRE, interviendra directement ou indirectement à travers le réseau territorialisé des intermédiaires du marché de travail et à travers les autres partenaires porteurs de programmes d'emploi (collectivités locales; acteurs; publics; coopératives; ONG).
- **Suivi-évaluation:** Le système de suivi évaluation du FPEJ sera piloté par le MEAS. Il sera alimenté par les indicateurs d'impact, de résultats et de processus élaboré par l'Observatoire du marché du travail. Il donnera lieu à un rapport annuel sur l'emploi associé aux documents de la loi de finances.

Objectif spécifique 3 : Développer le dialogue social pour assurer la réalisation des objectifs de la SNE

Le dialogue social est un outil fondamental de la politique de l'emploi. Il s'appuie sur le principe que la concertation et la négociation collective permettent de prévenir les conflits et de mettre en œuvre efficacement les contrats d'emploi et de stimuler les investissements et la croissance des emplois. Cependant, le dialogue social peut présenter des insuffisances lorsque tous les employeurs et tous les travailleurs ne disposent pas de représentations et de moyens d'expression adéquats.

Il revient au dialogue social d'accompagner les réformes structurelles du marché de travail, en particulier l'adaptation du cadre réglementaire du travail à l'objectif de développement de l'emploi pour favoriser l'inclusion dans l'emploi des catégories vulnérables et assurer leur protection, la mise en place du socle de protection sociale et l'élargissement du soutien à l'employabilité.

Apporter des réponses aux attentes de la jeunesse et de la société en général pour réduire les inégalités sociales implique que l'agenda du dialogue social soit organisé pour traiter les objectifs suivants:

- Adapter le cadre de la législation du marché du travail pour assurer une meilleure intégration des jeunes et des femmes, protéger les travailleurs de la sous-entreprise et les travailleurs d'intérim ;
- Adapter le cadre des charges salariales pour encourager l'encadrement des PME ;
- Rationaliser les régimes de rémunération pour assurer à tous (secteurs, statuts et sexes) un revenu décent, en veillant à stimuler la diffusion des gains de productivité par les prix et les coûts (politique de la concurrence et des prix) ;
- Mettre en place un dispositif d'accompagnement économique pour la sauvegarde des emplois dans des contextes régionaux et sectoriels difficiles (fluctuations du marché, contraintes naturelles).

L'amélioration de l'efficacité du dialogue social nécessite de disposer d'une bonne base de connaissance pour les prises de décision et d'une bonne représentation des parties prenantes. Il revient au MEAS, en collaboration avec ses partenaires de:

- Préparer l'agenda du dialogue social pour établir, le plus largement possible, les accords sur les réformes à engager ;
- Etablir, dans le tableau de bord du marché du travail, les indicateurs de revenu et de salaires ;
- Assurer une meilleure représentation des producteurs (selon les secteurs et statuts) donnant le moyen d'évaluer les effets des politiques publiques sur l'emploi et les revenus et de contribuer par leurs propositions aux prises de décision.

Objectif spécifique 4 : Adopter une démarche efficace de lutte contre les discriminations et de contrôle de l'application de la législation du travail

La SNE recommande l'adoption d'une démarche efficace de lutte contre les discriminations et de contrôle du respect des droits des travailleurs. Cette démarche a pour principe de générer les conditions idéales de respect de la législation du travail et de la législation de la protection sociale. Elle est progressive et dotée de moyens d'actions pour changer les comportements non conformes en agissant sur les causes et obtenant l'adhésion des partenaires. La répression des infractions est un recours en dernier ressort.

Cette démarche vise à :

- Sauvegarder les emplois existants et faciliter l'amélioration de leur qualité ;
 - Donner la priorité à la concertation et obtenir des engagements ;
 - Réprimer, de manière progressive et en tenant compte des récidives et de leurs causes, les infractions lorsqu'il est démontré qu'elles ne relèvent pas de contraintes majeures.
- ***Développer la concertation préalablement aux activités de contrôle***

Le respect de la législation du travail est déterminé par l'adhésion des entreprises aux bonnes pratiques collectives. Il est indispensable d'utiliser les organes de concertation pour promouvoir les pratiques responsables au sein des entreprises. A cet égard, il est recommandé la création de commissions au sein des Conseils Provinciaux de Promotion de l'Emploi, avec pour mission d'appuyer la mise en conformité du tissu des entreprises.

La composition de ces commissions regrouperait, les représentants de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (entité constitutionnelle), de l'Inspection du travail, des syndicats de travailleurs, des associations professionnelles et de la CNSS. L'activité de ces commissions devra être planifiée. Des objectifs pour la mise en conformité seront fixés et feront l'objet de suivi et d'évaluations périodiques des résultats.

Le suivi de la mise en conformité aura par ailleurs des retombées positives en terme de connaissance du marché de travail, d'anticipation des risques de marché et de développement de solutions planifiées pour y faire face.

- ***Effectuer un contrôle coordonné entre les inspecteurs du travail et ceux de la CNSS et renforcer la sévérité des sanctions aux infractions***

Le contrôle est une fonction indispensable pour la bonne application de la législation du travail. A cet égard, il est recommandé l'instauration d'une coordination entre la CNSS, l'Inspection du Travail, les services d'impôts, le Conseil de la Concurrence et la Police de l'Environnement ayant pour but d'encourager le respect de la réglementation en vigueur, notamment de renforcer la sévérité dans la répression des récidives d'infraction.

- ***Mettre en place un dispositif d'audit pour promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise***

L'adhésion volontaire des entreprises à un comportement responsable en matière de lutte contre les discriminations et de respect de la législation doit recevoir la priorité. Au niveau international, l'expérience a montré que les entreprises sont généralement soucieuses de conserver une bonne image de marque vis-à-vis de leur clientèle. Le comportement responsable des entreprises vis-à-vis de leurs employés est un gage de sécurité pour la qualité de leurs prestations de services ou leurs produits.

Encadré 13: Protéger les droits des salariés de la sous-entreprise et des entreprises d'emploi temporaire

Les droits des salariés de la sous-entreprise (avoir un emploi stable, bénéficier de la formation professionnelle, accéder à l'IPE, l'AMO et la retraite) sont plus difficiles à protéger et plus particulièrement menacés du fait que les sous-traitants sont très souvent de simples intermédiaires, sans actifs et locaux visibles, et difficiles à tracer en cas de conflits. Le Code du travail (article 86 à 91, livre premier Des conventions relatives au travail Titre II – Du contrat de sous-entreprise) a responsabilisé « l'entrepreneur principal ». Les problèmes principaux sont probablement le non-paiement du salaire minimum, la non-comptabilisation des heures supplémentaires, la non prise en compte de l'ancienneté, la non-déclaration à la CNSS. L'importance de ces problèmes a été confirmée par les campagnes de contrôle menées par l'Inspection du Travail. La plupart des observations concernent le non-respect des dispositions légales sur les salaires et la non-déclaration à la CNSS. Le non-respect de la sécurité au travail tient, également, une bonne place parmi les observations effectuées par l'Inspection du travail.

Une campagne de contrôle des entreprises d'emploi temporaire a été menée en mai 2012. Elle a porté sur 520 entreprises d'emploi temporaires employant 66.043 salariés. Parmi elles, 401 entreprises (77% du total) étaient dans les branches de gardiennage et du nettoyage. Elles employaient 14.801 salariés, soient 22,4% du total des salariés et près de 37 salariés par entreprise). Les 119 restantes (23% du total) employaient 51.232 salariés, soit 78% du total ou 430 salariés par entreprise.

La SNE recommande de prolonger les expériences de promotion de la responsabilité sociale des entreprises en sollicitant l'adhésion volontaire des entreprises à un programme développé avec l'appui des associations professionnelles. Il convient à cet égard, de définir des procédures d'audit responsabilisant les entreprises donneuses d'ordre au niveau local.

En outre, il y a lieu d'engager une étude pour identifier les droits les plus menacés, les catégories de salariés employés de sous-entreprises et d'entreprises de sous-traitance, pour proposer un manuel de procédures visant à protéger les droits des travailleurs de la sous-entreprise et des entreprises de travail temporaire.

TROISIEME PARTIE

MISE EN OEUVRE DE LA SNE

La Stratégie Nationale de l'Emploi qui vise la promotion de l'emploi productif et décent à travers une accélération du rythme de création d'emplois (2 millions d'emplois d'ici 2025), une amélioration de leur qualité, une régulation efficiente du marché du travail et une répartition équitable des gains de productivité, requiert (a) des mécanismes efficaces de coordination entre acteurs aux échelons central et territorial et (b) des instances consultatives efficaces.

Pour articuler le pilotage opérationnel de la SNE aux échelons central et territorial, il importe de définir le processus de préparation des documents de mise en œuvre de cette dernière et ce, au regard des attributions et missions des acteurs institutionnels et des instances consultatives dans le domaine de l'emploi. A ce titre, il importe de renforcer la capacité d'intervention des structures impliquées dans la mise en œuvre.

I. SCHEMA INSTITUTIONNEL DE LA SNE

Le schéma institutionnel proposé s'inspire des principes de bonne gouvernance des politiques publiques en général et des retours d'expérience en matière d'opérationnalisation des stratégies économiques et sociales au Maroc au cours des quinze dernières années.

Il tient compte de la situation de transition du cadre institutionnel faisant suite à l'adoption de la nouvelle Constitution de 2011. Cette transition aboutira en 2015 avec l'adoption des projets de loi sur les collectivités territoriales (projet de loi organique 111-14 relative aux régions, le projet de loi organique 112-14 concernant les préfectures et les provinces et le projet de loi organique 113-14 sur les communes).

1.1. ANCRAGE ET PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

La SNE engage le Gouvernement. La réalisation de ses objectifs s'appuie sur des textes juridiques de nature législative, réglementaire ou conventionnelle qui définissent le rôle et habilite les acteurs chargés de sa mise en œuvre.

La conduite de la SNE en tant que politique publique sera guidée par les principes de gouvernance inscrits dans la constitution de 2011. Le rôle du Ministère chargé de l'Emploi consistera à développer, sous l'autorité du Chef du Gouvernement, un système de gouvernance de la politique de l'emploi, opérationnel et partagé par les ministères concernés, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux. A cette fin et pour faciliter la réalisation des objectifs de la SNE, il est impératif de faire évoluer les cadres réglementaire et institutionnel du marché de travail selon les recommandations de l'axe stratégique "Gouvernance du marché de travail", notamment en matière de redynamisation/recomposition des conseils.

Pour la concrétisation des objectifs stratégiques de la SNE, la contribution des départements en charge des politiques sectorielles et des politiques sociales, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et des acteurs locaux est indispensable. Pour assurer cette approche de mise en œuvre coordonnée et concertée, le Gouvernement proposera un "agenda" de concertation de la SNE permettant aux élus et aux partenaires de prendre toute leur part dans les débats de fond.

Au plan national, la SNE sera dotée d'un mécanisme renforcé de pilotage stratégique. Il sera chargé d'élaborer la "feuille de route" de la SNE à partir de la "matrice" des objectifs. Il pilotera, également, le travail des commissions techniques en charge de préparer les conventions-cadre centrées sur les objectifs stratégiques de la SNE. Il suivra également la réalisation des conventions spécifiques ou des contrats-programmes dans le cadre des dispositions de la loi organique des Finances et la loi organique sur la régionalisation.

Au plan territorial, la SNE soutiendra le processus de convergence en faveur de l'emploi en inscrivant ses projets dans le cadre des volets emploi des programmes économiques régionaux, en s'appuyant pour cela sur des programmes régionaux pour l'emploi (déclinaison territoriale des objectifs stratégiques de la SNE).

La mise en œuvre sera étalée sur une période de 10 ans en trois phases avec une phase de lancement et deux phases d'exécution de trois années chacune séparée par une évaluation à mi-parcours.

A ce titre, la Stratégie nationale de l'emploi est une feuille de route pour les acteurs institutionnels impliqués dans sa mise en œuvre. La matrice des mesures qui l'accompagne servira de document de pilotage que le ministère en charge de l'Emploi opérationnalisera en plans et programmes d'action et ce, en étroite collaboration avec les parties prenantes.

La finalité du plan d'action est de fixer les objectifs des politiques publiques en matière d'emploi et de prévoir les actions à mener et les ressources à mobiliser sur un horizon de moyen terme. Le plan d'action détermine, annuellement les activités à conduire et identifie les moyens financiers et humains. La formulation des programmes et plans d'action est un processus qui requiert (i) l'engagement et l'implication des décideurs, (ii) une plus grande mobilisation des acteurs associés à la mise en œuvre, et (iii) une bonne « méthode d'approche » des chefs de file responsables de la mise en œuvre des mesures.

Concernant la méthode d'approche, le chef de file de la mesure doit (i) bien identifier « qui fait quoi » pour préciser les modalités et le chronogramme des interventions des parties prenantes, (ii) préciser la nature des coopérations opérationnelles (convention de partenariat, groupe de travail, réunions de concertation...) à développer entre les parties prenantes, (iii) rendre opérationnel un cadre formel de coordination des actions, et (iv) impliquer les structures d'opérationnalisation (responsables en charge de la mise en œuvre, du budget, personnes à dossier,...).

1.2. INSTITUTIONNALISATION DU CADRE DE MISE EN OEUVRE DE LA SNE

L'institutionnalisation du cadre de mise en œuvre de la SNE devra être développée pour renforcer le pilotage gouvernemental de la politique de l'emploi et soutenir les capacités de coordination du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et des différents acteurs impliqués au niveau national et régional.

Le pilotage de la SNE concerne la fonction de prise de décision qui s'appuie sur des organes de concertation, de mise en œuvre et de suivi évaluation.

1.2.1. Au niveau national

▪ ***Mettre en place un Comité Interministériel de l'Emploi***

Il est proposé de **mettre en place un Comité Interministériel de l'Emploi (CIE) présidé par le Chef du Gouvernement** ayant pour mission de veiller sur la mise en œuvre des objectifs de la SNE. Ce comité dont la composition est arrêtée par le Chef de Gouvernement doit comprendre au moins les représentants des départements suivants : Finances, Intérieur, Formation Professionnelle, Education Nationale, Enseignement Supérieur, Industrie et Commerce, Migration, Développement Social ...

Préalablement à la préparation du projet de loi des finances, et sur la base d'un rapport annuel préparé par le Ministre chargé de l'Emploi et accompagné des recommandations du Conseil Supérieur de Promotion de l'Emploi (CSPE), le Comité interministériel examine et décide des mesures à prendre pour la réalisation des objectifs visés par la Stratégie.

Le CIE sera chargé notamment de poursuivre la réalisation des activités suivantes :

- Valider les orientations et les objectifs stratégiques de la SNE en matière de création d'emplois, de valorisation de capital humain et d'efficacité des politiques actives d'emploi ;
- Concrétiser les orientations et les objectifs stratégiques de la SNE par :
 - o la détermination des conditions de mise en œuvre dans un cadre conventionnel ;
 - o ou, le cas échéant, leur approfondissement au moyen d'études et de consultations ;
- Etablir la "feuille de route" de la SNE ;
- Constituer les commissions techniques qui seront en charge de préparer les conventions-cadre, selon un calendrier déterminé ;
- Suivre la réalisation des conventions spécifiques ou des contrats-programmes établis entre les partenaires nationaux de la SNE.

La réalisation de ces tâches fondamentales est l'aboutissement d'un processus continu de coordination et d'animation que doit conduire le Ministère de l'Emploi aux échelons central et territorial. Le retour d'expérience montre que ce pilotage opérationnel doit nécessairement prendre appui sur un comité de suivi qui prépare les décisions pour le Chef du Gouvernement qui assure le pilotage stratégique au niveau du comité interministériel. La mise en place de ces deux organes est essentielle à la bonne gouvernance dans le domaine de l'emploi.

▪ ***Instituer un comité de suivi auprès du Ministère de l'emploi***

Placé auprès du ministère chargé de l'Emploi et regroupant les représentants des ministères concernés, ce comité de suivi de l'emploi (CSE) a pour mission notamment de :

- Prendre connaissance du bilan de l'avancement de la SNE étayé par les résultats d'évaluation des programmes actifs de l'emploi ;
- Renforcer les dimensions sectorielle et territoriale des programmes actifs d'emploi ;
- Soutenir le développement du dispositif statistique sur le marché du travail et, in fine,
- Préconiser, à la lumière de ce bilan, des mesures de l'emploi qui seront prises dans le cadre de la loi de finances.

Un rapport annuel de base intitulé « ***Bilan et perspectives de l'emploi*** » est établi et dont les conclusions et recommandations seront communiquées au Chef de Gouvernement par le Ministre chargé de l'Emploi qui assure la présidence du comité de suivi.

▪ ***Mettre en place des points focaux emploi dans les ministères***

La politique de l'emploi n'est pas seulement l'affaire du ministère en charge de l'emploi. Le caractère transversal de l'emploi implique que les responsabilités dans ce domaine soient partagées par l'ensemble des départements ministériels. Ces derniers sont appelés notamment à assurer une meilleure intégration de l'emploi dans les stratégies sectorielles, ce qui passera par la mise en place de points focaux et, le cas échéant, de comités sectoriels de l'emploi.

Ces points focaux seront investis notamment des prérogatives suivantes:

- contribuer à l'analyse de la situation de l'emploi dans les domaines relevant de leur responsabilité ;
- mettre en œuvre les engagements pris dans le cadre de conventions établies avec le CIE ;
- assurer le suivi des actions programmées et communiquer au MEAS les informations relatives à la mise en œuvre des conventions ;
- mettre à jour les programmes ou les créations d'emploi projetées, impulser et assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures sectorielles de l'emploi ;
- participer au comité de suivi de la SNE.

▪ ***Elaborer un rapport annuel sur l'emploi***

Pour marquer son engagement en faveur de l'Emploi, le Gouvernement placera le rapport « ***Bilan et perspectives de l'emploi*** » parmi les documents accompagnant le projet de loi de finances, le présentera au Conseil Supérieur de Promotion de l'Emploi et le diffusera auprès des instances régionales.

Du point de vue contenu, ce rapport sera préparé en tant que document interministériel établissant un bilan de la contribution des politiques engagées à l'emploi. Préparé au niveau central avec l'appui des Comités de pilotage et de suivi, et validé par le CIE, ce document de synthèse reflète la convergence des efforts déployés par l'ensemble des parties impliquées dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Il doit être structuré selon les axes de la SNE et accompagné de la matrice des mesures mises à jour avec les différents indicateurs afin de donner une meilleure lisibilité de la mise en œuvre de la SNE. La matrice des mesures sera actualisée chaque année après adoption de la loi de finances. Elle servira donc de document de référence pour la programmation des actions du Ministère chargé de l'Emploi, des départements ministériels et des collectivités territoriales.

▪ **Organiser un sommet social sur l'emploi tous les trois ans**

La mise en œuvre de la SNE exige du Gouvernement et de tous les acteurs de se concentrer sur tous les sujets en lien avec l'emploi. Pour cela, il faut être en capacité de dresser un véritable bilan et surtout de créer un cadre de travail, une feuille de route et une nouvelle méthodologie pour créer les conditions de la croissance et par conséquent de la création de l'emploi.

Aussi faut-il tirer profit de ce moment exceptionnel que celui de la SNE pour mettre autour de la table les principaux acteurs de la vie économique, sociale et politique pour construire le modèle social dont le Maroc a besoin. Le Sommet social serait un espace de rencontres et d'échanges organisé pour favoriser des réflexions de fond, des échanges d'expériences, la formulation de propositions et aborder les questions sociales avec méthode, transparence, esprit de responsabilité et souci de l'intérêt général. Le sommet social sera une étape d'évaluation rétrospective et de définition des objectifs pluriannuels de l'emploi.

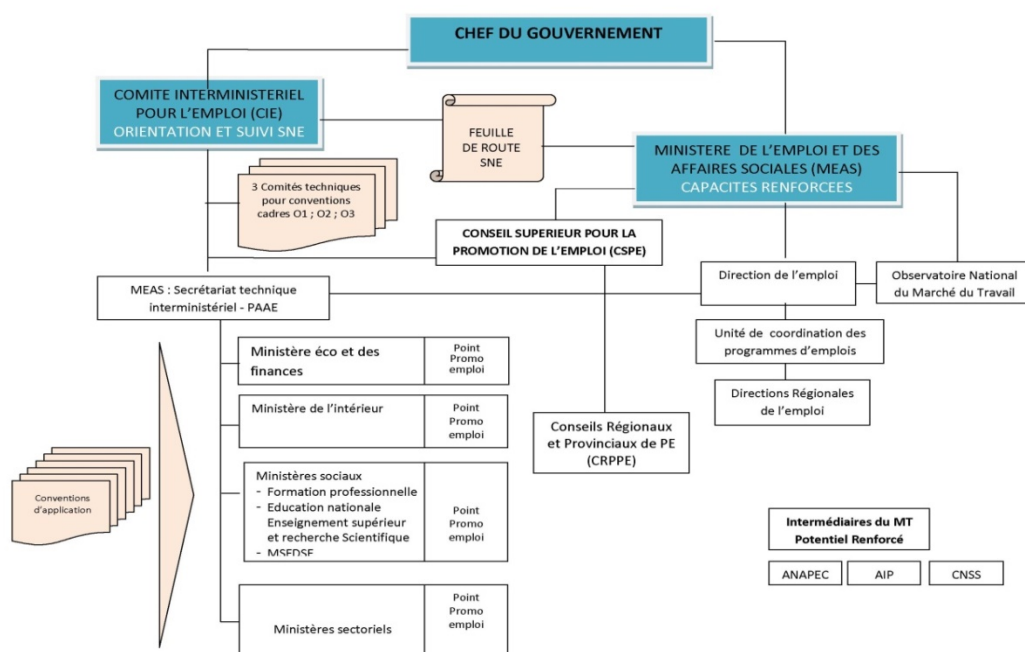
Prendre cette initiative serait efficace pour le gouvernement qui y gagnerait en s'appuyant sur les partenaires sociaux et la société civile pour aboutir à une compréhension commune des enjeux de l'emploi, identifier les pistes de progrès, clarifier les rôles des différentes parties prenantes œuvrant dans le domaine de l'emploi et des relations sociales et identifier surtout ce qui relève de la négociation.

Ce sommet stratégique se fixerait comme objectifs de :

- Etablir un bilan objectif des actions menées en matière d'emploi ;
- Trouver un accord avec les parties prenantes sur les priorités du programme gouvernemental ;
- Permettre aux acteurs et aux décideurs de prendre les décisions nécessaires pour mettre en place les conditions de création de la richesse.

Par ailleurs, le Sommet social ne se substituerait pas au dialogue social. Il y a lieu de distinguer le dialogue social autour des questions transversales et stratégiques (c'est le sommet social) et le dialogue social autour des revendications que les partenaires sociaux peuvent porter en lien avec la situation du marché de travail. Le calendrier du dialogue social pourrait rester annuel et le sommet social triennal.

Figure 13: Schéma de gouvernance institutionnelle au niveau national



1.2.2. Au niveau territorial

Pour assurer une mise en œuvre cohérente de la SNE, il est nécessaire de compléter les décisions d'allocations des ressources et les actions de réforme au plan national, avec une prise en main des objectifs stratégiques par les acteurs territoriaux. Autrement dit mettre en place les mécanismes permettant la déclinaison territoriale de la SNE³¹.

A ce titre, la SNE se réfère aux principes inscrits dans les textes sur la régionalisation avancée adoptés par le Gouvernement et propose de les mettre en œuvre selon une séquence en trois temps : (i) Planification régionale de l'emploi, (ii) Mise en place des instances régionales de l'emploi et (iii) Intégration dans les programmes économiques régionaux.

Durant la phase de transition vers le modèle de la régionalisation avancée, la démarche de préparation des programmes régionaux de l'emploi pourra prendre appui sur la déclinaison régionale des programmes actifs de l'emploi par le MEAS en concertation avec les régions et les départements sectoriels. La préparation et le suivi de mise en œuvre des programmes régionaux de l'emploi nécessitent une forte collaboration entre les différents intervenants.

▪ **Mettre en place un Comité Régional de l'Emploi**

Le nouveau contexte de la régionalisation tel que défini par la Constitution attribue aux conseils régionaux élus au suffrage universel un rôle déterminant dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Les conseils régionaux sont appelés à favoriser la coordination des politiques publiques sectorielles au niveau des régions et à orienter les projets appuyés et financés par ces politiques.

Encadré 14: Compétences des Régions d'après le projet de loi organique sur la Région et les collectivités locales

Le projet de loi organique sur la région attribue aux conseils régionaux les compétences suivantes:

- Améliorer l'attractivité du territoire de la région, et le renforcement de sa compétitivité économique ;
- Parvenir à une utilisation optimale des ressources naturelles, à leur valorisation et à leur protection ;
- Engager des mesures destinées à encourager l'entreprise et son environnement, et des actions en vue de faciliter le développement des activités productives de richesses et d'emplois ;
- Contribuer à la réalisation d'un développement humain durable ;
- Engager des actions pour renforcer les capacités de gestion des ressources humaines et leur formation.

Selon l'article 121, les prérogatives de la région portent sur le développement économique, notamment dans les domaines relatifs aux soutien à l'entreprise, la promotion du tourisme, l'établissement et l'entretien de zones d'activité économique, la création de routes et itinéraires touristiques dans le monde rural, la promotion des marchés de gros régionaux, la création de villages et de zones d'activités pour les activités et les métiers traditionnels, l'attraction des investissements, la promotion de l'économie sociale et solidaire et des produits du terroir.

En particulier, font partie du domaine des compétences de la région, la formation professionnelle, la formation continue et l'emploi et, en particulier:

- la création de centres régionaux de l'emploi et de développement des compétences;
- la création de centres régionaux de formation en vue de l'insertion dans le marché du travail;
- la supervision de la formation continue des producteurs et des fonctionnaires des collectivités territoriales.

Dans le domaine du développement rural, la région a compétence pour:

- la promotion des activités non agricoles en milieu rural ;
- la construction, l'amélioration et l'entretien des routes non classées.

³¹La loi instituant le Conseil supérieur de promotion de l'emploi prévoit l'élaboration «des programmes et des plans régionaux pour l'emploi basés sur le partenariat et la participation effective des différents intervenants locaux».

Pour porter appui au nouveau cadre institutionnel de la région, il est proposé d'instituer un "Comité Régional de l'Emploi CRE"³² auprès du Walis de régions, et en liaison avec les présidents de région et les Conseils régionaux. Le Directeur régional de l'Emploi qui en assurera le secrétariat est assisté du Directeur de l'Agence régionale de l'ANAPEC en tant que rapporteur sur les aspects relatifs à la programmation et à la mise en œuvre des mesures de l'emploi.

Outre les services régionaux de l'Etat et les représentants des collectivités territoriales, seront associés au Comité régional les intervenants qui pourront jouer le rôle de relais dans la mise en œuvre des dispositifs de l'emploi, notamment les opérateurs économiques et de formation et les acteurs de la société civile concernés par le développement des initiatives territoriales de l'emploi. Il est recommandé de confier au CRE la mission de préparer les documents du programme régional et des programmes de mise en œuvre de la SNE.

▪ **Programmes et plan d'action régionaux pour l'Emploi**

Chaque région a ses spécificités sectorielles et sociales. La déclinaison territoriale de la SNE est conçue dans le cadre d'un processus de planification régionale qui tient compte des enjeux spécifiques des régions en matière d'emploi. La planification régionale sera coordonnée par les Directions régionales de l'emploi, avec l'appui des services centraux et des services régionaux de l'Etat, au sein du Comité Régional de l'Emploi.

Les Conseils Régionaux et Provinciaux de l'Emploi, tels que décrits au niveau de l'axe 4, serviront d'espaces de concertation élargie proposant leur appui et propositions au Comité Régional de l'Emploi.

Le processus de préparation des Programmes Régionaux comprendra plusieurs étapes: (i) la préparation du document de Programme Régional de l'Emploi **PRE** et (ii) l'élaboration du Plan d'Action Annuel Régional de l'Emploi **PAARE** et des tableaux de financement correspondants.

➤ **Programme Régional de l'Emploi (PRE)**

Le programme régional de l'emploi comprendra une évaluation de la situation du marché de travail et des perspectives sectorielles de création d'emploi, les propositions de mobilisation des dispositifs des programmes actifs de l'emploi, les propositions relatives à la protection sociale ainsi que les propositions de déploiement des actions spécifiques au niveau local.

Le programme régional de l'emploi prend appui sur un document préparatoire comprenant :

- un bilan de la situation de l'emploi à l'échelle du bassin d'emploi de la région (inactivité, chômage et sous-emploi) et la dynamique de son bassin d'emploi (migrations internes, interrégionales et internationales) ;
- une appréciation des possibilités de développement sectoriel et du niveau d'organisation des unités de production et des perspectives de création d'emploi au niveau du bassin d'emploi ;
- une appréciation de la situation de la protection sociale des actifs et des inactifs (au regard des résultats des politiques et programmes d'éducation et de formation, de santé, de logement, de lutte contre la pauvreté, des programmes sociaux spécifiques en direction des jeunes, des personnes âgées et/ou handicapées);
- une appréciation de l'organisation de l'intermédiation du marché du travail et des programmes actifs de l'emploi, détaillant la liste des opérateurs et décrivant leurs projets et programmes ;
- une phase d'identification des projets répartis selon les trois axes stratégiques de la SNE relatifs à la création d'emplois, à la valorisation du capital humain et au fonctionnement du marché de travail.

Le contenu du programme régional de l'emploi désigne des actions opérationnelles : Les propositions inscrites dans le programme régional se basent sur une appréciation de la dynamique observée au niveau du bassin d'emploi qui établit les priorités d'action (accompagnement de la croissance des emplois; prévention des risques de pertes d'emploi; mise à niveau des métiers et soutien à la transformation des structures d'entreprises).

³²Il s'agira, lors de la création des «Comités de pilotage régionaux de l'emploi », de capitaliser sur l'expérience des «Comités régionaux d'amélioration de l'employabilité», dont la présidence est actuellement assurée par les Walis.

Les objectifs identifiés au niveau du bassin d'emploi de la région sont traduits en activité à réaliser sur un horizon de temps défini et une échelle déterminée (locale bénéficiant des Initiatives Locales de l'Emploi ou régionale), en tenant compte de leur articulation avec les grands programmes établis au niveau national.

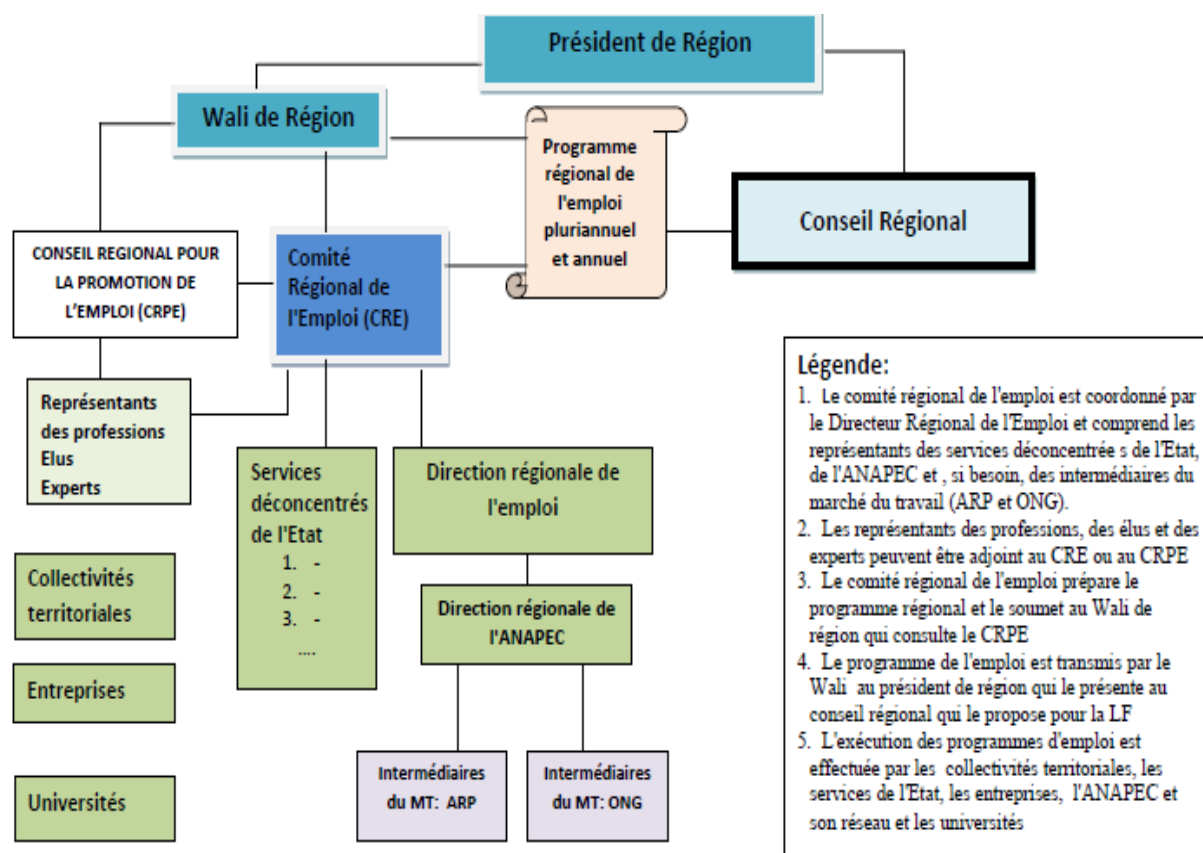
Ces activités sont décrites sur des tableaux désignant clairement: (i) les publics visés, (ii) les zones d'intervention, (iii) les objectifs opérationnels, (iv) les résultats attendus, (v) les moyens en effectifs pour les réaliser et (vi) les crédits à mobiliser.

➤ Plan d'Action Annuel Régional de l'Emploi (PAARE)

Le Comité Régional de l'Emploi élabore annuellement des plans d'action d'emploi sur la base du Programme Régional de l'Emploi. Il confectionne à cette fin des tableaux des besoins de financement. Ces tableaux de financement sont adaptés au regard des résultats et des capacités de dépense. Ils servent à l'établissement des plans d'action annuels de l'emploi au niveau national.

Une fois que les documents du programme régional et du plan d'action annuel régional d'emploi sont finalisés, le Ministre en charge de l'Emploi, le Ministre de l'Intérieur et le Directeur de l'ANAPEC en obtiennent communication. Ils pourront être soumis, pour consultation, aux instances de consultation concernées.

Figure 14: Schéma de gouvernance institutionnelle au niveau territorial



2. MECANISMES DE FINANCEMENT DE LA SNE

2.1. FINANCEMENT DES CONVENTIONS-CADRE POUR L'EMPLOI

En accord avec les dispositions de la loi organique des finances, les programmes SNE seront présentés selon un format lisible qui permet de (i) les relier aux résultats et aux indicateurs de la SNE, (ii) de responsabiliser les gestionnaires, (iii) d'en mesurer les coûts et (iv) d'en évaluer les avantages dans le cadre du dialogue budgétaire.

Les programmes de la SNE ne concernent pas que le MEAS mais l'ensemble des Ministères dont les actions ont une incidence sur l'emploi. L'allocation des financements dans le cadre des budgets d'équipement devra intégrer, dans ses motivations, la prise en compte de sa contribution directe ou indirecte aux objectifs de l'emploi.

2.2. FINANCEMENT DES PROGRAMMES REGIONAUX POUR L'EMPLOI

Le financement des projets régionaux sera assuré à partir de deux circuits :

- Les projets relevant des compétences exclusives des services déconcentrés et des collectivités locales seront inscrits dans le volet "emploi" des contrats-programmes entre régions et Etat ;
- Les projets ne relevant pas de ces compétences exclusives et retenus au terme des procédures d'appel à projets seront financés dans le cadre du contrat-programme Etat-ANAPEC relatif aux Initiatives Locales pour l'Emploi.

Chaque région disposera pour chacune des phases d'opérationnalisation de la SNE d'une enveloppe destinée à soutenir les projets de création d'emplois dans le cadre de la SNE.

2.2.1. Créer des fonds régionaux de promotion de l'emploi

La mise en place des contrat-programmes suppose que la Région, dans sa nouvelle configuration, dispose de ressources financières requises pour mettre en œuvre ses nouvelles prérogatives dans le domaine de l'emploi. Quel que soit le niveau de ces ressources, la Région ne pourrait pas agir seule pour conduire une « politique régionale » de l'emploi. Le transfert de compétences en matière d'emploi à la Région s'accompagnera du transfert de moyens financiers, mais cette dernière a intérêt à créer un fonds régional de promotion de l'emploi afin de mobiliser d'autres sources de financement complémentaires.

A cette fin, la Région devra adopter une démarche partenariale, progressive dans la mobilisation des ressources, impulsée au niveau central, tant la conception de la politique de l'emploi et l'affectation des moyens financiers restent du ressort de l'Etat. La mise en place de tels fonds permettra à la région de disposer d'une feuille de route partagée dans le domaine de l'emploi, de s'assurer de la convergence des volontés et de mener une coordination active des partenaires et des moyens d'interventions. Cette démarche serait le gage d'une efficacité renforcée d'une politique territorialisée de l'emploi, laquelle évoluera à terme vers une politique territoriale de l'emploi.

Dans ce cadre, le fonds régional financerait non seulement des programmes de renforcement de l'employabilité, d'aide à l'insertion des publics prioritaires de la région ou d'appui à l'auto emploi et des TPE, mais également l'accompagnement des PME voire, dans certaines localités, des actions de restructuration territoriales en fonction des contraintes (manque de ressources hydriques par exemple; épuisement de filons miniers) et des opportunités économiques et sociales (promotion de nouveaux métiers ou de nouvelles branches de production).

En attendant la mise en place de ces fonds régionaux, l'Etat peut mobiliser des moyens financiers pour lancer des initiatives locales de promotion de l'emploi.

2.2.2. Prévoir une dotation financière pour la promotion territoriale de l'emploi dans la phase de transition

Dans le cadre d'une territorialisation progressive de la politique d'emploi, il est proposé de réserver une dotation financière, à prélever sur le fonds de promotion de l'emploi des jeunes, destinée à assurer un financement complémentaire des mesures de l'emploi initiées à l'échelon régional. Les mesures éligibles au financement conjoint Etat-Région sont celles mises en œuvre par l'ANAPEC et répondant aux besoins spécifiques de la région.

Dans chaque région, la Direction Régionale de l'Emploi lancera, pour le compte du Conseil Régional, les appels à projet au titre du programme Bassins d'Emplois et du programme Initiatives Locales pour l'Emploi.

Au niveau régional, l'instruction et la sélection des demandes de financement complémentaire des régions seront effectuées par le Comité régional de l'emploi en tenant compte, notamment, (i) de l'intérêt régional et de la cohérence de la mesure proposée au regard des priorités régionales, (ii) de l'effort de la Région déjà effectué sous forme de subventions accordées au cours des trois dernières années, et (iii) du respect des critères d'éligibilité des bénéficiaires de la mesure fixés au niveau national ou à l'échelon territorial par les instances régionales. Lorsque le montant des demandes de financement dépasse celui de la subvention, le CRE classera les mesures par ordre de priorité selon leur impact sur l'emploi.

A l'échelon central, la répartition de l'enveloppe financière se fera en fonction des critères de concentration des jeunes en chômage dans les provinces et préfectures et de la contribution financière de ces dernières et en fonction des autres critères de redistribution des ressources adoptés pour le Fonds de Mise à niveau régional et le Fonds de solidarité interrégionale, institués par la Constitution de Juillet 2011. La proposition de répartition est instruite par un comité ad hoc constitué de représentants des ministères de l'Emploi, de l'Intérieur, des Finances, et de l'ANAPEC.

La part de l'Etat versée au titre de sa contribution (subvention) et la contrepartie du financement de la région aux mesures de l'emploi ainsi que les modalités de déblocage et de paiement des subventions aux régions seront fixées dans un manuel de procédure signé par les parties concernées.

3. OPERATIONNALISATION DE LA SNE

3.1. UN PHASAGE DE MISE EN ŒUVRE EN TROIS TEMPS

La mise en œuvre de la SNE sera étalée sur une période de 10 ans en trois phases avec une phase de lancement et deux phases d'exécution de trois années chacune, séparées par une évaluation à mi-parcours. Ce phasage est effectué pour tenir compte des contraintes de moyens et de capacités et de la nécessité d'assurer un suivi-évaluation de qualité.

La phase de lancement regroupe, outre les aspects politiques relatifs à l'engagement du Gouvernement à travers l'adoption de la SNE et la création du CIE, un programme d'action prioritaire 2015/2016, des projets applicables à court terme sous forme de pilotes en matière d'emplois de proximité, des mesures de renforcement des capacités et l'élaboration des documents préalables de planification de la mise en œuvre au plan national et régional.

Les deux phases d'exécution (1 et 2) de la SNE seront consacrées à (i) l'exécution dans le cadre de la programmation budgétaire des conventions d'application dérivées des conventions cadre et (ii) à la réalisation des plans d'action régionaux d'emploi, déclinés à partir des programmes régionaux, élaborés sur la base des financements mis à la disposition des régions.

Tableau 7 : Planning de mise en œuvre de la SNE

	2015-2017	2018-2020	2021	2022-2024	2025
Lancement					
Adoption et mise en œuvre du programme d'action prioritaire					
Adoption/Mise en place du CIE					
Pilotes ILE					
Renforcement des capacités centrales					
Préparation conventions					
Renforcement des capacités régionales					
Plans régionaux					
Phase 1					
Convention Création Emplois					
Convention Capital Humain					
Convention Marché du Travail-PAE					
Programmes régionaux de l'emploi					
<i>Evaluation à mi-parcours</i>					
Phase 2					
Convention Création Emplois					
Convention Capital Humain					
Convention Marché du Travail-PAE					
Programmes régionaux de l'emploi					
<i>Evaluation</i>					

3.2. ETABLISSEMENT DE LA "FEUILLE DE ROUTE" DE LA SNE

Le CIE aura comme première activité d'établir la "feuille de route" de la SNE incluant le calendrier de préparation et de lancement des conventions-cadre nécessaires à la concrétisation des objectifs opérationnels en matière de création d'emplois, de valorisation de capital humain et d'efficacité des politiques actives d'emploi.

La flexibilité de la formule conventionnelle (contrat-programme-cadre) est celle qui convient à la mise en œuvre de la SNE. Ce format permet de regrouper autour d'objectifs stratégiques des opérateurs publics et privés, de mutualiser leurs moyens et de développer une approche basée sur les résultats, tout en ajustant le rythme de réalisation aux capacités d'exécution dans le cadre de conventions-spécifiques ou contrats-programme d'application.

Parallèlement à cette première activité, le CIE devra procéder à la constitution des commissions techniques qui seront en charge de préparer lesdites conventions-cadre, selon le calendrier établi dans la feuille de route de la SNE.

Chacune des conventions-cadres devra répondre, au minimum, aux exigences suivantes :

- Rappel de l'objectif stratégique de la SNE, des objectifs opérationnels et des indicateurs associés ;
- Inventaire des programmes existants ayant une influence directe sur les indicateurs ;
- Identification des mesures additionnelles proposées par la SNE ;
- Dispositions relatives aux conventions d'application de la convention cadre.

3.3. MESURES PRIORITAIRES

La première des priorités de la SNE est d'assurer la cohésion de l'ensemble des acteurs autour des orientations proposées. Sans cette cohésion, aucune action ne pourra être engagée. Il en découle la nécessité de la constitution de groupes de travail ad-hoc auprès du Comité de suivi de l'Emploi :

- **Groupe 1** " Mesures de politique macroéconomiques et sectorielles en faveur de l'emploi" ;
- **Groupe 2** "Politiques actives du marché du travail et capital humain" ;
- **Groupe 3** "Territorialisation des programmes de l'emploi".

Les mesures prioritaires du premier groupe consistent à engager les actions pour restaurer la compétitivité des entreprises en vue de réduire le déficit du commerce extérieur et relancer la création des emplois dans les

branches exposées à la compétition internationale. Ces actions concernent le volet incitations et fiscalité, le volet financement et le volet charges salariales.

Les mesures prioritaires relatives au marché du travail sont la mise en place du réseau élargi d'intervention de l'ANAPEC pour renforcer les capacités en matière d'intermédiation et d'appui aux chercheurs d'emploi et aux porteurs de projets d'entreprises. Il s'agira d'initier, également, les actions pour la mise en place de programmes de renforcement de l'employabilité des personnes ayant perdu leur emploi, et en particulier des femmes de niveau scolaire moyen en milieu urbain.

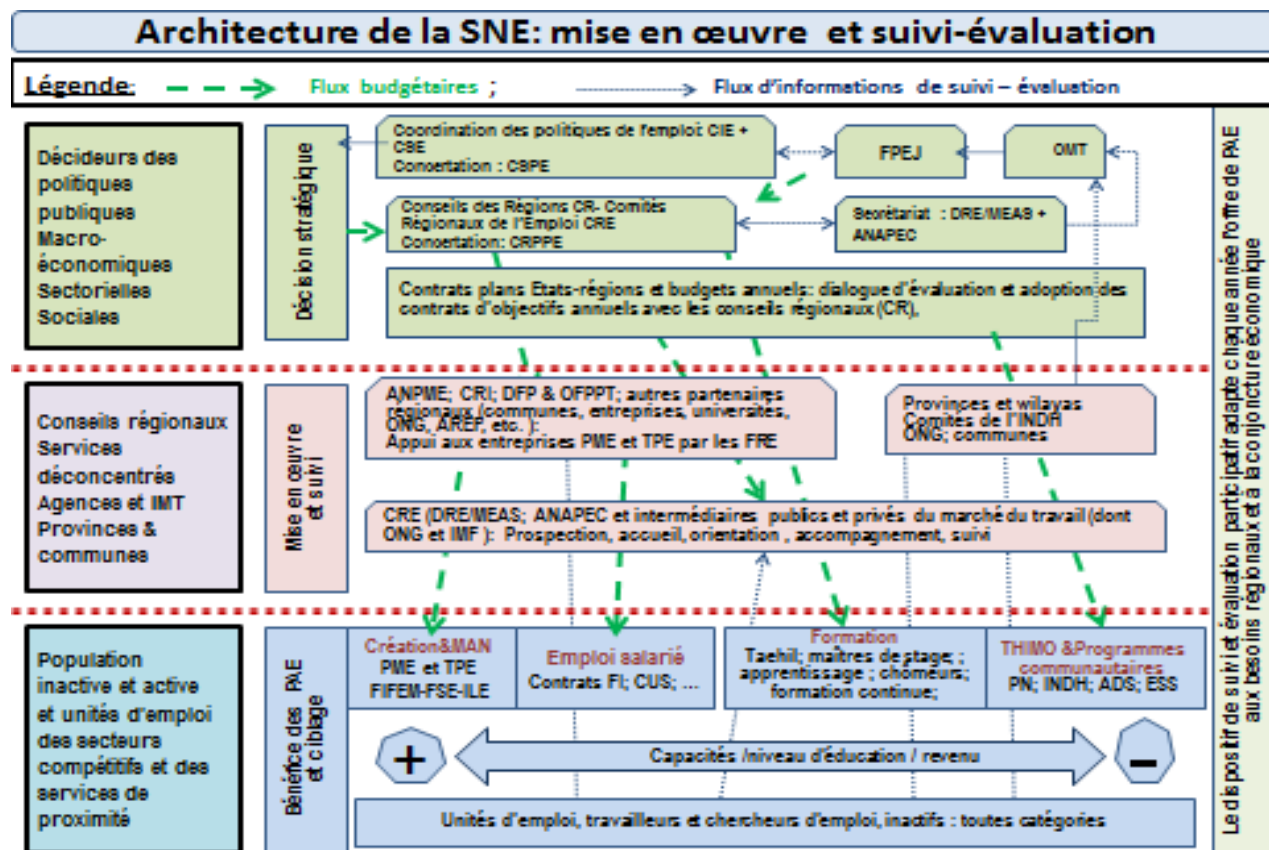
Les mesures prioritaires concernant la territorialisation des programmes d'emploi consistent, d'une part, à mobiliser les acteurs pour l'ingénierie des emplois, soit sous forme d'extension dans des unités existantes, soit sous forme de création de nouvelles unités et, d'autre part, à identifier les ressources pour solvabiliser la demande adressée à ces entités.

4. MISE EN PLACE D'UN SYSTEME EFFICACE D'INFORMATION ET DE SUIVI-EVALUATION

Le système de suivi-évaluation de la SNE sera construit sur trois "étages". Les programmes opérationnels seront directement suivis et évalués "en interne" par leurs gestionnaires en vue d'améliorer l'efficacité en matière d'exécution (procédures, coûts, ..). A l'échelle des instances de pilotage, ce sont les indicateurs de résultat qui seront suivis. A l'échelle du Gouvernement, ce sont les indicateurs d'impact qui devront être évalués. C'est la raison pour laquelle le système de suivi-évaluation sera basé sur les données recueillies par les opérateurs, synthétisées par le CIE et évaluées de manière indépendante à mi-parcours et à la clôture de la phase 2.

Le schéma ci-dessous résume le cadre général du processus de suivi évaluation.

Figure 15 : Schéma de mise en œuvre et suivi-évaluation de la SNE



Ce schéma décrit les trois niveaux de: (i) prise de décision et concertation, (ii) mise en œuvre et (iii) populations cibles.

Il montre l'étendu des programmes en relation avec la population cible bénéficiaires des programmes d'emploi: de droite à gauche: les travaux à haute intensité en main d'œuvre; les programmes de renforcement de l'employabilité; les programmes d'appui à l'emploi salarié et les programmes d'appui à la création et à la mise à niveau des PME et des TPE.

Tous ces programmes sont mis en œuvre par un ensemble d'acteurs régionaux. Ceux-ci transmettent des informations et reçoivent des ressources. Le dispositif de suivi évaluation est clos par le dialogue d'évaluation et l'allocation de ressources financières dans le cadre des Lois de finances.

5. FACTEURS DE RISQUES

La réalisation des objectifs de la SNE demeure soumise à des facteurs de risque de plusieurs types. Ces derniers peuvent être externes et conjoncturels, liés aux difficultés de convergence des politiques publiques, à l'efficacité du dialogue social et à la faiblesse de la base de connaissances sous-tendant les prises de décision.

5.1. DES RISQUES EXTERNES ET CONJONCTURELS

Des facteurs externes ou conjoncturels sont de nature à affecter la capacité des pouvoirs publics à relancer les emplois compétitifs et à sauvegarder la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour financer le développement des emplois de proximité. Il s'agit de facteurs tels que des crises politiques et économiques affectant l'affluence des touristes, la demande externe adressée à nos exportations, la hausse des prix des matières premières ou des événements climatiques ou autres affectant le potentiel productif du pays ou ses infrastructures.

Dans le contexte actuel, la baisse du prix du pétrole représente une opportunité à saisir pour initier le développement des programmes d'emploi et avancer dans le processus de mise en place du socle de protection sociale.

5.2. DES RISQUES LIÉS À L'EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL

Le dialogue social jouera un rôle central dans le processus de mise en œuvre de la SNE. Sa fonction est d'aider à trouver des accords permettant d'assurer aux travailleurs de tous les segments du marché de travail un revenu décent. Il doit également permettre de gérer de manière efficace la régulation du marché de travail.

La première condition clé d'efficacité du dialogue social est une représentation efficace des indépendants, des employeurs et des employés et le renforcement de leur capacité pour leur permettre de contribuer en toute connaissance des enjeux aux prises de décision.

La deuxième condition clé est la disponibilité des informations nécessaires à l'évaluation des prises de décision et à la négociation. Il est, en effet, vital de renforcer la base de connaissance des prises de décision. À cet égard, il ne suffit pas de disposer d'informations complètes et actuelles et de bons indicateurs, il est indispensable d'en user dans le cadre d'un dispositif de suivi-évaluation des politiques de l'emploi, comportant un véritable dialogue d'évaluation entre acteurs publics et partenaires sociaux, calant les prises de décision en matière de planification, programmation et de budgétisation sur les évaluations d'impact et les évaluations de processus.

La mise en place d'un dispositif efficace de suivi-évaluation dépend, par ailleurs, de la capacité du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales à établir un partenariat avec les autres acteurs producteurs d'informations nécessaires aux prises de décisions stratégiques, notamment le Haut-Commissariat au Plan.

5.3. DES RISQUES LIÉS AU MANQUE DE CONVERGENCE ET DE COORDINATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

La mise en œuvre de la SNE, encore plus que sa formulation, nécessite une approche partenariale basée sur la pleine coordination de l'action des acteurs publics, porteurs des politiques macroéconomiques et sectorielles et sur la participation des partenaires sociaux.

Des accords à de multiples niveaux doivent être établis et concrétisés par des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles. La complexité de ces processus risque de générer des retards dans la mise en œuvre du plan d'action de la SNE.

La réalisation de l'objectif central de la SNE, "*Promouvoir l'emploi décent à travers une croissance riche en emplois productifs et de qualité, l'accroissement de la participation des jeunes et des femmes dans le marché du travail, le renforcement de l'égalité dans l'accès aux emplois et la réduction des disparités territoriales d'emploi*", implique un partage efficace et équitable des fruits de la croissance et la réduction de la segmentation excessive du marché de travail³³.

De même, la réduction des disparités d'emploi au niveau territorial renvoie en pratique à la réduction des disparités de revenu entre les secteurs plus ou moins développés dans chacune des régions. L'objectif de réduction des disparités territoriales de l'emploi nécessitera de clarifier les enjeux territoriaux du mode de partage des fruits de la croissance : politique des salaires (SMIG, SMAG, primes d'ancienneté, grille des salaires et indemnités dans la fonction publique) et politique des prix des biens et des services.

Dans ce sens, le degré de réalisation des objectifs de la SNE, sur la période 2015-2025, dépendra de l'efficacité de la coordination des politiques publiques et de la concertation des pouvoirs publics avec le secteur privé et les partenaires sociaux.

Le contexte de la régionalisation avancée ajoute à la complexité des prises de décision relatives à la politique de l'emploi. La mise en place du cadre de planification des politiques de l'emploi au niveau régional est un défi qui, pour être relevé, pourrait nécessiter une phase d'expérimentation.

La SNE ne peut jouer son rôle avec sa pleine efficacité que si ses objectifs sont largement partagés et si elle est soutenue par un engagement politique durable et renforcée par des dispositions juridiques concrétisées sous la forme de décisions législatives et réglementaires, de conventions interministérielles et d'allocations de ressources financières adéquates.

³³La réduction de la segmentation du marché du travail signifie une plus large diffusion de la capacité d'encadrement et d'innovation, entre les secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire) et entre les secteurs institutionnels (public, privé formel et privé informel) et des unités de production à caractère familial). Elle implique, également, dans un cheminement de long terme, le rapprochement des capacités économiques (c'est à dire des niveaux de productivité et de revenu), des établissements appartenant aux différents segments du marché du travail.

CONCLUSION GENERALE

La stratégie nationale de l'emploi proposée par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales est avant tout un engagement collectif, placé sous la responsabilité première du Gouvernement pour veiller à:

- Créer les conditions de mobilisation et d'inclusion du potentiel humain du pays dans l'effort de production de richesse et pour préparer au mieux l'achèvement de la transition démographique du pays;
- Renforcer et maintenir la cohérence et la convergence des politiques macroéconomiques, sectorielles et sociales autour de l'objectif de développement du volume de l'emploi et d'amélioration de sa qualité;
- S'appuyer sur le partenariat et la participation des forces vives du pays, notamment le secteur public, administrations centrales, collectivités territoriales et entreprises publiques, le secteur privé, employeurs, travailleurs salariés et travailleurs non-salariés, à travers ses organisations professionnelles et les syndicats de travailleurs.

A cet égard, le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, au regard de son rôle de coordination de la politique gouvernementale de l'emploi, assumera pleinement sa mission de plaidoyer permanent et de mobilisation de tous les acteurs concernés pour la réalisation des objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Emploi.

Plusieurs politiques macroéconomiques, sectorielles et transversales sont sollicitées et mises en synergie dans le paquet de mesures recommandées dans la SNE. Les politiques d'éducation, de formation et de santé sont des dimensions de l'action du gouvernement indispensables, non seulement pour assurer le bien-être et la dignité des citoyens, mais pour le succès des politiques économiques. Elles sont la condition de base pour disposer d'emplois productifs et décents et pour assurer la compétitivité de l'économie nationale.

Les mesures visant à réorganiser le marché du travail donneront plus d'efficacité aux politiques macroéconomiques et sectorielles, en même temps qu'elles contribueront à la réduction du chômage de friction et qu'elles favoriseront l'inclusion des catégories défavorisées. La plus grande contribution à la création d'emploi proviendra d'une meilleure prise en compte de cet objectif dans les politiques macroéconomiques et dans les politiques d'encouragement des secteurs productifs.

L'orientation proposée pour les politiques macroéconomiques et sectorielles vise la création des emplois dans les secteurs compétitifs (secteurs d'activité économique confrontés à la concurrence internationale) et dans les emplois de proximité qui représentent aujourd'hui le plus grand réservoir de création d'activité et d'emploi.

- ✚ L'appareil productif marocain connaît des transformations dans le fonctionnement des unités de production et dans le mode de vie de la population, correspondant à une transition vers une économie de la connaissance et une économie verte. Le changement structurel induit par ces transformations, notamment la modernisation des unités de production, la montée de la composition en services des produits agricoles et industriels, rend inéluctable la compensation des pertes d'emploi induites par les gains de productivité dans le secteur primaire (agriculture; pêche mines et énergie) et dans le secteur secondaire (industries manufacturières) par l'augmentation des emplois dans le secteur des services (services à la personne, aux entreprises et à l'environnement et services de valorisation des produits du terroir et de l'artisanat d'art).
- ✚ La SNE, prenant appui sur les stratégies sectorielles déjà en place, a identifié les leviers d'action à la disposition des pouvoirs publics pour relever de manière concrète le défi de créer au moins 200000 emplois par an de 2015 à 2025.
- ✚ Pour créer des emplois compétitifs, la première orientation est de promouvoir la compétitivité des PME pour renforcer leur potentiel stratégique, favoriser l'intégration des filières, donner des chances de développement aux métiers nouveaux et favoriser la mise à niveau des très petites entreprises et exploitations familiales, qui constituent le principal espace d'emploi du pays. Pour mobiliser les opportunités de création des emplois de proximité, les deux défis à relever consistent à stimuler leurs porteurs de projets de tous types (promoteurs privés, communautaires, associatifs et collectivités

territoriales) sur l'ensemble du territoire national et à développer une ingénierie financière pour assurer leur financement.

- ✚ Les mesures de restauration de la compétitivité opèrent par des mesures pour réduire les coûts de production des biens et services, par des mesures structurelles de promotion de la productivité pour réduire l'hétérogénéité des entreprises et l'informalité au niveau intra-sectoriel et intersectoriel et par des mesures de stabilisation visant à réduire le coût économique et social des restructurations du tissu productif.

La SNE recommande les actions volontaristes pour améliorer la qualification de la force de travail et assurer sa protection. Ces actions sont portées par les stratégies du Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

- ✚ La SNE recommande comme action additionnelle pour lutter contre les déperditions scolaires la généralisation des allocations familiales, et pour en atténuer les effets des formations d'appui adaptées aux élèves déscolarisés, l'évaluation et la relance de la formation par apprentissage avec l'appui de l'ANAPEC pour l'identification des stages et l'orientation des jeunes. Il est demandé aussi aux départements chargés de l'enseignement et de la formation de veiller à mettre en place des systèmes de validation des acquis et des passerelles facilitant le passage d'un cycle d'enseignement ou de formation à l'autre.
- ✚ Il est recommandé des mesures pour améliorer la transition entre l'école et l'emploi, pour compenser les effets de l'analphabétisme et donner la possibilité d'accéder à des formations tout le long de leur vie à toutes les catégories de travailleurs. En particulier, le développement de l'alphabétisation fonctionnelle permettra de corriger les défaillances du dispositif de l'enseignement fondamental. L'ouverture de la formation professionnelle continue, de perfectionnement et de reconversion, aux jeunes, salariés ayant perdu leur emploi ou indépendants, sera un moyen privilégié pour valoriser le potentiel productif de la jeunesse précocement déscolarisée.

La SNE propose des orientations pour la stratégie de la protection sociale en cours d'élaboration.

- ✚ La première consiste à consolider le socle de protection social notamment à travers la généralisation des allocations familiales.
- ✚ La seconde orientation consiste à réformer et étendre les prestations d'assurance sociale, notamment la couverture médicale et la retraite, à des populations non couvertes, et à élargir le champ des prestations, notamment l'orientation de l'IPE vers une véritable assurance chômage.

La SNE propose des mesures vigoureuses pour adapter le fonctionnement du marché du travail. L'objectif de ces actions est d'encourager les investissements et la croissance des entreprises, de stimuler la déclaration des emplois à la CNSS grâce à l'élargissement du socle de protection sociale et de rapprocher efficacement les demandeurs et les offreurs d'emploi.

- ✚ Le premier groupe de mesures concerne le cadre réglementaire et institutionnel du marché du travail. L'orientation adoptée comporte des mesures renforçant la protection des droits fondamentaux du travail et l'application de la législation du travail et à développer des instruments financiers tels que l'Indemnité pour perte d'emploi lancée en 2014, pour éviter autant que possible le recours à des mesures administratives de protection de l'emploi, collectif ou individuel.

Elle consiste, également, à aménager le cadre des contrats pour stabiliser les emplois (contrats de travail temporaires) et à proposer des formules contractuelles nouvelles telles que le contrat à temps partiel pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie sociale. Cette mesure, assortie des précautions pour éviter les abus observés dans d'autres pays à l'égard des travailleurs à temps partiel, est destinée, en particulier, pour permettre aux femmes ayant une charge de famille de ne pas être exclues du marché du travail.
- ✚ Le deuxième groupe de mesures est une réorientation majeure de la politique active de l'emploi. L'objectif de cette réorientation est de consolider les acquis de l'ANAPEC tout en déployant de nouvelles prestations de services en direction des inactifs et des personnes non titulaires d'un diplôme de niveau

supérieur (bac et plus). D'un côté, il s'agit d'élargir, en faveur de ces catégories, les services de prospection des besoins en compétences exprimés par les établissements économiques. De l'autre, il s'agit de leur offrir en les adaptant des services d'accueil, d'orientation, de soutien à l'employabilité et aux projets de création d'entreprise, à l'instar des services offerts aux chercheurs d'emploi porteurs de diplômes de niveau supérieur. Cette ouverture a pour but l'inversion de la tendance à la baisse du taux d'activité féminin en milieu urbain et le soutien de l'insertion des travailleurs ne disposant pas de diplômes du supérieur dans des emplois formels, salariés ou indépendants.

Pour faire face au défi du nombre et aux contraintes de financement de l'extension de sa mission, l'ANAPEC est appelé à élargir et à renforcer le réseau de ses partenariats avec les acteurs publics concernés (INDH, Promotion Nationale, ADS, Jeunesse et sports), avec les organisations de la civiles et avec les agences de recrutement privées.

- ✚ Le troisième groupe de mesures concerne la consolidation et l'enrichissement des programmes actifs d'emploi pour faciliter l'insertion des catégories rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La SNE effectue des recommandations pour mieux cibler les bénéficiaires des facilités sur le plan fiscal et la prise en charge des cotisations sociales et adapter les programmes de renforcement d'employabilité aux besoins.
- ✚ Un quatrième groupe de mesures vise à réduire les disparités de revenus et l'encouragement de l'auto-emploi. Pour favoriser, une meilleure équité dans la structure des revenus, la SNE envisage de promouvoir un débat social pour que, lors des négociations sociales, soient pris en compte les objectifs d'inclusion des jeunes et des catégories vulnérables et de protection de l'emploi.

Pour faciliter la formalisation, la SNE propose un programme de mise à niveau des métiers, basé sur l'identification des innovations susceptibles d'améliorer la productivité des très petites entreprises et un accompagnement technique et financier pour leur diffusion. Ce programme intervient en complément de la Stratégie de la Très Petite Entreprise et de la loi sur l'auto-entreprise orientées en direction des très petites entreprises formelles.

Un grand nombre des mesures préconisées par la SNE est proposé pour une concertation approfondie.

- ✚ Des études seront lancées dans le cadre de sa mise en œuvre pour atteindre les résultats escomptés à l'horizon 2025.
- ✚ L'année 2015 sera consacrée au lancement du plan d'action de la SNE et pour tester l'architecture du cadre de sa mise en œuvre territoriale au niveau de deux régions pilotes.

Pour la mise en œuvre de la SNE, il est proposé notamment l'institution d'une commission interministérielle de l'emploi qui veillera à la constitution de groupes de travail pour l'élaboration du plan d'action de la SNE. Le plan d'action sera décliné en plans d'actions annuels et en programmes régionaux de l'emploi.

- ✚ Une norme de ressources en termes du PIB sera allouée aux fonds de l'emploi. En même temps que sera défini le plan d'action, des outils de planification de la politique de l'emploi seront mis en place : les plans d'Actions annuels et les Programmes Régionaux de l'Emploi.
- ✚ Le lancement de la SNE prendra appui sur les Instances de concertation existantes, le Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi qui sera en charge de son suivi. Le système d'information, destiné à élaborer le tableau de bord de la SNE, sera mis en place par l'Observatoire National du Marché du Travail. Celui-ci aura pour charge l'élaboration des informations et l'évaluation de l'effet des politiques macroéconomiques, sectorielles et des programmes actifs sur l'emploi.
- ✚ Dans l'attente de la mise en place du nouveau cadre institutionnel des collectivités territoriales, les Conseil Régionaux et Provinciaux de l'Emploi seront activés dans deux régions pilotes.

**DOCUMENT
DE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI**

ANNEXES

Annexe 1

MATRICE DES MESURES

Annexe 2

**PROJECTION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE
DE FORCE DE TRAVAIL DE 2013 À 2025**

**DOCUMENT
DE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI**

ANNEXE 1

MATRICE DES MESURES

AXE STRATEGIQUE I

PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOIS

- Objectifs opérationnels
- Objectifs spécifiques
- Mesures

04
10
24

MATRICE DES MESURES EN FAVEUR DE L'APPUI A L'EMPLOI

OBJECTIF OPERATIONNEL 1							
INSTAURER DES POLITIQUES MACROECONOMIQUES ET SECTORIELLES FAVORABLES A L'EMPLOI							
Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
1	<i>Restaurer les marges de manœuvre budgétaires pour financer l'emploi</i>	1	Poursuivre la politique Gouvernementale de réforme de la compensation	Travailleurs des secteurs exposés et des secteurs protégés	Gouvernement	c	Budget de compensation Economies de consommation énergie
		2	Elargir la base foncière des collectivités territoriales	Porteurs de projets créateurs d'emploi, principalement les collectivités locales	Conseils Régionaux	b	P2II - ZI - ZF -ZA ...
2	<i>Stabiliser durablement la croissance de l'emploi</i>	3	Adopter une politique de change réel, favorable à la croissance et à l'emploi	Employés des secteurs concurrencés grâce aux gains de Compétitivité à court terme Secteurs industriels à haute intensité en emploi féminin	MEFet BAM Entreprises exportatrices	c	Flux d'exports et Solde Balance commerciale Endettement public à l'international Contenu en emploi de la croissance
		4	Accroître les financements disponibles pour les PME et les ménages	PME grâce à la réduction de l'effet d'éviction sur les financements aux entreprises	Banques et OFS	b	Volume et structure de financement bancaire aux entreprises et ménages
OBJECTIF OPERATIONNEL 2							
PROMOUVOIR L'INCLUSION DE LA FORCE DE TRAVAIL QUALIFIEE ET L'ENCADREMENT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES							
Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
3	<i>Améliorer la productivité du travail et la compétitivité coût</i>	5	Réduire le coût de l'encadrement des PME	Ensemble des travailleurs des secteurs compétitifs	MEF-DGI	c	Ratios par secteur : [SMIG / VA par emploi]; [Salaire moyen/VA par emploi)
		6	Ajuster les gains de revenus sur les gains de productivité	PME notamment innovantes, exportatrices créatrices d'emplois d'encadrement	Organismes sociaux CGEM et APS avec Syndicats et MEAS	b	
4	<i>Appuyer les restructurations du système productif</i>	7	Réduire les barrières à l'accroissement de la taille des entreprises	PME industrielles et transformatrices	MEF-DGI MICEN, MAPM, ...	b	Croissance externe enregistrée, toutes formes et modalités confondues Volumes de résorption des arriérés de crédits de TVA avec le secteur privé Volume de crédits de TVA remboursés et solde de crédits de TVA de fin d'année
		8	Lever les entraves à l'intégration locale de la valeur ajoutée	PME exportatrices PME exportatrices indirectes	CGEM – APS	c	

**AXE STRATEGIQUE 1
PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOIS**

AXE STRATEGIQUE 1 PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOIS	5	Améliorer le financement des PME et encourager l'innovation	9	Renforcer le financement des PME innovantes et créatrices d'emploi (création de fonds d'investissements)	PME sous-capitalisées créatrices d'emploi Auto-entrepreneurs et TPE Institutions de microcrédits accompagnant l'auto-entrepreneuriat	Fonds de capital investissement Banques et OFS Départements d'Education et de Formation MEAS/ANAPEC	b	Financements octroyés et emplois créés Emplois créés par MDH Investis Nombre projets financés Niveaux des emplois créés Emplois créés par MDH Investis Volume des IMF financés et des activités et emplois créés	
			10	Consolider les capacités d'innovations à travers la recherche -développement	PME Innovantes Structures porteuses de l'innovation	CGEM - APS MEF - MESRS - MICEN	b	Indicateurs de résultats : Brevets, innovations mises sur le marché - Nombre d'entreprises innovantes créées ...	
	OBJECTIF OPERATIONNEL 3								
	APPUYER LA TRANSITION DES TPEs VERS LA FORMALITE								
		Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
	6	Appuyer la démarche initiée par la loi sur l'auto-entrepreneur et la stratégie de la TPE	11	Soutenir et accompagner les très petites entreprises formelles dans leur développement et leur émergence	TPE Travailleurs des TPE	MEAS ANAPEC	c	Nombre de métiers accompagnés	
			12	Accompagner les « unités visibles » disposant de la taxe professionnelle dans le processus de formalisation et de structuration	Maîtres de stage	MCINET		Nombre de TPE accompagnés	
			13	Créer une impulsion durable à la création d'entreprises par les hommes et les femmes et conforter leur ambition entrepreneuriale	Apprentis Travailleurs et travailleuses de l'ESS	Ministère de l'artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire		Volume du financement accordé	
	7	Instaurer un programme de mise à niveau des petits métiers	14	Mettre en place au niveau de l'ANAPEC un programme d'accompagnement à la mise à niveau doté de ressources financières pour appuyer les innovations				Niveau de productivité moyen par métier	
			15	Créer un dispositif d'analyse et de suivi des pratiques productives en direction de l'économie informelle pour identifier les activités où des innovations sont disponibles et peuvent être diffusées et renforcées				Nombre de maîtres de stage formés	
16			Engager des actions de formation de maîtres de stage des micro-entrepreneurs				Nombre d'apprentis formés		
17			Orienter de manière privilégiée par l'ANAPEC des apprentis ou des stagiaires pour assimiler les innovations				Pourcentage des femmes entrepreneurs		
18			Faire appel à des ONG spécialisées en contrat avec l'ANAPEC pour la réalisation de missions requérant des compétences spécifiques au public cible						

AXE STRATEGIQUE 1 PROMOUVOIR LA CREATION D'EMPLOIS		OBJECTIF OPERATIONNEL 4 DEVELOPPER LES EMPLOIS DE PROXIMITE							
		Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
		8	Répondre aux besoins des familles en services sociaux de proximité	19	Solvabiliser la demande par le couplage d'un système de chèque d'accès et d'un financement local	Jeunes	Conseils régionaux	c	Nombre d'emploi de proximité - services aux familles créés
		20	Solvabiliser la demande des familles organisées en coopératives ou en associations d'usagers	Femmes Travailleurs qualifiés	Wilayas et Préfectures	Financement mobilisés pour les Initiatives locales pour l'emploi			
9	Intensifier l'offre des services de proximité aux entreprises	21	Améliorer l'accès aux technologies performantes pour les petites unités de production	TPE - PME	CRI	c	Nombre de collectivités territoriales concernées		
		22	Organiser la sous-traitance à l'échelle d'un bassin d'emploi	Collectivités territoriales	ANAPEC				
10	Soutenir les initiatives de développement durable des territoires	23	Conserver les ressources par le soutien au développement des PSE		OFPPT				
		24	Valoriser les ressources par le soutien de l'économie circulaire		ANPME				

AXE STRATEGIQUE 2

VALORISER LE CAPITAL HUMAIN

- Objectifs opérationnels
- Objectifs spécifiques
- Mesures

03
08
31

MATRICE DES MESURES EN FAVEUR DE L'APPUI A L'EMPLOI

AXE STRATEGIQUE 2 VALORISER LE CAPITAL HUMAIN		OBJECTIF OPERATIONNEL 1					
		VALORISER LA FORCE DE TRAVAIL FEMININE					
		Objectifs spécifiques	Actions/Mesures/Programmes /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
1	Mobiliser la force de travail féminine au moyen du renforcement de la formation	1	Elargir l'accès des enfants et des filles à l'enseignement préscolaire public, notamment en milieu rural	Enfants	Conseils Régionaux	c	Pourcentage des enfants et des filles bénéficiant du préscolaire
		2	Généraliser le programme Tayssir et accroître les bourses pour favoriser l'accès des filles aux deux cycles de l'enseignement secondaire	Familles en milieu rural et en zones urbaines ciblées	Education Nationale et Professionnelle		Nombre de familles bénéficiaires Taux de décrochage scolaire des filles au niveau du collège et du secondaire
		3	Favoriser l'accès des filles aux filières d'enseignement et de formation valorisantes	Jeunes filles au stade du collège et du lycée			Part des filles stagiaires en formation alternée et par apprentissage et dans des filières de pointe
		4	Promouvoir l'alphabétisation et la formation continue des jeunes femmes	Femmes inactives Travailleuses	Départements publics CGEM/ Organisations professionnelles; ONG		Nombre de bénéficiaires
		5	Créer des opportunités de formation aux femmes ayant perdu leur emploi	Femmes inactives ou ayant perdu leur emploi	ANAPEC		Nombre de bénéficiaires
		6	Réviser la réglementation régissant le système de sécurité sociale visant à le conformer avec les dispositions de la Constitution en matière de prohibition de la discrimination au motif de sexe : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Supprimer toute discrimination pour motif de sexe, d'âge ou de statut matrimonial ➤ Prendre en compte les contraintes spécifiques confrontées par les salariées en relation avec leurs responsabilités familiales, dans le calcul des cotisations ouvrant droit à la retraite 	Ayants droits Travailleuses salariées ayant des responsabilités familiales (enfant/personne dépendante à charge)	MEAS CNSS		Réglementation révisée
2	Mettre en place un programme spécifique porté par les services d'intermédiation de l'emploi	7	Elargir les prestations de l'ANAPEC aux femmes non diplômées en élargissant le réseau de compétences des ONG à compétences spécifiques	Femmes inactives à diplômes moyen, basique ou sans diplôme	ANAPEC ONG conventionnées avec l'ANAPEC	c	Taux de couverture de la population active féminine par le réseau de l'ANAPEC
		8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des opportunités d'emplois de proximité dans des activités à forte intensité féminine ➤ Adopter une approche d'autonomisation des femmes dans des filières d'activités agricoles et artisanales (renforcement des capacités, financement et accès au marché) ➤ Conférer aux collectivités territoriales, en tant que compétence propre, la création et la gestion de services à la personne et à l'environnement, et de les rendre accessibles aux familles les plus modestes. 	Femmes en âge de travail	ANAPEC ONG conventionnées avec l'ANAPEC ODECO ADS Collectivités territoriales		Nombre d'emploi féminins dans les ESS soutenues Nombre d'emploi de proximité créés pour les femmes

		9	Développer des programmes spécifiques en faveur de l'entrepreneuriat féminin (locaux, crédit, accompagnement)	Femmes inactives, en chômage ou salariées	ANAPEC; ONG conventionnées ; IMF		Nombre d'emplois féminins indépendants créés
3	Améliorer les conditions d'emploi et lutter contre les discriminations selon le genre (Programme MEAS-APALD de lutte contre les discriminations selon le genre)	10	Intégrer la future <i>Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discriminations</i> dans les structures et mécanismes nationaux et régionaux de promotion de l'emploi.	Toutes les instances de concertation et de négociation sociale	MEAS SGG APALD		Loi organique Textes réglementaires
		11	Intégrer la dimension sexospécifique et genre dans tous les outils et mécanismes de collecte des données, de monitoring et d'évaluation des dynamiques du marché du travail et des politiques publiques de l'emploi.	Organismes producteurs de données statistiques	MEAS	c	Programme de travail de l'OMR Tableau de bord de la SNE
		12	Renforcer, féminiser et sensibiliser le corps de l'inspection du travail sur la détection des discriminations pour motif de sexe	Entreprises	MEAS : Inspection du travail	c	Nombre d'inspectrices du travail Contenu genre des procès-verbaux de l'Inspection du Travail
		13	Inclure la lutte contre les discriminations pour motif de sexe dans le dialogue et partenariat avec les partenaires sociaux	Instances de concertation	MEAS CSPE CRPPE		Inscription des questions de discriminations selon le genre dans l'agenda du dialogue social
		14	Mettre en place des audits sociaux au sein des entreprises permettant de lutter contre les discriminations directes et indirectes pour motif de sexe	Entreprises formelles	MEAS CGEM/ Associations professionnelles		Nombre d'audits et de certifications
OBJECTIF OPERATIONNEL 2							
ASSURER UNE OFFRE D'EDUCATION ET DE FORMATION DE QUALITE TOUT LE LONG DE LA VIE							
	Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
4	Assurer une qualification aux nouveaux entrants au marché de travail	15	Réduire les sorties prématurées du système éducatif en particulier des filles rurales : ➤ Généraliser le préscolaire ➤ Renforcer le système d'orientation ➤ Assurer le soutien scolaire aux élèves en difficulté ➤ Instaurer des passerelles entre l'Éducation non formelle et la FP ➤ Généraliser le programme Tayssir à tous les ménages défavorisés et augmenter la bourse pour les filles rurales	Elèves de l'EG Déscolarisés Filles du milieu rural	Départements d'Education et de Formation MEAS Secteur privé Conseils Régionaux CGEM/ Organisations professionnelles	b	Nombre d'abandons avant 15 ans Nombre d'enfants touchés par le programme Tayssir
		16	Elargir l'offre de formation et réduire les disparités de genre et territoriales : ➤ Augmenter la part des formations professionnalisantes dans l'EG et l'ES ➤ Renforcer la formation alternée dans la FP et l'ES ➤ Revaloriser le mode de formation par apprentissage ➤ Favoriser l'accès des filles à des parcours valorisants ➤ Instaurer un système de planification de l'offre de formation ascendant basé sur les besoins des territoires ➤ Faire bénéficier les migrants régularisés de l'offre d'EF	Candidats au système d'EF Apprenants Filles Territoires	Départements d'Education et de Formation MEAS Conseils Régionaux CGEM/ Organisations professionnelles	c ----- b ----- c ----- b ----- b ----- a	Part des inscrits en formation professionnalisante dans le supérieur Part des inscrits de sexe féminin dans les filières industrielles et de technologie de pointe Part des stagiaires en formation alternée et par apprentissage Nombre de plans régionaux de formation élaborés

**AXE STRATEGIQUE 2
VALORISER LE CAPITAL HUMAIN**

		17	Renforcer l'apprentissage des compétences exigées par les employeurs : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Impliquer les professionnels dans le processus de l'ingénierie de formation ➢ Renforcer l'apprentissage des compétences clés et des life skills ➢ Renforcer les stages en entreprise à tous les niveaux éducatifs 	Apprenants Entreprises	Départements d'Education et de Formation MEAS/ANAPEC CGEM Organisations professionnelles	b ----- c ----- c	Nombre de bénéficiaires d'actions de formation sur les life skills <i>(déclinés par genre, milieu et région)</i>	
		18	Intégrer des modules de formation à la création d'entreprises dans tous les établissements d'enseignement					
	5	<i>Rapprocher l'offre de formation des besoins du marché de travail</i>	19	Instaurer des mécanismes de veille et d'anticipation des besoins en compétences : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Opérationnaliser l'OMT 	--	Départements d'Education et de Formation MEAS - CGEM	c	Système de suivi de l'insertion national des lauréats de l'ES mis en place et opérationnel Tableau de bord des indicateurs du marché du travail instauré
	20		Informer et orienter efficacement les candidats à la formation : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Mettre en place des centres de carrières ➢ Mettre en place un portail numérique pour l'information et l'orientation des candidats 	Candidats à la formation Apprenants	--	c ----- b	Nombre de centres de carrières créés et opérationnels	
	6	<i>Améliorer le niveau de qualification des actifs</i>	21	Alphabétiser la population active illettrée : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Renforcer les programmes sectoriels d'alphabétisation fonctionnelle ➢ Articuler les dispositifs d'alphabétisation, de FP et de FC 	Jeunes actifs Femmes rurales	Départements d'Education et de Formation & l'Agence Nationale de la Lutte contre l'Analphabétisme MEAS OFPPT CGEM, Organisations et Chambres professionnelles ANPME	c ----- b	Nombre d'actifs alphabétisés
	22		Instaurer un dispositif de formation initiale diplômante des adultes : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Revoir les textes réglementaires concernés pour ouvrir le système de l'éducation et de la formation aux adultes ➢ Réaliser des expériences pilotes 	Adultes non ou faiblement qualifiés		c	Nombre d'adultes diplômés <i>(déclinés par genre)</i>	
	23		Promouvoir la formation continue en direction des différentes catégories de travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Activer l'approbation du projet de loi sur la FC et établir les textes de mise en œuvre ➢ Mettre en place des mécanismes d'appui des TPE et du secteur informel pour bénéficier de la FC ➢ Mettre en place un dispositif de VAEP 	Salariés Entreprises Indépendants		c	Nombre de bénéficiaires de la FC Nombre de TPE bénéficiaires de la FC Nombre de salariés certifiés à travers le mécanisme de la VAEP <i>(déclinés par genre)</i>	

OBJECTIF OPERATIONNEL3							
ELARGIR LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE							
Objectifs spécifiques	Actions/Mesures/Programmes /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence		
7	Consolider le Socle national de Protection Sociale (SPS)	24	Couvrir par le RAMED tout le public cible et lever tous les dysfonctionnements : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Prévenir la double affiliation AMO /RAMED ➢ Définir des modalités de collecte de ressources ➢ Désigner l'organisme gestionnaire ➢ Définir des modalités claires d'allocation des ressources aux hôpitaux publics ➢ Mettre à niveau les structures publiques de soins 	Ménages défavorisés	MEAS – MS – MEF – MI Organismes de protection sociale	c	Part de la population couverte par rapport à la population cible Indice de satisfaction des bénéficiaires du RAMED
		25	Etendre progressivement les dispositifs de sécurité de revenu : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Instaurer un régime de base universel (RBU) ➢ Etendre le programme Tayssir 	Ménages défavorisés Personnes âgées sans ressources	Chef du Gouvernement MEF – MS - MENFP Organismes de PS	b	Taux de rétention scolaire Taux de fréquentation des services de santé
8	Réformer et étendre les régimes d'assurances sociales	26	Assurer la couverture médicale de la population non couverte par l'AMO : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Activer le déploiement de l'AMO des étudiants auprès des bénéficiaires et le généraliser à toutes les catégories d'apprenants non couverts par une assurance parentale ➢ Mettre en place progressivement l'AMI 	Population non couverte par l'AMO	MEAS – MS - MEF Organismes de PS	b c	Part des étudiants couverts par l'AMO Part des indépendants couverts par l'AMI Part des ménages couverts par les allocations familiales
		27	Etendre l'accès à un régime de retraite pour tous les travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Créer un régime de base unique (RBU) couvrant toute la population active des secteurs Public et Privé ➢ Créer un régime complémentaire et facultatif géré par capitalisation ➢ Prendre en compte les contraintes qui pèsent sur le travail des femmes (temps partiel subi; carrières discontinues et la pénibilité du travail quel que soit le genre) ➢ Assurer l'équité selon le genre concernant les pensions de réversion 	Travailleurs Travailleuses mères de famille Femmes sans ressources Conjoints des travailleurs/ses		b	Part des travailleurs qui adhèrent à un régime de retraite sur le total <i>(déclinée par âge et sexe)</i>
		28	Elargir les prestations familiales aux populations non couvertes : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Reconsidérer les modalités de financement de certaines prestations d'allocations familiales 	Population non couverte par les AF		b	Part des ménages disposant d'allocations familiales sur le total de ménages
		29	Etendre le bénéfice du régime de la CNSS aux professionnels du transport, de la pêche côtière, aux gens de maison et au personnel domestique : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Revoir les textes réglementaires en vigueur 	Professionnels de transport, de la pêche côtière, etc...		c	Part des publics cibles adhérents au régime de la CNSS sur le total des publics visés <i>(déclinée par âge et sexe)</i>
		30	Appliquer efficacement l'IPE : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Veiller à coupler l'IPE aux programmes actifs de l'emploi et à la formation professionnelle 	Salariés en perte d'emploi	MEAS - MENFP CNSS – ANAPEC - OFPPT	c	Part des bénéficiaires de l'IPE sur le total des chômeurs ayant perdu leur emploi <i>(déclinée par âge et sexe)</i>
		31	Optimiser les services et les prestations de santé : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Assurer une meilleure prévention des accidents de travail ainsi qu'une réparation adéquate ➢ Renforcer la médecine scolaire et universitaire 	Travailleurs Apprenants	MEAS – MS MESFCRS - MENFP	c b	Nombre d'accidents de travail par an Nombre de consultations dans les établissements d'éducation et de formation

AXE STRATEGIQUE 3

AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHE DE TRAVAIL

- Objectifs opérationnels
- Objectifs spécifiques
- Mesures

02
06
16

MATRICE DES MESURES EN FAVEUR DE L'APPUI A L'EMPLOI

AXE STRATEGIQUE 3 AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHÉ DE TRAVAIL		OBJECTIF OPERATIONNEL 1				
		CONSOLIDER ET DEVELOPPER LES DISPOSITIFS DE PROMOTION DE L'EMPLOI				
		Objectifs spécifiques	Actions/Mesures/Programme /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité
1	Renforcer les mesures incitatives à l'emploi salarié	1 Réduire partiellement ou totalement les charges sociales de certaines entreprises : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Exonération dégressive des cotisations sociales pour réduire les charges sociales pesant sur les recrutements effectués par les entreprises 	Diplômés de l'ES et FP Entreprises dans les provinces à taux de chômage supérieur au taux de chômage national Entreprises exportatrices Entreprises ayant de nouvelles recrues Entreprises réalisant des projets R&D	MEF – MEAS – CGEM – MENFP – MICNT - ANAPEC	c	Nombre de diplômés insérés par catégorie d'employeurs ciblés Déclinaison : secteur d'activité, genre, emploi-métier, rémunération, province Nombre d'entreprises bénéficiaires des exonérations par catégorie d'entreprises
	2 Améliorer le dispositif du contrat d'insertion (loi Formation-insertion) : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Limiter la durée de stage à 24 mois non renouvelable ➢ Instituer l'obligation pour les entreprises bénéficiaires de recruter au moins 60% des stagiaires ➢ Instituer l'AMO au profit des stagiaires durant la période de stage ➢ Prendre en charge par l'Etat pendant une durée de 12 mois de la part patronale au titre de la CS en cas de recrutement définitif du stagiaire 	Bénéficiaires du CI	MEAS ANAPEC	c	Taux et délai d'insertion dans l'emploi Proportion des stagiaires ayant mené leur stage à terme au sein de l'entreprise Taux d'immatriculation à la CNSS <i>(déclinés par âge, sexe, diplôme)</i>	
	3 Développer un dispositif d'appui à l'emploi dans le secteur associatif : Contrats d'utilité sociale	Diplômés universitaires ou de FP, bacheliers, inscrits à l'ANAPEC depuis plus de 6 mois Publics prioritaires : Chercheurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois – difficilement insérables	MEAS, ANAPEC MEF – MI – Walis et gouverneurs Départements sociaux (Affaires sociales, Culture, Santé, Jeunesse et sport,) Associations et coopératives Opérateurs de formation	c	Nombre d'associations par secteur d'activité utilisant le dispositif Proportion des stagiaires ayant mené leur stage à terme au sein de l'association Nombre de personnes employées par les associations <i>(déclinés par âge, sexe, diplôme)</i>	
	4 Adopter des mesures de promotion de l'emploi des personnes à besoins spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Adapter le dispositif de contrat d'intégration professionnelle en direction des personnes en situation d'handicap ➢ Octroyer des subventions pour l'aménagement des postes de travail 	Personnes reconnues en situation d'handicap	MEAS, ANAPEC – MEF – MSFFDS - CGEM et Associations professionnelles Associations œuvrant dans le champ de handicap	3	Nombre de personnes handicapées par sexe, âge et type d'handicap insérées Déclinaison selon le type d'emploi occupé, secteur d'activité et salaire d'embauche	

AXE STRATEGIQUE 3 AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHÉ DE TRAVAIL	2	Renforcer les dispositifs d'amélioration de l'employabilité	5	Consolider et améliorer les dispositifs de formation à l'embauche : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adopter des modes de formation par objectif pour répondre aux besoins des bénéficiaires ➤ Fluidifier et élargir l'accès à la formation dans le temps et dans l'espace (chèque de formation) 	Chercheurs d'emploi	ANAPEC - OFPTT MENFP Universités et instituts de formation Associations professionnelles Services extérieurs des départements ministériels	c	Nombre de bénéficiaires de formation <i>(Déclinés selon le genre, âge, niveau et catégorie de formation)</i> Nombre de personnes insérées à l'issue de la formation <i>(déclinés selon le genre et âge et par type d'emploi occupé, secteur d'activité et salaire d'embauche)</i>
			6	Elargir les dispositifs d'amélioration de l'employabilité à de nouvelles catégories : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Qualifier le travail temporaire pour faciliter la transition vers des emplois plus stables ➤ Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant perdu leur emploi ou menacés de licenciement 	Entreprises d'intérim Travailleurs temporaires Salariés ayant perdu leur emploi Entreprises en difficulté Travailleurs menacés de licenciement	MEAS ANAPEC ARP	b	Nombre de bénéficiaires de formation <i>(Déclinés selon le genre, âge, niveau et catégorie de formation)</i> Nombre de personnes insérées à l'issue de la formation <i>(déclinés selon le genre et âge et par type d'emploi occupé, secteur d'activité et salaire d'embauche)</i>
	3	Soutenir l'auto-emploi et les initiatives locales de l'emploi	7	Soutenir l'insertion par l'auto-emploi : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer l'offre d'accompagnement au démarrage (préparation du plan d'affaires – amélioration des guides de formation – renforcement des capacités des accompagnateurs de porteurs de projet) ➤ Renforcer le suivi post démarrage (développement d'une démarche d'accompagnement post création – formation des accompagnateurs post création) ➤ Réviser les modes de financement dédiés à l'appui à l'auto-emploi et mettre en place des fonds régionaux et locaux d'appui à la création des TPEs (prêts d'honneur) ➤ Introduire des modules de sensibilisation à la culture entrepreneuriale dans le cursus scolaire 	Chercheurs d'emploi Jeunes non diplômés Jeunes femmes non diplômées et femmes inactives Personnes à besoins spécifiques	ANAPEC – ANPME – INDH - GPBM Réseau des guichets et Espaces Emploi Associations de développement local Etablissements de formation	b	Nombre de projets accompagnés Nombre de guichets d'appui opérationnels Nombre de dossiers agréés par les banques Nombre de projets financés/autofinancés Nombre d'entreprises créées Nombre d'emplois créés Nombre d'entreprises accompagnées
			8	Soutenir les initiatives territoriales de promotion de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer des partenariats régionaux, provinciaux et locaux de promotion de l'emploi ➤ Prévoir une dotation financière pour la promotion territoriale de l'emploi et destinée à l'appui aux initiatives locales de l'emploi 	Chercheurs d'emploi Porteurs de projets	MEAS, MEF, MI, ANAPEC (Directions régionales) Walis et gouverneurs Conseils régionaux INDH et AGR Départements ministériels (Services extérieurs) Institutions d'accueil des personnes à besoins spécifiques Opérateurs de formation	b	Nombre de conventions de partenariat Nombre de bénéficiaires par sexe, âge, projet et par province Nombre d'espaces Emploi opérationnels Nombre de fiches idées de projets par âge, sexe, préfectures-provinces établies Rapport sur l'approche de diagnostic territorial du marché du travail

OBJECTIF OPERATIONNEL 2						
DEVELOPPER LES SERVICES AUX CHERCHEURS D'EMPLOI ET AUX EMPLOYEURS						
Objectifs spécifiques	Actions/Mesures/Programmes /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence	
4 Développer les services aux chercheurs d'emploi	9 Développer l'offre de service à de nouvelles catégories : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Non diplômés en difficulté d'insertion (formation par apprentissage – offre de service dédiée mise en place par l'ANAPEC) ➢ Femmes inactives découragées vis-à-vis de la recherche d'emploi (mise en place de programmes d'information, de formation et d'accompagnement dédiés) ➢ Personnes à besoins spécifiques : insertion socioprofessionnelle (offre de prestations spécifiques) 	Jeunes non diplômés	ANAPEC MEAS, FP, Agriculture, Artisanat, Entraide nationale, développement social ... INDH, CGEM, associations professionnelles Associations et organismes intervenant sur le champ du handicap	c	Nombre de non diplômés et de femmes découragées orientés vers les centres d'apprentissage, l'auto emploi, la mise en relation... <i>(Déclinés selon l'âge, le genre, le niveau d'instruction, la province,...)</i> Nombre de personnes handicapées accueillies et orientées vers la mise en relation, la formation adaptation, évaluation des capacités professionnelle,... <i>(Déclinés selon l'âge, le genre, le niveau d'instruction, le type de handicap, la province,...)</i>	
		Femmes inactives		b		
		Personnes en situation de handicap		c		
	10 Améliorer la qualité et le ciblage des prestations : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Professionnaliser et améliorer la qualité de l'offre de services aux chercheurs d'emploi ➢ Identifier et mieux cibler les chercheurs d'emploi éloignés du MT (critères d'identification – profilage statistique) 	Chercheurs d'emploi Conseillers en emploi ANAPEC	MEAS ANAPEC	b	Nombre d'entretiens de positionnement Nombre de nouveaux chercheurs d'emploi Nombre de postulants pour les offres d'emploi Ratio postulants/offre d'emploi Système de profilage mis en place. Rapport annuel sur l'offre de services aux chercheurs d'emploi décliné par âge et sexe.	
	11 Mettre en place une aide à la mobilité des chômeurs éloignés des bassins d'emploi	Chômeurs résidant dans des zones rurales éloignées des bassins d'emploi	MEAS – MEF - ANAPEC	c	Nombre de bénéficiaires <i>(Déclinés selon l'âge, le genre, le niveau d'instruction, la province,...)</i> Nombre de bénéficiaires ayant trouvé un emploi grâce à cet appui <i>(Déclinés selon l'âge, le genre, le niveau d'instruction, la province,...)</i>	

AXE STRATEGIQUE 3 AMELIORER L'EFFICACITE DES PROGRAMMES ACTIFS DE L'EMPLOI ET RENFORCER L'INTERMEDIATION DU MARCHÉ DE TRAVAIL	5 <i>Améliorer l'offre de services aux employeurs</i>	12	Renforcer la prospection des besoins en compétences des employeurs	Entreprises à fort potentiel d'emplois Nouveaux investisseurs TPE et PME Professions libérales Associations - coopératives	ANAPEC – CRIs Associations professionnelles Départements ministériels en charge des stratégies sectorielles Organismes de suivi des conventions d'investissement	b	Nombre d'offres d'emploi recueillies Nombre de visites d'entreprises Nombre de séminaires d'information Nombre d'entreprises nouvellement inscrites au répertoire (comptes employeurs créés) Nombre de nouveaux emplois-métiers décrits Pourcentage d'entreprises utilisant le référentiel emploi – métiers	
			13	Améliorer le traitement des offres d'emploi : ➢ Améliorer les procédures relatives au processus d'accompagnement au recrutement ➢ Compléter et mettre à jour le référentiel des emplois et compétences	Chercheurs d'emploi accompagnés pour le recrutement	ANAPEC Entreprises Associations professionnelles Opérateurs de formation	c b	Taux de satisfaction des offres d'emploi par secteur Pourcentage d'employeurs satisfaits du recrutement Nombre d'entreprises utilisant le référentiel
				14	Structurer le dispositif de placement à l'international : ➢ Mettre en place un mécanisme de veille et de prospection des offres d'emploi à l'étranger ➢ Travailler en réseau (correspondants) et développer des partenariats avec les agences de recrutement privées ➢ Renforcer les structures chargées de l'emploi à l'international (MEAS - ANAPEC)	Employeurs et fédérations des employeurs Services publics de l'emploi Agences d'intermédiation privées	ANAPEC - MEAS MAEC - Consuls Associations de la diaspora marocaine à l'étranger Agences de recrutement privées	c
	6 <i>Amorcer le partenariat Public-Privé en matière d'intermédiation</i>	15	Organiser l'intermédiation privée du marché de travail		ARP - Entreprises de travail temporaire - Entreprises utilisatrices-Travailleurs temporaires et intérimaires	MEAS – ANAPEC – CNSS – CDG - Associations des ARP	b	Nombre d'ARP autorisées Nombre de salariés recrutés <i>(Déclinés par poste occupé, tranche de salaire, durée de travail)</i> Système d'information en place
			16	Développer un cadre élargi de partenariat public-privé	Chercheurs d'emploi	ANAPEC - MEAS – ARP - Chambres Professionnelles	b	Cadre de partenariat opérationnel Nombre de contrats conclus Nbre de chercheurs d'emploi accompagnés et/ou placés par prestataire <i>(Déclinés selon âge, genre, secteur d'activité, type de formation, province...)</i>

AXE STRATEGIQUE 4

DEVELOPPER LE CADRE DE LA GOUVERNANCE DU MARCHE DE TRAVAIL

- Objectifs opérationnels
- Objectifs spécifiques
- Mesures

03
09
24

MATRICE DES MESURES EN FAVEUR DE L'APPUI A L'EMPLOI

		OBJECTIF OPERATIONNEL 1						
		ADAPTER LE CARE REGLEMENTAIRE DE TRAVAIL A L'OBJECTIF DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI						
Objectifs spécifiques	Actions/Mesures/Programmes /Recommandations	Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence			
1	<i>Assouplir les conditions d'embauche et mieux protéger les catégories les plus vulnérables</i>	1	Assouplir la formule du licenciement pour cause économique parallèlement à l'élargissement de l'IPE et des filets de sécurité de l'emploi	Employeurs Salariés	MEAS - MJL Syndicats – CGEM - Organisations professionnelles	b <i>Réunions de concertation</i> <i>Projets de textes</i> <i>Textes</i> <i>Dispositions d'élargissement de l'IPE</i>		
		2	Réviser le barème des indemnités de licenciement en contrepartie de l'élargissement de l'IPE					
		3	Séparer le traitement des licenciements abusifs du traitement des licenciements pour cause économique					
		4	Clarifier les possibilités de recours au contrat à durée déterminée et au travail en intérim					
		5	Adapter le contrat d'intérim en vue de stabiliser et d'améliorer la qualité des emplois					
		6	Créer un contrat facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale					
2	<i>Renforcer le potentiel des intermédiaires du marché de travail</i>	7	Limiter l'application des dispositions relatives à la caution aux seules entreprises d'emploi temporaire	Chercheurs d'emploi	ANAPEC - OFPTT MENFP Universités et instituts de formation Associations professionnelles Services extérieurs des départements ministériels	c Nombre de bénéficiaires de formation <i>(Déclinés selon le genre, âge, niveau et catégorie de formation)</i> Nombre de personnes insérées à l'issue de la formation <i>(déclinés selon le genre et âge et par type d'emploi occupé, secteur d'activité et salaire d'embauche)</i>		
		8	Etablir un cadre réglementaire pour l'activité des intermédiaires du marché de travail utilisant des portails électroniques	Entreprises d'intérim Travailleurs temporaires Salariés ayant perdu leur emploi Entreprises en difficulté Travailleurs menacés de licenciement			MEAS ANAPEC ARP	b Nombre de bénéficiaires de formation <i>(Déclinés selon le genre, âge, niveau et catégorie de formation)</i> Nombre de personnes insérées à l'issue de la formation <i>(déclinés selon le genre et âge et par type d'emploi occupé, secteur d'activité et salaire d'embauche)</i>
		9	Tenir un registre et transmettre par les entreprises utilisatrices les informations relatives aux travailleurs d'intérim, aux sous-entreprises et aux indépendants à domiciles	ARP – entreprises utilisatrices – Sous-entreprises Travailleurs à domicile Travailleurs intérimaires			MEAS – ARP Syndicats CGEM Organisation professionnelle	b Registre tenu Système d'information déployé

AXE STRATEGIQUE 4
DEVELOPPER LE CADRE DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL

OBJECTIF OPERATIONNEL 2							
METTRE A NIVEAU LE CADRE INSTITUTIONNEL DU MARCHÉ DE TRAVAIL							
Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
3	Renforcer la mission de pilotage gouvernemental	10	Création du Comité Interministériel de l'Emploi associant les partenaires sociaux	Tous les acteurs du marché de travail	Chef de Gouvernement MEAS Autres acteurs	c	Elaboration de la feuille de route des réunions du CIE Elaboration des conventions cadre Régularité des conférences sur l'emploi
		11	Instituer le comité de suivi auprès du Ministère de l'Emploi Mettre en place les points focaux Instaurer les Conférences Triennales sur l'Emploi				
4	Renforcer la mission de coordination relevant du MEAS	12	Attribution du rôle de coordination des programmes d'emploi au MEAS dans le cadre de la préparation de la Loi de Finances				
		13	Reconduction du rôle du MEAS pour la coordination du dialogue social, le suivi de la législation du travail, la définition des politiques actives du marché du travail et de protection sociale				
5	Développer la mission de concertation de la politique d'emploi	14	Rehausser le niveau de concertation au sein du CSPE	Tous les travailleurs	Chef de gouvernement MEAS Partenaires sociaux Ministères	c	Réunion du CSPE et des CRPPE Nomination des membres des CRPPE Représentants des ARP et des collectivités locales et des acteurs territoriaux intégrés dans les instances de concertation
		15	Activer et préciser le rôle des Conseils régionaux et Provinciaux de promotion de l'emploi				
OBJECTIF OPERATIONNEL 3							
DEVELOPPER LES OUTILS DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE TRAVAIL							
Objectifs spécifiques		Actions/Mesures/Programmes /Recommandations		Cibles	Parties concernées	Priorité	Indicateurs de référence
6	Renforcer les capacités des instances en charge de la politique de l'emploi	16	Renforcer les capacités des directions régionales de l'emploi en matière de pilotage de la politique de l'emploi	--	MEAS – ANAPEC	c	Nombre de cadres à la disposition des DRE
		17	Doter l'ANAPEC de moyens pour assurer ses missions d'opérateur public de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Mobiliser le système d'information de l'ANAPEC ➢ Renforcer le maillage territorial et la proximité des services aux usagers ➢ Améliorer et partager la mesure de la satisfaction des usagers des services publics de l'emploi 				Pourcentage de la population couverte par les services de l'ANAPEC Pourcentage de la population cible couverte par les agences privées d'intermédiation Indicateurs qualitatifs d'efficacité et de satisfaction des populations cibles
		18	Doter l'Observatoire national du marché du travail de moyens requis pour accomplir ses missions: <ul style="list-style-type: none"> ➢ Animer les travaux du "Comité des programmes" de l'Observatoire; ➢ Alimenter en continu la base de données sur le marché du travail; 	--	MEAS Organismes producteurs d'information: - HCP - Départements publics - Organismes de	c	Bases de données Tableau de bord Publications Nombre de cadre spécialisés Budget des études

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assurer le suivi statistique et l'évaluation des programmes actifs de l'emploi ; ➤ Mobiliser les sources d'information insuffisamment exploitées; ➤ Mettre en place d'un dispositif d'enquêtes régulières auprès des entreprises; ➤ Accompagner les observatoires d'emploi et de compétences au niveau des branches et des régions; ➤ Réaliser des études d'éclairage sur des thématiques récurrentes; ➤ Contribuer à l'évaluation et à la prévision des besoins en compétences 		protection sociale - ANAPEC et organismes associés - Association des ARP - Associations professionnelles - Observatoires régionaux et observatoires publics		Nombre de partenaires académiques et professionnels de l'OMT
7	<i>Développer le dialogue social pour assurer la réalisation des objectifs de la SNE</i>	19	Organiser le dialogue social de manière à traiter les objectifs de la SNE	--	Gouvernement MEAS Partenaires sociaux (employeurs – syndicats)	c	Agenda du dialogue social établi Décisions de réformes approuvées par les partenaires sociaux
		20	Disposer d'une bonne base de connaissance pour les prises de décisions et d'une bonne représentation des parties prenantes				
8	<i>Mettre en place un cadre de planification et de financement adéquat du développement de l'emploi centré autour de la Loi de Finances</i>	21	Nouveau cadre de gestion du Fonds pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes selon l'approche CDMT avec les opérations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identification prospective des besoins de création et de modernisation des emplois et d'évaluation des besoins de financement ➤ Programmation des financements dans le cadre des lois de finances ➤ Alimenter les Fonds Régionaux de l'Emploi 	--	MEAS Ministères des finances Points focaux dans les ministères Comités régionaux de l'emploi Conseils Régionaux	c	Tableaux prévisionnels de l'emploi par régions et secteurs Tableaux de financement des Fonds Régionaux de l'Emploi
9	<i>Adopter une démarche efficace de lutte contre les discriminations et de contrôle de l'application de la législation du travail</i>	22	Développer la concertation préalablement aux activités de contrôle	Entreprises	MEAS – CNSS – Partenaires sociaux	c	Nombre d'observations de l'IT Nombre d'observations de la CNSS Nombre d'entreprise adhérentes à la démarche de la responsabilité sociale d'entreprise Nombre d'audits réalisés Synthèse des rapports d'audit publiée
		23	Effectuer un contrôle coordonné entre les inspecteurs de travail et ceux de la CNSS et renforcer la sévérité des sanctions aux infractions				
		24	Mettre en place un dispositif d'audit pour promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise				

LEGENDE DES PRIORITES	
a	Faible
b	Moyen
c	Fort

**DOCUMENT
DE STRATEGIE NATIONALE POUR L'EMPLOI**

ANNEXE 2

**PROJECTION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE
DE FORCE DE TRAVAIL DE 2013 À 2025**

Sommaire

1.	Offre de la force de travail.....	3
1.1.	Ralentissement de la croissance et vieillissement de la population	3
1.2.	Flux annuels de migrants	4
1.3.	Scénarios de la mobilisation de la force de travail	5
1.4.	Scénarios d'accroissement annuel de l'offre de force de travail	7
2.	Création d'emploi et demande de force de travail	8
2.1.	Présentation du modèle de projection de la demande de force de travail	8
2.2.	Résultat de la projection de la demande de travail selon les scénarios de politique économique	14
3.	Conclusion.....	19
RESULTATS DES PROJECTIONS		20
Taux d'emploi, taux de chômage; solde des biens et services, dépenses publiques et PIB par habitant.....		20
Population totale, population en âge de travail, population active, population en chômage et population active occupée.....		20
Population active occupée par grand secteur d'activité		22
Productivité apparente du travail par grand secteur d'activité.....		23
PIB, solde des biens et services, FBCF, dépenses publiques et subventions (Millions DH)		24
Valeur ajoutée par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH).....		25
Imports par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH).....		26
Exports par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)		27
Absorption par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)		28
Production par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)		29
Indices des prix implicites de l'absorption (demande intérieure) par secteur		30
Indice implicite des prix à l'importation (base 100% en 1998)		31
Indice implicite des prix à l'exportation (base 100% en 1998)		31
Part de la valeur ajoutée dans la production par secteur.....		33

1. Introduction

La projection de l'emploi retenue dans le cadre de la SNE distingue deux scénarios: un scénario tendanciel qui maintient les tendances de l'offre actuelle de force de travail et les tendances de la demande de force de travail (création d'emplois) et le scénario de rupture qui améliore la mobilisation de la force de travail, notamment féminine, le niveau scolaire de la population active et qui stimule la demande travail à travers des politiques économiques et des politiques du marché du travail, apportant certaines ruptures avec les politiques actuelles.

La projection de l'offre de force de travail est basée sur les projections démographiques qui établissent l'effectif futur de la population à partir des paramètres démographiques (taux de natalité, mortalité, migration nette) et sur des hypothèses relatives au taux d'activité de la population en âge de travailler. La projection de la demande de force de travail (ou création d'emplois) est basée sur le rythme de croissance de l'économie. Pour la projection de l'offre et de la demande de force de travail, le scénario tendanciel prolonge les politiques actuelles. Le scénario de la SNE établit une rupture avec les tendances actuelles en mettant en œuvre des mesures de politiques économiques restaurant la compétitivité à travers des mesures améliorant la productivité et la compétitivité prix des secteurs d'emploi.

La projection de l'emploi a pour objet d'établir l'effet sur la croissance de l'emploi dans les grands secteurs de l'économie nationale (Primaire, secondaire, tertiaire et bâtiments et travaux publics) des scénarios des politiques macroéconomiques et sectorielles, un scénario tendanciel et un scénario volontariste.

Ces scénarios ont été établis de façon à l'effet des politiques économiques déterminant les paramètres de compétitivité-prix, de l'investissement global, des dépenses publiques, des subventions et du salaire minimum et des gains de productivité des secteurs. Il s'agit donc des politiques affectant la compétitivité, la demande globale et l'investissement et la dynamique des secteurs.

Ces scénarios comprennent des mesures (portant sur des variables de commande du système d'emploi) qui agissent, d'une part, sur l'équilibre offre demande de chaque secteur et, d'autre part, sur la progression de la productivité du travail.

2. Offre de la force de travail

2.1. Ralentissement de la croissance et vieillissement de la population

L'évolution démographique du Maroc est marquée par un ralentissement de la croissance démographique, due à une baisse du taux de natalité (1,81% en 2014 et 1,47% en 2025) plus élevée que celle du taux de mortalité (0,51% en 2014 et 0,56% en 2025) et du taux de migration nette (-0,23% en 2014 et -0,12% en 2025). Ces caractéristiques démographiques déterminent un taux de croissance de la population en baisse. Il passe de 1,07% en 2014, à 0,99% en 2018, puis à 0,79% en 2025.

La population totale passera en conséquence de 33,2 millions en 2014 à 36,6 millions en 2025. Le poids des moins de 15 ans ira en diminuant (8,6 millions en 2014; 8,17 millions en 2025). L'effectif des jeunes de moins de 15 ans diminuera aux alentours de 40 mille par an, alors que le nombre de personnes âgées augmentera de 3,54 millions en 10 ans, soit 354 mille en moyenne. Le nombre de personnes qui dépasseront l'âge du travail (au-delà de 65 ans) sera beaucoup plus élevé que celui de ceux qui y adviendront.

Evolution de la population marocaine selon l'âge de travail

Classes d'âge	Population totale (en milliers)			Variation annuelle (milliers)		
	2014	2018	2025	2013-2014	2017-2018	2024-2025
<15 ans	8581	8430	8173	-44	-30	-46
15-64 ans	22609	23667	25157	317	240	169
65 ans & +	1989	2376	3307	53	113	169
Total	33179	34473	36637	326	323	292

Le plus important dans cette évolution est que l'effectif de la population en âge de travail, qui passera de 22,6 millions en 2014 à 25,2 en 2025 millions augmentera de moins de 2,6 millions, soit en moyenne 260000 par an. Le croît de la population en âge de travail ira en décroissant de 317 000 en 2013-2014, il tombera à 169000 en 2024-2025.

Le vieillissement de la population représente un défi démographique illustré par l'aggravation du poids de la population en âge de dépendance vis-à-vis de la population en âge d'activité.

Il en découle trois impératifs pour que les actifs puissent correctement prendre en charge les inactifs: une émigration maîtrisée, un taux d'activité de la population en âge de travailler adéquat et un niveau de productivité du travail de la population active suffisant.

Ces trois facteurs désignent les objectifs premiers de la stratégie de l'emploi, liée à la mobilisation de la force de travail du pays.

2.2. Flux annuels de migrants

Le flux annuel de migrants joue un rôle très important dans l'équilibre démographique et dans l'équilibre du marché du travail marocain. Le Maroc étant une voie de passage pour l'émigration africaine en direction de l'Europe, il devient un pays d'accueil de migrants en provenance de l'Afrique subsaharienne. Toutefois, le flux net d'émigrants est bien plus important que celui des immigrants.

La population étrangère résidant au Maroc en pourcentage représentait selon les RGPH 1982, 1994 et 2004 respectivement 0,30%, 0,19% et 0,17%. Les estimations pour l'année 2013 fournissent un chiffre de 77544, soit 0,24% de la population du Maroc.

La migration régulière pour des raisons de travail a culminé en 2009 avec 3978 contrats visés dont 3532 nouveaux et 5509 en renouvellement. Ces effectifs sont tombés en 2013 à 8082, dont 5092 visas de renouvellement et 2641 contrats de premier établissement visés. Ces contrats sont liés, d'une part, aux investissements directs étrangers au Maroc, notamment dans les secteurs du BTP, l'hôtellerie, la restauration, l'aéronautique, la délocalisation, les grandes enseignes et les franchises et, d'autre part, à l'expatriation d'ingénieurs et techniciens par des multinationales adjudicataires de marchés publics pour la réalisation de différents projets d'envergure nationale¹.

Concernant la migration irrégulière, les données existantes² proviennent d'une enquête récente effectuée auprès d'un échantillon de 992 étrangers. Ces données sont floues sur les effectifs et sur le statut de l'emploi des immigrés. L'affirmation la plus claire laisse entendre que la population des migrants irréguliers serait composée de 18% d'inactifs, de 31,2% d'actifs occupés et de 50,8% de chômeurs.

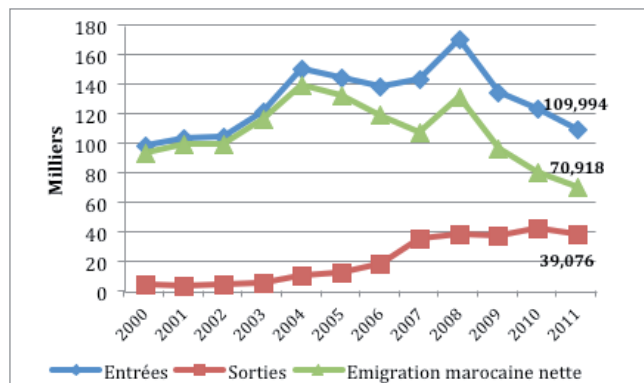
La population marocaine émigrée à l'étranger est estimée à plus de 3 millions. Les caractéristiques d'emploi de cette population ne sont pas connues. Les études récentes³ indiquent un fort désir de migration (42% des personnes interrogées dans un échantillon représentation), moins accentué à Casablanca et Rabat que dans les autres zones urbaines et rurales. Le potentiel de migration est plus élevé parmi la population éduquée. La migration circulaire est de faible importance.

¹ Gestion des flux migratoires légaux des salariés par le Département de l'Emploi (Rapport d'activité 2004/2009).

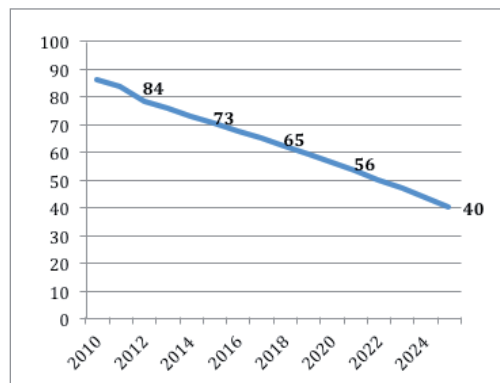
² Enquête conduite pour l'élaboration de la stratégie de l'immigration.

³ Voir ETF "Migration et compétences: le rôle des compétences dans le phénomène migratoire au Maroc", février 2013.

Flux nets des migrants marocains vers les pays de l'OCDE
Statistiques de l'OCDE



Emigrants nets en milliers par an
Projections du HCP



Les statistiques disponibles auprès des pays de l'OCDE indiquent une tendance à la baisse des émigrations nettes en provenance du Maroc vers les pays de l'OCDE. La crise économique dans les pays de l'OCDE déclenchée en 2008 et la crise politique dans les pays arabes, en particulier celle qui a frappé la Libye, ont suscité le retour d'effectifs importants. La part de l'émigration de travail n'est pas connue. Le vecteur d'émigration du travail le plus important est probablement l'achèvement des études des jeunes marocains étudiant à l'étranger, au moment où les possibilités de migration irrégulières se réduisent.

En dépit de ces évolutions, les sorties nettes sont estimées à 75500 en 2013. Ce chiffre est corroboré par les données récentes des flux en direction de l'OCDE: en 2011, le nombre de sorties voisin de 110 000 et de retours principalement d'Espagne proche de 39000, laisse un chiffre d'émigrants nets de marocains vers les pays de l'OCDE proche de 71000.

Les prévisions du HCP indiquent une tendance à la baisse de l'émigration nette. Celle-ci tomberait à 65000 en 2020, puis à 40000 en 2025. Le contexte actuel rend ces prévisions très plausibles.

2.3. Scénarios de la mobilisation de la force de travail

Pour établir le scénario de l'offre de force de travail, nous nous sommes basés sur les prévisions de croissance de la population en âge de travail. Compte tenu des difficultés statistiques relatives à l'émigration des travailleurs marocains, nous avons basés nos estimations sur les effectifs observés dans l'enquête emploi.

Pour projeter la population active, nous avons considéré comme variable indépendante la projection de la population totale, en distinguant les effectifs masculins et les effectifs féminins. Nous avons distingué deux classes d'âge: les jeunes de 15-24 ans et la population de 25 ans et plus. Parmi les jeunes de 15-24 ans nous avons distingué les scolarisés et les non scolarisés.

2.3.1. Une action vigoureuse de lutte contre la déscolarisation des filles

La prolongation des tendances actuelles permettraient d'atteindre un taux brut de scolarisation des jeunes de 15 à 24 ans de 69%. Ces tendances sont marquées par une aggravation de l'écart de scolarisation entre filles et garçons, due principalement au fort taux de déperdition scolaire au niveau collégial affectant les filles, principalement en milieu rural.

Projection de la population des jeunes de 15-24 ans scolarisés et non scolarisés par scénario

	Année	Scénario tendanciel (Milliers)						Scénario de rupture (Milliers)					
		S-M	S-F	S-T	NS-M	NS-F	NS-T	S-M	S-F	S-T	NS-M	NS-F	NS-T
Stock	2013	1648	1183	2860	43	1385	1399	1648	1221	2860	43	1347	1399
Flux net annuel	2015	55	26	81	-1	-18	-19	55	70	125	-1	-107	-109
	2017	59	27	86	-1	-18	-19	59	78	137	-1	-112	-113
	2025	75	33	108	-1	-16	-17	75	120	195	-1	-93	-94
	Stock	2025	2413	1531	3944	29	1180	1209	2413	2310	4724	29	126

Notes: S-M: effectif des garçons scolarisés; S-F: effectif des filles scolarisées; S-T: effectifs scolarisés des deux sexes; NS-M: effectif des garçons non scolarisés; NS-F: effectif des filles non scolarisées; NS-T: effectifs non scolarisés des deux sexes.

D'après les projections, (voir tableau ci-dessus), le stock des jeunes scolarisés de 15 à 24 ans passerait de 2,86 millions en 2015 à 3,94 millions en 2025 selon le scénario tendanciel et à 4,72 millions selon le scénario de rupture. Ces chiffres tiennent compte des déscolarisations précoces au niveau du collège et du lycée. Dans le scénario tendanciel, le flux net des scolarisés va en accroissement (81 000 en 2015; 108 000 en 2025). Il augmente pour les jeunes des deux sexes, mais avec une hausse plus rapide pour les garçons (55000 en 2013; 75000 en 2025) que pour les filles (26000 en 2013 et 33000 en 2025). Cette évolution prolonge les tendances observées de 2004 à 2013. Dans le scénario de rupture, le flux additionnel des filles scolarisées (70000 en 2015; 120000 en 2025) est plus élevé que celui des garçons (égal à celui du scénario tendanciel).

Ces projections impliquent une correction progressive de la situation de scolarisation des filles. Sans cette correction, l'exercice des tendances observées actuellement, malgré les indéniables progrès de la scolarisation des filles de 15 à 24 ans, aurait pour conséquence un stock de jeunes filles déscolarisées avant l'âge de 24 ans de 1,18 millions, ce stock étant en 2013 de 1,38 millions. Avec le scénario de rupture, ce stock serait ramené à 0,126 millions.

Dans le scénario tendanciel les évolutions observées durant la décennie 2004-2013 sont maintenues, notamment la hausse plus rapide du taux brut de scolarisation des garçons. L'effectif des inactifs passerait de 2,7 millions à moins de 50000, sachant que ces inactifs comprennent des jeunes scolarisés et des jeunes déscolarisés, découragés vis-à-vis de l'emploi. Le scénario de rupture a pour effet une hausse de la scolarisation des filles. La parité de scolarisation filles-garçons de 15-24 est atteinte aux environs de 2025.

2.3.2. Accroissement du taux d'activité féminin et amélioration de la parité des taux d'emploi femmes-hommes

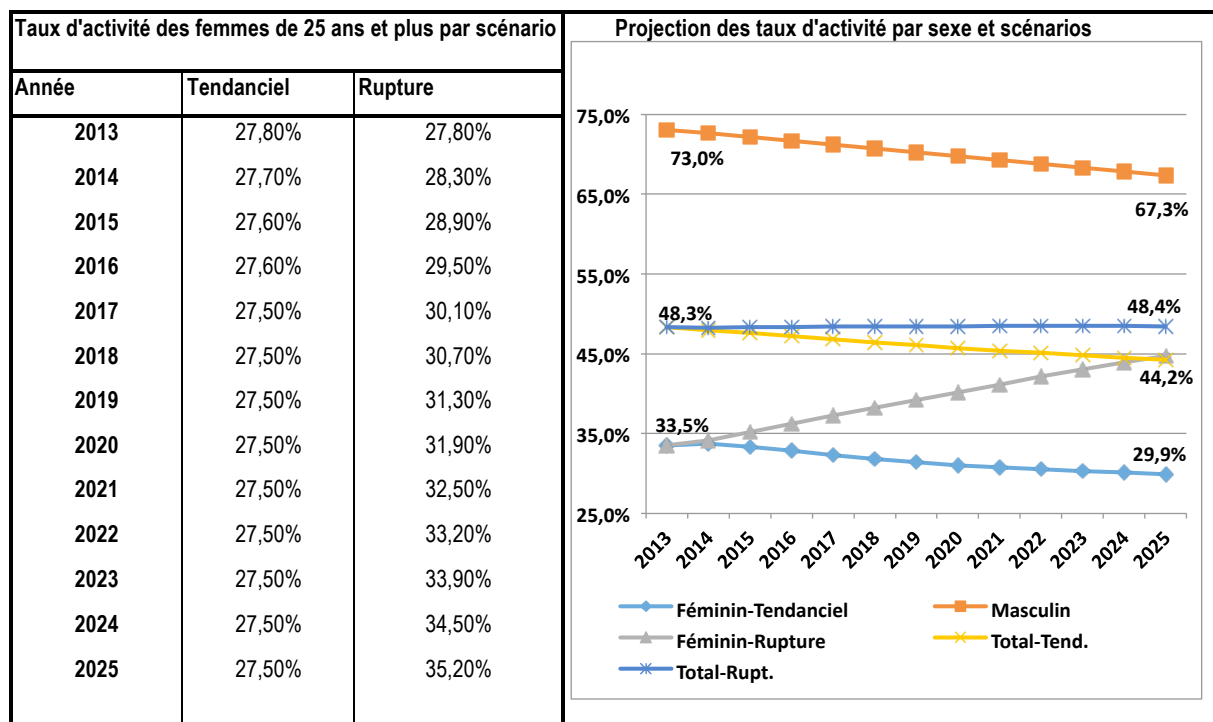
La projection des taux d'activité tient compte des options relatives à la scolarisation et des options relatives au taux d'activité féminin.

Pour le sexe masculin, la tendance de la scolarisation des jeunes est la même dans les deux scénarios. Pour le sexe féminin, le scénario de rupture (SNE) se distingue du scénario tendanciel pour les jeunes femmes de 15-24 ans, car il a été adopté comme option de la SNE de porter le taux d'activité féminin de cette classe d'âge à un taux de parité relative vis-à-vis du taux d'activité masculin de 80% à l'horizon 2025.

Pour les femmes de 25 ans et plus, le scénario tendanciel prévoit la prolongation de la baisse du taux d'activité de 2013 à 2017, année à partir de laquelle, son niveau est fixé 27,5%. Le scénario de rupture prévoit une inversion de l'évolution tendancielle du taux d'activité. En 12 ans, le taux d'activité des femmes de 25 ans et plus augmente de 7,4%.

Entre le scénario de rupture et le scénario tendanciel, trois différences ont été introduites. Elles concernent le taux brut de scolarisation des filles de 15-24 ans, le taux d'activité des filles de 15-24 ans et le taux d'activité des femmes de 25 ans et plus.

Leur effet se traduit sur le taux d'activité global qui définit l'offre total de force de travail. Dans le scénario tendanciel, ce taux d'activité tombe de 48,3% en 2013 à 44,2% en 2025. Dans le scénario tendanciel, l'amélioration du taux d'activité féminin compense juste l'effet de la montée de la scolarisation.

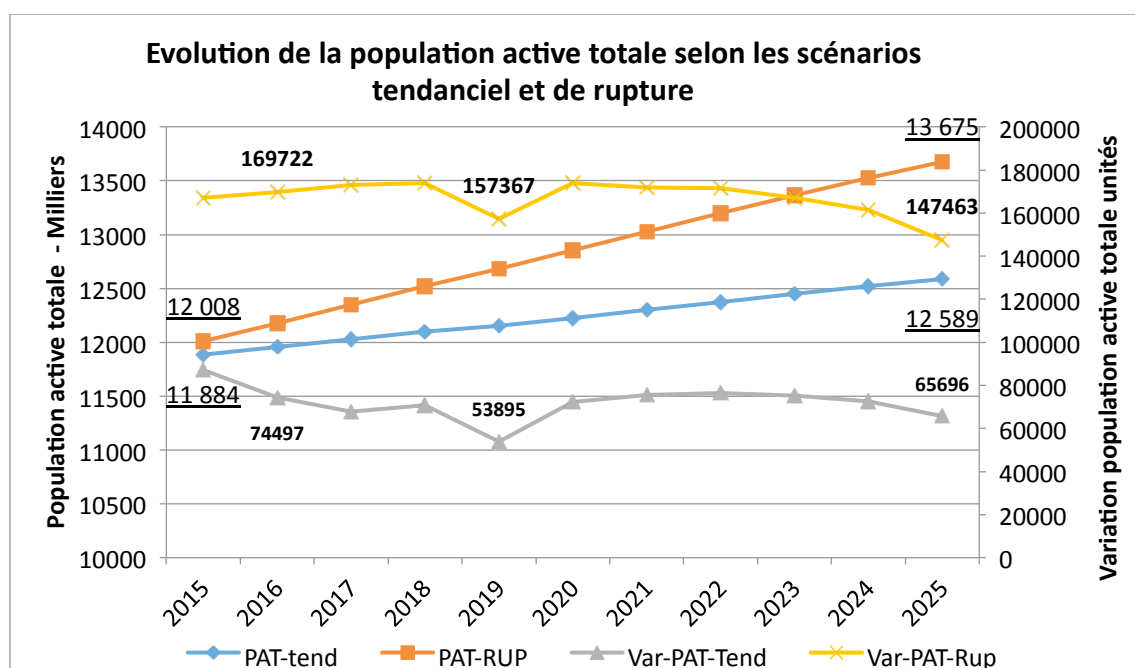


2.4. Scénarios d'accroissement annuel de l'offre de force de travail

La combinaison des hypothèses maintenant les tendances en matière d'éducation et de taux d'activité observées, pour les deux sexes, avec stabilisation de la baisse du taux d'activité féminin des femmes de 25 ans et plus à partir de 2015, donne une évolution de la population dans le scénario tendanciel allant de 11,9 millions en 2015 à 12,6 millions en 2025, soit en 10 ans un croît moyen de 70 000 emplois.

Le scénario de rupture, distingué par un effort de scolarisation des filles de 15 à 24 ans visant la parité et un effort pour inciter les femmes à chercher des emplois, anticipe un passage de la population active totale de 12 millions en 2015 à 13,7 millions en 2025, soit un croît moyen de 170 000 actifs.

La différence de population active entre le scénario tendanciel et le scénario de rupture est constituée par un flux annuel de force de travail féminine accédant au marché du travail. Ce flux partant de 80000 en 2015, plafonne à 1003000 en 2020 et diminue progressivement pour atteindre 81700 en 2025.



Cette projection pour le scénario de référence suppose la mise en œuvre d'actions volontaristes, dans différents domaines: activité spécifique engagée par les intermédiaires du marché du travail pour informer les femmes au foyer et les jeunes filles en fin de scolarité.

En outre des possibilités de formation supplémentaires offertes aux chercheurs d'emploi, en arrêt de travail saisonnier ou temporaire, ainsi que des formations de reconversion et de perfectionnement favorisent l'augmentation du taux d'activité féminin.

Enfin, les mesures favorables à la création d'un plus grand nombre d'emplois et un accroissement effectif des offres d'emploi suscitent une plus grande entrée de femmes sur le marché du travail.

Une plus grande offre de force de travail dans les bassins d'emploi favorise la formation d'équilibres de niveau supérieur sur les marchés du travail régionaux, l'abondance d'offre de force de travail représentant une opportunité d'investissement que les entrepreneurs mettent en valeur.

3. Création d'emploi et demande de force de travail

3.1. Présentation du modèle de projection de la demande de force de travail

3.1.1. Cadre comptable et conceptuel du modèle de projection de l'emploi

Soit, P la production, D la demande globale ou absorption regroupant la consommation, les investissements et les variations de stocks, pour chaque secteur, l'équilibre du marché est donné par l'égalité entre, d'une part, les ressources locales (P) et importées (M pour les importations), et d'autre part, les emplois qui comprennent la demande globale (D) et les exportations (X).

L'équilibre des marchés de biens et services est exprimé par l'équation :

$$P + M = D + X.$$

Cette équation permet d'exprimer la production comme égale à la demande intérieure plus le solde commercial:

$$P = D + X - M$$

La production est exprimée, par ailleurs, en fonction du volume d'emploi et de la valeur ajoutée.

- Soit Y, la valeur ajoutée, et E le volume d'emploi. La productivité du travail y est donnée par l'équation $y = Y/E$. y est la valeur ajoutée par emploi exprimée à prix constant.
- Soit A, le taux de valeur ajoutée, donné par l'équation $A = Y/P$

Il en découle $P = E \cdot y/A$

Cette équation, réécrite sous la forme $E \cdot (y/A) = D + X - M$, nous fournit l'équation de base de la projection de l'emploi:

$$E = (D + X - M) \cdot A/y$$

Il résulte de cette équation que la croissance de l'emploi est un effet de combiné des variations

- la demande globale D par secteur ;
- du solde commercial (X-M);
- du taux d'intégration de l'économie A;
- de la productivité apparente du travail y.

L'emploi E diminue si les gains de productivité dy ne sont pas compensés par l'effet combiné de :

- la hausse du taux d'intégration dA et/ou
- par la hausse de la demande dD et/ou
- par la réduction du déficit commercial ($dX-dM$).

Le modèle est basé sur les équations d'équilibre présentées ci-dessus et sur des équations expliquant le comportement des variables endogènes:

- l'emploi E_i ,
- le taux d'intégration sectorielle A_i ,
- le volume des exportations X_i ,
- le volume des importations M_i ,
- les prix intérieurs de la demande globale P_i^D .

Les variables explicatives sont des variables endogènes et des variables exogènes, les prix d'entrée des importations P_i^M et de sortie des exportations P_i^X , le SMIG, le niveau des investissements, des dépenses publiques et des subventions aux prix, ainsi que les niveaux de productivité apparentes du travail.

Ces variables exogènes sont les variables de commande du système d'emploi. Elles contribuent à la formation de la compétitivité (ou taux de change réel) des secteurs.

3.1.2. Données sources

Le modèle de projection de l'emploi est basé sur les données de la comptabilité nationale et sur les données de l'enquête nationale sur l'emploi, toutes produites par le Haut-Commissariat au Plan.

3.1.2.1. Découpage sectoriel du modèle de projection de l'emploi

La projection a été calée sur un regroupement des branches de la comptabilité nationale et de l'enquête emploi en quatre secteurs: primaire, secondaire, tertiaire et BTP.

Le secteur primaire comprend les activités d'agriculture et d'élevage, de pêche, les activités extractives et l'énergie. Il regroupe les activités dépendant pour leur développement du stock des ressources naturelles ou du bon état des écosystèmes. Le secteur primaire comprend des unités à caractère familial, des entreprises multinationales et des entreprises publiques. Le travail dans le secteur agricole dégage la plus faible productivité moyenne, celle du secteur minier et industriel dégage la plus forte productivité moyenne. Dans chacun de ces secteurs existent des entreprises d'emploi salarial hautement capitalistiques et des entreprises à dominante de travail indépendant.

Le secteur secondaire comprend les activités de transformation manufacturières, c'est-à-dire l'industrie et l'artisanat. Ici, aussi, il existe une hétérogénéité et même un effet de substitution de l'artisanat par l'industrie. L'industrie offre une production de masse standardisée, utilisant des moyens mécaniques et une force motrice à grande échelle. L'artisanat offre des produits personnalisés, faisant appel à la dextérité individuelle. Au sein du secteur manufacturier, la compétition entre ces deux formes de production est engagée sur le marché national depuis plus d'un siècle.

Le secteur du BTP est à l'instar des autres très diversifié, avec des formes de production industrialisées et/ou mécanisées, dans les travaux publics et dans le bâtiment, et des formes de production à dominante manuelle, dans le bâtiment et dans l'hydraulique.

Le secteur tertiaire comprend toutes les activités de services n'entrant pas dans les activités précitées. Il recouvre également un ensemble de formes de production très hétérogènes, allant des administrations publiques, des

entreprises publiques de transport, des grandes entreprises financières, de télécommunication, aux PME du tourisme et aux petits métiers localisés ou non localisés⁴.

Ce découpage repose sur un regroupement des branches d'activités de la Comptabilité Nationale établi en fonction d'un critère propre au contexte de l'économie marocaine: une relative homogénéité intra-sectorielle et différenciation intersectorielle de la sensibilité aux variations des prix, aux échanges extérieurs, aux dépenses publiques et au niveau des investissements des activités classées au sein des secteurs retenus dans le découpage.

3.1.2.2. Les grandeurs relatives à l'emploi

Le volume d'emploi considéré est donné par l'effectif de la population active occupée dans chacun des secteurs étudiés. Pour des raisons de simplification et de maîtrise des données sources, il n'a pas été procédé à la transformation des effectifs établis par l'enquête nationale sur l'emploi en volume d'emploi. Cela aurait été possible en pondérant la durée légale de travail hebdomadaire d'un employé à temps plein par la durée hebdomadaire de travail déclarée dans l'enquête emploi. L'hypothèse retenue est que chaque emploi déclaré à l'enquête emploi est un poste de travail à temps plein.

3.1.2.3. Les grandeurs relatives aux flux de valeur

Les données utilisées sont dégagées des Tableaux Ressources Emplois de la comptabilité nationale et de la conversion de ces équilibres en volume. Les grandeurs en volume sont basées sur l'année 1998, base du dernier système de comptes nationaux adoptée par le HCP.

La demande intérieure, appréhendée à travers le concept d'absorption, est un agrégat portant sur la consommation des ménages, des administrations publiques, la formation brute de capital fixe et la variation de stocks. L'offre sur le marché intérieur est égale à la production plus les importations diminuées des exportations.

Les prix sont appréhendés à partir des indices chaînes établis annuellement. Des indices de valeur unitaire ont été dégagés du rapport entre les grandeurs à prix courants et les grandeurs à prix constants.

3.1.3. Les comportements des mécanismes sous-jacents à la projection

3.1.3.1. La demande de force de travail

Le volume d'emploi, effectif des actifs occupés, par secteur est la principale variable projetée. Pour tous les secteurs, il dépend de la productivité apparente du travail mesurée par le volume de valeur ajoutée par emploi et d'autres variables explicatives spécifiques au secteur.

Pour tous les secteurs, les équations estimées confirment que l'emploi évolue en sens inverse de la productivité apparente du travail et qu'il progresse avec la croissance de la production et de la population active.

Pour le secteur primaire, la variation de l'emploi est expliquée par la productivité (élasticité de -0,59), par la

$$LE1F = -0.59 * LY1 + 0.53 * LP1CF + 1.03 * LPAT - 0.17 * LM1CF$$

Avec E1: emploi; Y1: valeur ajoutée par emploi; P1 : production en volume; PAT: population active totale; M1C : volume des importations

Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent, pour le chiffre, le numéro du secteur (1 pour le primaire) pour les lettres C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

⁴ Il convient donc de ne pas confondre le découpage retenu avec le célèbre découpage adopté par Colin Clark pour son étude sur la croissance économique. "Le secteur primaire : agriculture, pêche ainsi que toutes les activités qui exploitent directement des ressources naturelles. Le secteur secondaire : transformation continue, sur une grande échelle, des matières premières en produits transportables (ce qui élimine l'artisanat, activité non continue, et la construction, dont le produit n'est pas transportable). Le secteur tertiaire : production de services immatériels (tels que les services comme le commerce, l'éducation, l'administration publique, les transports etc.), auxquels s'ajoutent la construction et certaines activités artisanales (par ex. la boulangerie artisanale)." in CLARK C., (1951), The Condition of the Economic Progress, London, MacMillan, cité par BUDA (2003), "Plus Grande Commune Nomenclature- Elaboration d'une nomenclature de réconciliation pour la construction de séries longues", MPRA Paper No. 34900, URL: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/34900/>

Pour le secteur secondaire, la variation de l'emploi dépend de la productivité du travail (-0,7), de la production de l'année antérieure (+0,42), du prix des importations (+0,08) et de la variation de la population active. La sensibilité de variation de l'emploi par rapport aux prix des importations est faible, mais néanmoins positive.

$$LE2F = -0.70 * LY2 + 0.42 * LP2CF(-1) + 0.08 * LIMPM + 0.97 * LPAT$$
 Avec E2: emploi; Y2: valeur ajoutée par emploi; P2C : production en volume; PAT: population active totale; IMP : l'indice de valeur unitaire des importations
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent, pour le chiffre, le numéro du secteur (2 pour le secondaire) pour les lettres C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

Pour le secteur tertiaire, la variation de l'emploi dépend de la productivité (élasticité de -0,68), du volume des exportations principalement du tourisme (+0,14), des dépenses publiques (+0,52) et de la variation de la population active (+0,94).

$$LE3F = -0.68 * LY3 + 0.14 * LX3CF + 0.52 * LGC + 0.94 * LPAT$$
 Avec E3: emploi; Y3: valeur ajoutée par emploi; X3C : les exportations en volume; PAT: population active totale; GC: le volume des dépenses publiques
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent, pour le chiffre, le numéro du secteur (3 pour le tertiaire) pour les lettres C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

Pour le secteur du BTP, le volume de l'emploi est le plus sensible aux gains de productivité (-0,97). Il est sensible à la production du secteur de l'année antérieure (+0,37), au volume global de l'investissement (+0,46) et à la variation de la population active (+0,85).

$$LEBF = 0.37 * LPBCF(-1) - 0.97 * LYB + 0.46 * LIC + 0.85 * LPAT$$
 Avec EB: emploi; YB: valeur ajoutée par emploi; PBC: la valeur de la production en volume; PAT: population active totale; IC: le volume de l'investissement total dans le pays.
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent l'indice alphabétique du secteur (B pour le BTP), C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

3.1.3.2. Le taux d'intégration sectorielle.

La valeur ajoutée est un rapport à la production. La part de la valeur ajoutée dans le secteur primaire varie dans le même sens que le volume de la production du secteur primaire (0.12), du secteur des services (+0.15) et le volume d'investissement (+0.09). Elle varie en sens inverse du volume des importations (-0.08) et du volume de la production manufacturière (-0.31).

$$LAVP1F = 0.12 * LP1CF - 0.31 * LP2CF + 0.15 * LP3CF - 0.08 * LM1CF + 0.09 * LIC$$
 AVP1 : part de la valeur ajoutée dans la production du secteur primaire; P1CF, P2CF et P3 CF : production en volume respectivement des secteurs primaire, secondaire et tertiaire; IC: volume de l'investissement total
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent, pour le chiffre, le numéro du secteur (3 pour le tertiaire) pour les lettres C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

$LAVP2F = 0.086 * LM2CF + 1.03 * LABS2PF - 0.49 * LM2P - 0.23 * LSMIG - 0.063 * LSUBV$
 AVP2: part de la valeur ajoutée dans la production du secteur secondaire; ABS2P: prix de l'absorption des produits manufacturés; SMIG: salaire minimum; SUBV: valeur des subventions aux prix.
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme. Les suffixes indiquent, pour le chiffre, le numéro du secteur (2 pour le secondaire) pour les lettres C qu'il s'agit d'une variable en volume et F qu'elle est endogène dans le modèle.

L'effet de la production manufacturière s'exerce sur les secteurs extractifs à travers un squeeze des prix et par une contribution tendancielle en croissance dans leur coût.

La part de la valeur ajoutée dans le secteur secondaire est fortement sensible aux prix: elle augmente avec la hausse des prix intérieurs (+1,03). Elle baisse avec la baisse des prix des importations (-0,48), avec la hausse du SMIG (-0,22) et avec la hausse des subventions. Elle est faiblement et positivement sensible à la hausse du volume des importations.

$LAVP3F = 0.3498540099 * LABS3PF - 0.07614392757 * LM3P - 0.1782190394 * LX3P - 0.04826325025 * LSMIG$
 AVP3: part de la valeur ajoutée dans la production du secteur tertiaire; ABS3P: prix de l'absorption du tertiaire; LM2P : prix des importations de produits manufacturés; LX3P : prix des exportations de services (tourisme principalement); SMIG: salaire minimum; SUBV: valeur des subventions aux prix.

Dans le secteur tertiaire, la part de la valeur ajoutée varie dans le même sens que les prix du secteur tertiaire (+0,35) et en sens inverse du SMIG (-0,05) et des prix des importations (-0,08) et des exportations (-0,18). Les hausses du SMIG, du prix des importations et des subventions renforcent les activités intensives en intrants.

Le taux de la valeur ajoutée du secteur du BTP est déterminé par une constante et varie positivement avec la hausse du prix du BTP (+0.55) et négativement avec le volume de la dépense publique (-0.24). Les dépenses

$LAVPBF = 0.55 * LPBPF - 0.24 * LGC + 1.60$
 AVPB: part de la valeur ajoutée dans la production du BTP; PBP: prix de l'absorption du secteur BTP; GC: volume des dépenses publiques.
 Le préfixe L indique qu'il s'agit d'une variable en logarithme et F qu'elle est endogène. Le suffixe B désigne le secteur du BTP.

publiques renforcent les activités intensives en intrants.

3.1.3.3. Le comportement des prix intérieurs

Les prix intérieurs du secteur primaire dépendent du prix (+0.36) et des volumes des exportations (+0.67) et du niveau de la production (élasticité négative -0.24)

$LABS1PF = 0.36 * LX1P - 0.24 * LP1CF + 0.67 * LX1CF - 3.51$
 ABS1P: prix de l'absorption du secteur primaire; X1P: prix des exportations du secteur primaire; X1C: volume des exportations du secteur P. L désigne le logarithme de la variable et F son caractère endogène.

Le prix intérieur du secteur secondaire varie dans le même sens que les importations (+0.48), que le SMIG (+0.19) et que le volume des subventions (+0.035). Les subventions sont un encouragement à l'achat de biens manufacturés, notamment des véhicules et des appareils électriques.

$LABS2PF = 0.48 * LM2P + 0.035 * LSUBV - 1.72 + 0.192 * LSMIG$
 ABS2P: prix de l'absorption du secteur secondaire; M21P: prix des importations du secteur secondaire; SUBV : subventions et SMIG: salaire minimum.

Le prix intérieur du secteur des services augmente avec celui des subventions (+0.05), avec le prix des exportations de services (+0.38) et avec le SMIG (+0.36). Il baisse lors qu'augmente le prix intérieur des biens manufacturés (-0.40).

$LABS3PF = 0.38 * LX3P + 0.052 * LSUBV + 0.36 * LSMIG - 3.11 - 0.40 * LABS2PF$
 ABS3P: prix de l'absorption du secteur tertiaire; ABS2P: prix de l'absorption du secteur secondaire; X3P: prix des exportations du secteur tertiaire; SUBV: subventions aux prix et SMIG: salaire minimum. L désigne le logarithme de la variable et F son caractère endogène.

Le prix du BTP varie dans le même sens que le SMIG (+0.48) et que le volume de l'investissement global (+0.15).

$LPBPF = 0.48 * LSMIG + 0.15 * LIC - 5.21$
 PBP: prix du BTP; IC: volume des investissements; SMIG: salaire minimum. L désigne le logarithme de la variable et F son caractère endogène.

3.1.3.4. Le comportement des exportations et des importations

Le volume des exportations du secteur primaire augmente lorsque la productivité augmente (+0.28) et lorsque diminue le rapport prix à l'exportation (-0.53) et prix intérieurs (+1.42).

$LX1CF = 0.28 * LY1 - 0.53 * LX1P + 1.42 * LABS1PF + 6.64$
 X1C : volume des exportations du secteur primaire; Y1: productivité du secteur primaire; X1P: prix des exportations du secteur primaire; ABS1P: prix intérieurs de l'absorption du secteur primaire

Le volume des exportations du secteur secondaire augmente lorsque la demande mondiale augmente (+0.66) et lorsque diminue le rapport prix à l'exportation (-0.66) et prix intérieurs (+1.50).

$LX2CF = 0.66 * LWDEM + 1.50 * LABS2PF + 10.96 - 0.66 * LX2P$
 X2C : volume des exportations du secteur secondaire; WDEM: indice de la demande mondiale adressée au Maroc; X2P: prix des exportations du secteur secondaire; ABS2P: prix intérieurs du secteur secondaire

Le volume des exportations de services est fortement sensible à la demande mondiale (+2,73) et augmente lorsque baisse le prix des exportations (-1.4).

$LX3CF = 2.73 * LWDEM - 1.4 * LX3P + 9.99 + 0.31 * DUM0809$
 X3C : volume des exportations du secteur tertiaire; WDEM: indice de la demande mondiale adressée au Maroc; X3P: prix des exportations du secteur tertiaire

Le volume des importations du secteur primaire varie en sens inverse du volume de la production du secteur primaire (-0.99) et dans le même sens que la production du secteur secondaire (+1.53) et que les subventions (+0.11).

$LM1CF = 8.93 + 0.11 * LSUBV + 1.53 * LP2Cf - 0.99 * LP1Cf$
 LM1CF: importations de produits primaires; SUBV: subvention aux importations; P2CF: production manufacturières; P1Cf: production du secteur primaire

Le volume des importations du secteur secondaire varie dans le même sens que les prix intérieurs du secteur secondaire (+2.14) et que le volume de l'investissement (+0.99) et en sens inverse du prix des importations de biens manufacturés (-1.43).

$LM2CF = - 1.43 * LM2P + 2.14 * LABS2Pf + 0.99 * LIC$
 M2CF: importations de produits manufacturés; LM2P: prix d'entrée des produits manufacturés; ABS2Pf: prix intérieur des produits manufacturés et LIC: volume de l'investissement au niveau national.

Le volume des importations de services diminue avec la hausse des prix des importations de services (-0.90) et augmente avec la hausse du volume de la production de BTP.

$LM3CF = - 0.90 * LM3P + 1.58 * LPBCf + 14.66$
 M2CF: importations de services ; LM3P: prix d'acquisitions des services importés et LPBCf: volume de la production du secteur BTP.

3.2. Résultat de la projection de la demande de travail selon les scénarios de politique économique

3.2.1. Taux d'activité et taux d'emploi selon le scénario tendanciel et le scénario volontariste

Le scénario de la SNE anticipe deux possibilités: un scénario tendanciel proposant un équilibre de bas niveau, avec une population active de 12,6 millions à l'horizon 2025, et le scénario de rupture proposant un équilibre de haut niveau avec une population active de 13,7 millions. Il est important de noter que ce scénario de haut niveau s'appuie sur un taux d'activité de la population assez modeste au vue de la situation internationale de pays de niveau de développement comparable.

Objectifs d'emploi de la SNE selon la situation de référence et les scénarios projetés pour 2025

Scénarios	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Population de plus de 15 ans (Milliers)	Population active (Milliers)	Population en chômage (Milliers)	Population occupée (Milliers)
Situation de référence Année 2013	48,7%	44,0%	9,6%	24 228	11 794	1 130	10 664
Scénario tendanciel							
Situation en 2017	46,8%	42,1%	10,2%	25 690	12 027	1 223	10 804
Situation en 2025	44,2%	40,0%	9,6%	28 464	12 589	1 203	11 385
Scénario de rupture							
Situation en 2017	48,1%	43,9%	8,7%	25690	12350	1070	11280
Situation en 2025	48,0%	46,2%	3,9%	28464	13675	535	13140

L'équilibre de bas niveau du scénario tendanciel génère un taux d'emploi passant 44% en 2013 à 40% en 2025. Le scénario de rupture projette un taux d'emploi passant de 44% en 2013 à 46,2% en 2025.

Le scénario tendanciel génère une augmentation de la population active occupée de 721000 emplois entre 2013 et 2025, soit un croît annuel moyen de 60 000 emplois. Le scénario de rupture génère une croissance de 2,48 millions d'emplois, soit un croît annuel moyen de 206 000 emplois.

3.2.2. Objectifs sectoriels de croissance de l'emploi

Structure et croît annuel moyen de l'emploi par grand secteur

Scénarios	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Ensemble
Période de référence					
Structure sectorielle en 2013	39,6%	10,5%	40,6%	9,3%	100,0%
Croît moyen de 2004 à 2013	-55 172	-6 084	104 719	37 732	81 195
Scénario tendanciel					
Structure sectorielle en 2025	32,0%	10,7%	47,3%	10,0%	100,0%
Croît moyen de 2013 à 2025	-48 332	7 551	88 251	12 616	60 086
Scénario de rupture					
Structure sectorielle en 2025	30,6%	11,6%	48,8%	9,0%	100,0%
Croît moyen de 2013 à 2025	-17192	33884	173781	15836	206309

Le scénario de rupture induit la perte annuelle moyenne 54 mille emplois par an le secteur primaire (Agriculture, Pêche et Industries Extractives) et une hausse modeste dans BTP (en moyenne annuelle 15836), il inverse les pertes d'emploi dans le secondaire en générant en moyenne annuelle 33 716 emplois.

Il induit près de 174 000 créations d'emploi par an dans le secteur des services. Dans le scénario tendanciel, la croissance, avec un taux moyen de 3,6%, connaît un ralentissement, limité, dans le tertiaire et, très important, le BTP et une légère progression dans les secteurs primaire et secondaire. Le scénario de rupture accélère la croissance de la valeur ajoutée qui atteint 5,4% par an en moyenne de 2013 à 2025.

Croissance de la valeur ajoutée (au prix de 1998) et intensité en emploi par secteurs et scénario

Indicateurs	Période et scénarios	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Ensemble
Taux de croissance annuelle moyen de la valeur ajoutée	Référence (2004-2013)	4,0%	2,4%	4,3%	5,4%	4,0%
	Tendanciel (2013-2025)	4,5%	3,6%	3,4%	1,8%	3,6%
	Rupture (2013-2025)	5,6%	5,7%	5,4%	4,5%	5,4%
Intensité en emploi de la croissance (emplois créés par point de PIB)	Référence (2004-2013)	-13 639	-2 562	24 207	6 925	20 178
	Tendanciel (2013-2025)	-10 726	2 117	26 202	7 000	16 805
	Rupture (2013-2025)	-3093	5958	32195	3503	37999

Dans le scénario de rupture, les taux de croissance les plus élevés sont dans le secteur manufacturier (+6,5% par an) et dans le secteur des services (+7,3% par an).

L'intensité emploi de la croissance baisse dans le scénario tendanciel (16805 emplois par points de PIB) par rapport à la période de référence (20178 emplois par point de PIB). Dans le scénario de rupture, l'intensité en emploi est de 38 176 emplois par point de croissance de la valeur ajoutée. C'est dans le secteur tertiaire que cette intensité est la plus élevée avec 32359 emplois par point de valeur ajoutée. Dans le scénario de rupture, l'intensité en emploi est plus élevée tout en étant associée à des gains de productivité plus élevés.

3.2.3. Déterminants macroéconomiques de la croissance des emplois dans la SNE

La stratégie nationale de l'emploi propose un scénario économique basé sur la mobilisation de gains de productivité et de compétitivité et une politique macroéconomique restaurant l'équilibre des comptes extérieurs et maximisant l'investissement et la dépense publique.

3.2.3.1. Solde commercial, investissement et dépenses publiques

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs de cohérence au niveau macroéconomique.

Année	Scénario tendanciel				Scénario SNE			
	Solde commercial	Taux de FBCF	Dépenses publiques	Subventions Aux prix	Solde commercial	FBCF	Dépenses publiques	Subventions Aux prix
2013	-7,6%	28,7%	16,6%	5,9%	-7,6%	28,7%	16,6%	5,9%
2017	-4,9%	27,2%	16,3%	2,1%	-2,7%	29,1%	16,5%	1,1%
2025	0,4%	23,9%	15,5%	0,3%	4,9%	28,9%	15,8%	0,0%

Notes:

1. Le solde commercial est une variable endogène, résultant des performances de croissance et du commerce extérieur. Le taux de FBCF (Investissement/PIB), le pourcentage dans le PIB de la consommation des administrations publiques et l'importance des subventions aux prix des produits de base importés sont des projections tenant compte du solde commercial.
2. Le solde commercial, la FBCF (formation brute de capital fixe) et les dépenses publiques (consommation des administrations publiques) sont des grandeurs exprimées à prix constants 1998, basés sur les comptes nationaux. Le solde commercial concerne les biens et les services. Les subventions sont à prix courants et extraites des TRE ("tableaux ressources-emplois" de la Direction de la Comptabilité Nationale- HCP).

Dans le scénario tendanciel, la dégradation du solde commercial exerce une pression à la baisse du taux d'investissement. L'endettement forcé pour restaurer les équilibres de la balance des paiements exerce un effet d'éviction sur le financement des investissements. De même, dans un contexte de croissance modéré du PIB, le volume des dépenses publiques croît de manière modérée. Dans le scénario tendanciel, le déficit du solde commercial se résorbe lentement. Le taux d'ouverture⁵ dans le scénario tendanciel se réduit. Il passe de 68,9% en 2013 à 60,7% en 2025.

Dans le scénario de rupture, le déficit du solde commercial se résorbe plus rapidement et devient excédentaire dès 2020. En 2025, l'excédent de la balance des biens et services atteint 4,9%. Ce processus permet de résorber l'endettement de la période de lancement de la stratégie et d'augmenter le taux d'investissement parallèlement à la part des dépenses publiques dans le produit intérieur brut. Le taux d'ouverture est proche de celui du scénario tendanciel (61%). La réduction du taux d'ouverture ne signifie pas une réduction du volume des importations. Celui-ci augmente au taux de 2,7% dans le scénario de rupture et de 1,5% dans le scénario tendanciel. La différence s'explique par la croissance des exportations dans le scénario de rupture (6,1% par an) bien plus élevée que dans le scénario tendanciel (+3,5%). Le maintien des flux d'importation est rendu possible par la

⁵ Le taux d'ouverture rapporte la somme des exportations et des importations au PIB.

croissance des exportations. Il est nécessaire pour la poursuite de la modernisation de l'appareil productif et le maintien de l'attractivité du territoire national.

Les deux scénarios, tendanciel et de rupture, retiennent le principe de l'élimination des subventions aux importations des produits de base, bruts et/ou semi-transformés. Cette élimination est plus rapide dans le scénario de rupture.

Projection des échanges extérieurs: structures et croissance des flux de biens et services par scénario

Période	Scénario	Importations				Exportations			
		Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Structure									
	Référence en 2013	7,6%	81,6%	10,8%	100,0%	8,7%	51,6%	39,7%	100,0%
	Tendanciel en 2025	5,0%	82,7%	12,4%	100,0%	10,5%	37,8%	51,7%	100,0%
	Rupture en 2025	4,4%	81,5%	14,1%	100,0%	7,9%	48,5%	43,6%	100,0%
Volume (TCAM)									
	Référence (2004-2013)	1,0%	6,1%	1,5%	5,0%	5,1%	4,5%	4,6%	4,6%
	Tendanciel (2013-2025)	-2,0%	1,6%	2,7%	1,5%	5,2%	0,9%	5,8%	3,5%
	Rupture (2013-2025)	-1,8%	2,7%	5,0%	2,7%	5,3%	5,5%	6,9%	6,1%

Note: TCAM - taux de croissance annuel moyen

La structure des importations évolue faiblement. Le poids du secteur primaire dans le volume total des importations a été réduit entre 2013 et 2025, pour le scénario tendanciel et le scénario de rupture respectivement de 2,6% et 3,3%. Sur la même période, la part du secteur tertiaire dans les importations totales a augmenté de 1,6% selon le scénario tendanciel et de 2,4% selon le scénario de rupture. Le poids des importations de produits manufacturés (secteur secondaire) augmenterait autour de 1% selon les deux scénarios.

C'est la structure des exportations qui connaît les évolutions les plus différenciées entre le scénario tendanciel et le scénario de rupture. Dans le scénario de rupture, le poids des exportations du secteur primaire diminue de manière mécanique du fait de la croissance plus rapide des exportations industrielles et des exportations de services. Néanmoins, le volume exporté croît à un rythme légèrement plus élevé dans le scénario de rupture par rapport au scénario tendanciel. Les exportations de services augmentent plus dans le scénario de rupture (6,9% par an), par rapport au scénario tendanciel (+5,8% par an). Les deux scénarios accélèrent la tendance observée de 2004 à 2013.

Dans le scénario tendanciel, les exportations manufacturières stagnent avec une progression moyenne de 0,9% par an. Leur poids tombe en 2025 à 37,8%. Le poids des exportations de services passerait à 51,7% en 2025, contre 39,7% en 2013. Dans le scénario de rupture, l'accélération des exportations de l'industrie manufacturière (+5,5% durant la période 2013 à 2025) se traduit par un maintien de leur part dans le volume total des exportations à 48,3%. Le poids des exportations de services passe de 39,7% en 2007 à 43,6% en 2025, du fait du dynamisme des exportations de services (+6,9% par an de 2013 à 2025).

3.2.3.2. Gain de productivité et de compétitivité : Assurer que les gains de productivité soient transformés en gain de compétitivité

Le scénario SNE suppose des gains de productivité améliorant légèrement les tendances de la période de référence.

Projection des gains de productivité du travail par période et par scénario, tendanciel et volontariste

Périodes/Scénarios	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
Référence (2004-2013)	5,3%	2,9%	1,5%	0,6%	3,2%
Tendanciel (2013-2025)	5,8%	2,9%	1,5%	0,6%	3,0%
Volontariste (2013-2025)	6,0%	3,0%	2,0%	3,0%	3,6%

Ainsi, dans le secteur primaire, le gain est de +0,2% par an; dans le secondaire, de +0,1% par an et dans le tertiaire de +0,5% par an. Il s'agit pour ces trois premiers de prolonger la tendance à la résorption du retard de productivité et d'inclure dans le trend de croissance et de modernisation un nombre plus grands d'unités retardataires. Dans le secteur du BTP, compte tenu de l'importance de l'informel et des pratiques de bas salaires, les gains de productivité du travail sont de +2,5% par an.

Pour assurer la réalisation des performances à l'exportation, il est indispensable que les gains de productivité soient mobilisés pour réduire les coûts ou prix de base des produits et services pour faire face à la concurrence extérieure opérant soit sur le marché intérieur, soit sur le marché mondial. Cette baisse des coûts représente la première contribution aux gains de compétitivité nécessaires à la réduction du déficit commercial et à la création des emplois dans le secteur compétitif.

Les prix intérieurs sont déterminés par les prix extérieurs dans le secteur manufacturier, secteur des biens échangeables, lorsque l'Etat n'intervient pas et qu'il n'y a pas d'effets de monopole sur les prix à l'importation ou à l'exportation. Les hydrocarbures et les produits alimentaires importés ont été subventionnés durant la période de référence. Cela explique que les prix des importations aient pu augmenter à un rythme plus élevé que les prix sur le marché intérieur. En dehors des hydrocarbures, la baisse des droits de douane sur les produits manufacturés a permis aux entreprises vendant des produits d'importation de vendre plus en augmentant le prix d'entrée de leur produit sur le marché intérieur tout en vendant à un prix inférieur à celui pratiqué par les producteurs locaux. Les prix des importations de services sont le plus souvent des offres qui ne disposent que d'une faible concurrence au niveau local. Ces prix, essentiellement, des prix d'ingénierie dans le secteur des infrastructures ont augmenté à un prix très élevé.

Taux de croissance annuels moyens des prix d'entrée (import), de sortie (export) et des prix intérieurs

Période de référence (2004-2013)	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Importations	7,9%	3,9%	7,1%	4,6%
Exportations	4,3%	3,4%	2,5%	3,1%
Prix intérieurs	4,4%	3,5%	1,8%	2,6%

La croissance des prix des exportations de produits miniers, agricoles et halieutiques, ainsi que celle des prix des produits manufacturés dépend des modalités de la concurrence entre producteurs locaux. Les producteurs nationaux subissent les prix prévalant sur le marché mondial. Dans certains cas, les prix des exportations dépendent de la mise en concurrence des offreurs locaux par leurs clients étrangers. Dans cette situation, la croissance des prix des exportations et celle des prix intérieurs sont alignées. Dans le cas des exportations de services, on observe une hausse plus élevée des prix des services exportés par rapport aux prix des services intérieurs du fait que la clientèle de ces exportations se distingue de la majorité des consommateurs par son pouvoir d'achat plus élevé.

Pour les scénarios tendanciel et de rupture, la projection des prix intervient comme une option de politique économique déterminant l'évolution de la compétitivité coût des produits et services nationaux.

La variation des prix d'importation ou d'exportation adopté comme option pour la projection résume plusieurs influences:

- la variation de la valeur de la devise nationale par rapport à celle des marchés d'origine des importations et de destination des exportations;
- l'incidence de la fiscalité et des diverses charges affectant les coûts;
- le comportement de fixation des prix des producteurs sur le marché intérieur: ceux-ci peuvent baisser leur prix pour faire face à la concurrence des importations sur le marché intérieur ou des autres producteurs sur les marchés d'exportation.

Les prix intérieurs résultent de l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché intérieur, induit par les options en matière de compétitivité-coût.

Projection des gains de compétitivité-prix annuels moyens par rapport aux importations et aux exportations et des prix implicites de l'absorption sur le marché intérieur pour le scénario tendanciel de 2013 à 2025

Scénario tendanciel (2013-2025)	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Importations	0,0%	-0,8%	0,0%	-0,6%
Exportations	0,0%	-0,8%	0,0%	-0,3%
Prix intérieurs	2,5%	-0,7%	0,0%	0,8%

Pour le scénario tendanciel, il a été adopté comme option une quasi stabilité des prix d'export et d'import, avec une petite tendance à la baisse des prix du secteur secondaire. Les prix intérieurs du secteur primaire connaissent une tendance à la hausse du fait du maintien d'une politique tirée par la demande, des contraintes de l'offre posées par la pression sur des ressources non renouvelables, parallèlement à une baisse des subventions sur les prix des importations de produits de base alimentaires et énergétiques.

Dans le secteur primaire, selon le scénario tendanciel, les prix intérieurs augmentent, alors que ceux des exportations et importations stagnent pour le secteur primaire; selon le scénario volontariste, les prix intérieurs n'augmentent que de 1,4% par an, alors que les prix de sortie des exportations diminuent de 2,5% par an et ceux des exportations augmentent de 2,5% par an.

Dans le secteur manufacturier, selon le scénario tendanciel, les prix intérieurs baissent de 0,7% et les prix de sortie et d'entrée des marchandises baissent annuellement de -0,8%. Selon le scénario volontariste, les prix intérieurs augmentent annuellement de 0,4%, les prix de sortie baissent de 2,5% par an et les prix d'entrée augmentent de 2,5%.

Dans le secteur des services, selon le scénario tendanciel, les prix ne sont pas modifiés, dans le scénario volontariste les prix intérieurs diminuent de 1,6%, les prix à l'exportation (tourisme) diminuent de 1.2% et les prix à l'importation de services augmentent de 2,5%.

Le salaire minimum augmente dans les deux scénarios de 2,5% par an.

Projection des gains de compétitivité-prix annuels moyens par rapport aux importations et aux exportations et des prix implicites de l'absorption sur le marché intérieur pour le scénario de rupture

Scénario de rupture (2013-2025)	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Importations	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Exportations	-2,5%	-2,5%	-1,2%	-2,0%
Prix intérieurs	1,4%	0,4%	-1,6%	-0,1%

Pour le scénario de rupture, l'option retenue pour le secteur primaire et secondaire est une baisse des prix relatifs des produits sortant du territoire national et une hausse des prix des produits entrant selon un rythme continu de 2,5% par an. Les prix intérieurs augmentent de 1,4% dans le primaire et plus modérément dans le secondaire (+0,4%).

La mobilisation de la compétitivité prix pourrait provenir de la combinaison :

- des transferts de productivité et de réduction des coûts sur les prix de base (sortie unité de production);
- de réduction de charges fiscales;
- de réduction de charges de sécurité sociale;
- de réduction de charges financières;
- de la dépréciation de la monnaie nationale.

Aucune de ces dispositions ne peut atteindre l'objectif recherché sans un engagement responsable des entreprises pour développer une stratégie de maximisation de leur bénéfice à travers la croissance de leur base productive dans les secteurs compétitifs au lieu d'une stratégie orientée vers la maximisation de leur taux de marge.

Cette orientation implique un renouvellement de l'approche des dépenses fiscales effectuées à titre de la Charte des Investissements de façon à inciter les entreprises à maximiser l'emploi plutôt que sa substitution par des équipements. Il serait plus indiqué de réduire les coûts du travail a priori plutôt que d'exonérer les bénéfices en fonction des résultats.

Dans le secteur de l'ingénierie, il est opportun d'appliquer de manière paritaire les charges fiscales des offreurs de services qu'ils soient résidents sur le territoire national ou à l'étranger. Actuellement, les prestataires de services résidents à l'étranger ne sont tenus qu'au paiement d'une retenue à la source libératoire de 10% de la valeur de leur prestation. Il conviendrait, dans une logique de maximisation de l'emploi au niveau local, de leur offrir la possibilité de déduire les charges de TVA sur les produits acquis sur le territoire national.

Des opportunités existent aussi dans la refonte du dispositif des cotisations sociales, certaines cotisations sociales à vocation redistributive peuvent être prises en charge par la fiscalité.

Ces diverses solutions peuvent être combinées pour générer de la compétitivité prix: les gains de productivité peuvent tarder dans un contexte de dépression. L'usage d'incitations, de subventions ou de mesures monétaires peuvent être plus efficace pour relancer la croissance et créer les conditions de changements structurels créant des gains de productivité plus stables et durables: regroupement d'unités, intégration verticales, mise en œuvre d'innovations techniques ou organisationnelles, adoption d'innovations de matériaux ou de produits...

3.2.4. Croissance des salaires dans le secteur formel

Pendant la période de référence de la projection de la SNE (2004 à 2013), le SMIG a connu un taux de croissance plus élevé que les salaires nominaux moyens dans les quatre secteurs étudiés. La SNE envisage une progression du SMIG régulière au seuil de 2,5% avec un maintien de la croissance des salaires moyens à un seuil égal ou inférieur à la croissance de la productivité du travail.

La croissance des salaires moyens évoluera parallèlement au processus de rattrapage des gains de productivité dans une logique de réduction des disparités intersectorielles. Les salaires qui progresseraient le plus seraient dans le BTP, dans l'Industrie et dans l'Agriculture.

Projection de la croissance des salaires nominaux du secteur formel par période et par scénario

Périodes/Scénarios	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Ensemble	SMIG
Référence (2004-2013)	2,3%	3,3%	2,1%	3,0%	2,58%	3,2%
Tendanciel (2013-2025)	2,1%	3,2%	1,6%	1,7%	1,97%	2,5%
Volontariste (2013-2025)	2,3%	2,4%	1,8%	2,4%	2,01%	2,5%

La croissance des salaires moyens à un seuil inférieur au SMIG sera déterminée, d'une part, par une offre accrue de main d'œuvre qualifiée, d'autre part, par les gains de productivité réalisés dans le secteur. Dans le secteur manufacturier, le taux de croissance des salaires dans le scénario volontariste est plus bas que dans le scénario tendanciel s'explique par une croissance plus importante de la base productive: le retour de l'investissement et de la croissance des exportations dans les industries de main d'œuvre. La baisse des salaires sera due à une croissance plus rapide du recrutement de main d'œuvre de niveau scolaire moyen.

4. Conclusion

L'exercice de projection de l'emploi a été basé sur une approche économétrique, liant prévision stochastique et spécification des comportements.

Elle se situe dans une position intermédiaire entre un simple modèle comptable où le modélisateur établit un cadre comptable simplifié et estime les variables exogènes en fonction de sa connaissance de l'environnement économique et un modèle d'équilibre général où le modélisateur s'appuie sur un cadre comptable élaboré et complet liant demande, offre et revenu des agents économiques et des secteurs et où il choisit les variables exogènes et les paramètres de comportements.

Dans l'approche que nous avons retenue, le cadre comptable et sectoriel est relativement simplifié (une demande globale et pas de revenu). Les variables exogènes sont peu nombreuses, mais sélectionnées en fonction de leur importance (prix d'entrée et de sortie des biens et services; gains de productivité; niveau des subventions, des dépenses publiques, de l'investissement et du SMIG). Les paramètres de comportements relatifs à la demande de force de travail (offre d'emploi), au degré d'intégration des secteurs, aux prix intérieurs et aux échanges extérieurs ont été établis sur une base économétrique. Les équations estimées peuvent dans certains cas diverger des spécifications théoriques standards, mais elles reflètent les spécificités de l'économie marocaine telles que rendues par les comptes nationaux publiés par le Haut-Commissariat au Plan.

Résultats des projections

Taux d'emploi, taux de chômage; solde des biens et services, dépenses publiques et PIB par habitant

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Taux d'emploi	Taux de chômage	Solde Biens et services (%/PIB)	FBCF/PIB	Dépenses publiques (%/PIB)	PIB/habitant (prix de 1998)
2004	48,3%	10,5%	-6,0%	25,7%	15,6%	16691
2005	47,4%	10,7%	-5,1%	26,9%	15,8%	16910
2006	47,7%	9,4%	-5,0%	27,3%	15,0%	18062
2007	47,1%	9,6%	-9,4%	30,8%	15,5%	18109
2008	46,6%	9,4%	-11,2%	32,5%	15,3%	18953
2009	46,1%	9,0%	-13,9%	31,3%	16,1%	19978
2010	45,7%	9,0%	-10,4%	30,2%	15,5%	20335
2011	45,2%	9,0%	-10,0%	30,1%	15,8%	20665
2012	44,1%	9,7%	-9,8%	29,9%	16,7%	20951
2013	44,0%	9,6%	-7,6%	28,7%	16,6%	21622
2014	43,1%	10,0%	-6,9%	28,5%	16,6%	21977
2015	42,8%	10,2%	-6,3%	28,1%	16,5%	22562
2016	42,4%	10,2%	-5,6%	27,6%	16,4%	23173
2017	42,1%	10,2%	-4,9%	27,2%	16,3%	23792
2018	41,7%	10,1%	-4,2%	26,7%	16,2%	24435
2019	41,4%	10,1%	-3,5%	26,3%	16,1%	25054
2020	41,1%	10,1%	-2,8%	25,9%	16,0%	25735
2021	40,9%	10,0%	-2,2%	25,5%	15,9%	26451
2022	40,6%	9,9%	-1,6%	25,1%	15,8%	27196
2023	40,4%	9,8%	-0,9%	24,7%	15,7%	27966
2024	40,2%	9,7%	-0,3%	24,3%	15,6%	28757
2025	40,0%	9,6%	0,4%	23,9%	15,5%	29557

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Taux d'emploi	Taux de chômage	Solde Biens et services (%/PIB)	FBCF/PIB	Dépenses publiques (%/PIB)	PIB/habitant (prix de 1998)
2004	48,3%	10,5%	-6,0%	25,7%	15,6%	16691
2005	47,4%	10,7%	-5,1%	26,9%	15,8%	16910
2006	47,7%	9,4%	-5,0%	27,3%	15,0%	18062
2007	47,1%	9,6%	-9,4%	30,8%	15,5%	18109
2008	46,6%	9,4%	-11,2%	32,5%	15,3%	18953
2009	46,1%	9,0%	-13,9%	31,3%	16,1%	19978
2010	45,7%	9,0%	-10,4%	30,2%	15,5%	20335
2011	45,2%	9,0%	-10,0%	30,1%	15,8%	20665
2012	44,1%	9,7%	-9,8%	29,9%	16,7%	20951
2013	44,0%	9,6%	-7,6%	28,7%	16,6%	21622
2014	43,4%	9,9%	-6,1%	29,1%	16,7%	22254
2015	43,5%	9,6%	-5,0%	29,2%	16,7%	23231
2016	43,6%	9,2%	-3,8%	29,1%	16,6%	24311
2017	43,9%	8,7%	-2,7%	29,1%	16,5%	25462
2018	44,2%	8,2%	-1,7%	29,0%	16,3%	26670
2019	44,4%	7,6%	-0,7%	29,0%	16,3%	27887
2020	44,7%	7,1%	0,2%	28,9%	16,2%	29199
2021	45,0%	6,5%	1,1%	28,9%	16,1%	30568
2022	45,3%	5,8%	2,0%	28,9%	16,0%	31998
2023	45,6%	5,2%	3,0%	28,9%	15,9%	33481
2024	45,9%	4,5%	3,9%	28,9%	15,8%	35013
2025	46,2%	3,9%	4,9%	28,9%	15,8%	36569

Population totale, population en âge de travail, population active, population en chômage et population active occupée

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Population totale	Population > 15 ans	Population active	Populations en chômage	Population active occupée
2004	29840409	20581271	11093427	1159803	9933624
2005	30175130	21000398	11143075	1196572	9946503
2006	30509281	21424615	11274689	1062489	10212200
2007	30842206	21852116	11389281	1092124	10297157
2008	31177423	22270119	11458453	1077841	10380612
2009	31513659	22682799	11484141	1029358	10454783
2010	31849845	23081318	11588401	1045893	10542508
2011	32184871	23468655	11660111	1044047	10616064
2012	32523964	23852000	11640518	1130015	10510503
2013	32854842	24228000	11793893	1129513	10664380
2014	33179000	24598000	11797044	1183866	10613179
2015	33503000	24968000	11884131	1207118	10677013
2016	33827000	25331000	11958628	1216670	10741958
2017	34150000	25690000	12026529	1223010	10803519
2018	34473000	26043000	12097253	1227197	10870056
2019	34793000	26376000	12151148	1233299	10917849
2020	35112000	26728000	12223367	1235321	10988047
2021	35427000	27078000	12299022	1233559	11065463
2022	35739000	27430000	12375351	1228823	11146528
2023	36045000	27779000	12450732	1221762	11228970
2024	36345000	28126000	12523195	1212924	11310272
2025	36637000	28464000	12588891	1203476	11385416

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Population totale	Population > 15 ans	Population active	Populations en chômage	Population active occupée
2004	29840409	20581271	11093427	1159803	9933624
2005	30175130	21000398	11143075	1196572	9946503
2006	30509281	21424615	11274689	1062489	10212200
2007	30842206	21852116	11389281	1092124	10297157
2008	31177423	22270119	11458453	1077841	10380612
2009	31513659	22682799	11484141	1029358	10454783
2010	31849845	23081318	11588401	1045893	10542508
2011	32184871	23468655	11660111	1044047	10616064
2012	32523964	23852000	11640518	1130015	10510503
2013	32854842	24228000	11793893	1129513	10664380
2014	33179000	24598000	11840365	1167912	10672453
2015	33503000	24968000	12007531	1158331	10849200
2016	33827000	25331000	12177253	1123237	11054016
2017	34150000	25690000	12350337	1076480	11273857
2018	34473000	26043000	12524388	1023112	11501276
2019	34793000	26376000	12681755	968847	11712908
2020	35112000	26728000	12855740	907620	11948120
2021	35427000	27078000	13027618	841126	12186493
2022	35739000	27430000	13199240	769559	12429681
2023	36045000	27779000	13366257	693905	12672352
2024	36345000	28126000	13527703	614920	12912783
2025	36637000	28464000	13675166	535082	13140084

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	4721032	1177736	3386317	648539	9933624
2005	4666723	1153750	3441249	684781	9946503
2006	4591878	1156920	3672276	791126	10212200
2007	4490841	1207330	3757711	841275	10297157
2008	4380570	1228250	3866199	905593	10380612
2009	4353839	1190853	3942474	967617	10454783
2010	4356379	1182674	3973412	1030043	10542508
2011	4335892	1148445	4072728	1058999	10616064
2012	4187420	1102760	4182261	1038062	10510503
2013	4224480	1122984	4328791	988125	10664380
2014	4136343	1114883	4377021	984932	10613179
2015	4101231	1120415	4461648	993719	10677013
2016	4056531	1129177	4550050	1006199	10741958
2017	4007915	1138019	4637884	1019700	10803519
2018	3961482	1147413	4727272	1033890	10870056
2019	3905739	1153798	4811112	1047199	10917849
2020	3861208	1162368	4902858	1061612	10988047
2021	3818815	1172490	4997353	1076806	11065463
2022	3776955	1183350	5093770	1092452	11146528
2023	3734758	1194323	5191581	1108307	11228970
2024	3691239	1204747	5290159	1124127	11310272
2025	3644496	1213598	5387806	1139515	11385416

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	4721032	1177736	3386317	648539	9933624
2005	4666723	1153750	3441249	684781	9946503
2006	4591878	1156920	3672276	791126	10212200
2007	4490841	1207330	3757711	841275	10297157
2008	4380570	1228250	3866199	905593	10380612
2009	4353839	1190853	3942474	967617	10454783
2010	4356379	1182674	3973412	1030043	10542508
2011	4335892	1148445	4072728	1058999	10616064
2012	4187420	1102760	4182261	1038062	10510503
2013	4224480	1122984	4328791	988125	10664380
2014	4146884	1122490	4427647	975433	10672453
2015	4144036	1143964	4578257	982943	10849200
2016	4139124	1175401	4741286	998206	11054016
2017	4134371	1212009	4910758	1016719	11273857
2018	4128760	1251333	5084559	1036624	11501276
2019	4112097	1288707	5256147	1055956	11712908
2020	4104078	1328857	5438854	1076331	11948120
2021	4093503	1370012	5625941	1097036	12186493
2022	4081543	1411791	5818417	1117929	12429681
2023	4065868	1453071	6014771	1138642	12672352
2024	4046155	1493092	6214581	1158954	12912783
2025	4018176	1529590	6414162	1178157	13140084

Productivité apparente du travail par grand secteur d'activité

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	26711	68291	82994	30861	53055
2005	26973	70702	85282	29752	54127
2006	28566	74969	84493	30145	55199
2007	27345	79210	87488	31412	57120
2008	31543	78423	85823	33460	58690
2009	33372	80697	87111	33661	60533
2010	35308	83038	88417	33863	62375
2011	37356	85446	89744	34066	64293
2012	39522	87924	91090	34271	66263
2013	41815	90474	92456	34476	68276
2014	44240	93097	93843	34683	70345
2015	46806	95798	95251	34891	72453
2016	49521	98575	96679	35101	74613
2017	52393	101435	98129	35311	76826
2018	55432	104376	99602	35523	79094
2019	58647	107403	101095	35736	81418
2020	62048	110517	102612	35951	83798
2021	26711	68291	82994	30861	53055
2022	26973	70702	85282	29752	54127
2023	28566	74969	84493	30145	55199
2024	27345	79210	87488	31412	57120
2025	31543	78423	85823	33460	58690

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	19754	60538	74939	31626	44176
2005	18003	64102	78412	31766	45198
2006	21962	65943	77538	29884	47543
2007	18635	65945	80471	31379	47789
2008	21597	66119	81714	31904	50154
2009	26711	68291	82994	30861	53055
2010	26973	70702	85282	29752	54127
2011	28566	74969	84493	30145	55199
2012	27345	79210	87488	31412	57120
2013	31543	78423	85823	33460	58690
2014	33436	80775	87538	34464	60954
2015	35442	83199	89289	35498	63206
2016	37568	85695	91076	36563	65545
2017	39823	88266	92896	37660	67954
2018	42211	90914	94755	38790	70431
2019	44744	93642	96649	39953	72985
2020	47429	96450	98583	41152	75601
2021	50275	99344	100555	42387	78293
2022	53291	102324	102566	43658	81060
2023	56489	105394	104616	44968	83904
2024	59878	108556	106709	46317	86828
2025	63471	111813	108844	47706	89833

PIB, solde des biens et services, FBCF, dépenses publiques et subventions (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	PIB - prix 1998	Solde biens et services - prix 1998	FBCF prix 1998	Dépenses publiques	Subvention
2004	498074	-29829	127892	77778	8329
2005	510249	-26033	137369	80530	11269
2006	551066	-27578	150652	82834	13143
2007	558524	-52444	172195	86402	16150
2008	590917	-66461	191928	90590	31450
2009	629565	-87519	196872	101515	15237
2010	647665	-67644	195527	100576	30198
2011	665107	-66437	200329	105157	51197
2012	681412	-66438	203463	113508	55604
2013	710389	-54248	203939	117700	41600
2014	729178	-49994	208018	121231	33280
2015	755885	-47766	212178	124868	26624
2016	783870	-44014	216422	128614	21299
2017	812513	-39758	220750	132472	17039
2018	842360	-35469	225165	136447	13631
2019	871699	-30270	229668	140540	10905
2020	903598	-25411	234262	144756	8724
2021	937082	-20459	238947	149099	6979
2022	971946	-15201	243726	153572	5583
2023	1008047	-9475	248601	158179	4467
2024	1045170	-3102	253573	162924	3573
2025	1082878	4209	258644	167812	2859

Observations et projections du scénario volontariste

Année	PIB - prix 1998	Solde biens et services - prix 1998	FBCF prix 1998	Dépenses publiques	Subvention
2004	498074	-29829	127892	77778	8329
2005	510249	-26033	137369	80530	11269
2006	551066	-27578	150652	82834	13143
2007	558524	-52444	172195	86402	16150
2008	590917	-66461	191928	90590	31450
2009	629565	-87519	196872	101515	15237
2010	647665	-67644	195527	100576	30198
2011	665107	-66437	200329	105157	51197
2012	681412	-66438	203463	113508	55604
2013	710389	-54248	203939	117700	41600
2014	738351	-44923	215156	123585	29120
2015	778305	-38583	226989	129764	20384
2016	822354	-31312	239474	136252	14269
2017	869526	-23824	252645	143065	9988
2018	919400	-16024	266540	150218	6992
2019	970269	-6982	281200	157729	4894
2020	1025240	2229	296666	165616	3426
2021	1082924	12332	312982	173897	2398
2022	1143570	23435	330196	182591	1679
2023	1206808	35853	348357	191721	1175
2024	1272548	49795	367517	201307	823
2025	1339770	65855	387730	211372	576

Valeur ajoutée par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	116294	81324	327203	29862	554683
2005	117505	83617	338862	30646	570630
2006	123859	86098	344117	31923	585997
2007	114506	87350	365899	32608	600363
2008	133253	88068	371509	33063	625893
2009	138039	89968	381287	33154	642448
2010	144807	93037	394484	33650	665978
2011	151535	96483	408338	34277	690634
2012	158403	100059	422463	34946	715870
2013	165649	103811	437063	35645	742167
2014	172790	107415	451491	36320	768016
2015	180727	111352	467001	37041	796122
2016	189110	115578	483139	37796	825623
2017	197886	120033	499846	38576	856340
2018	207025	124659	517093	39370	888147
2019	216480	129393	534809	40172	920854
2020	226134	134124	552853	40966	954078
2021	116294	81324	327203	29862	554683
2022	117505	83617	338862	30646	570630
2023	123859	86098	344117	31923	585997
2024	114506	87350	365899	32608	600363
2025	133253	88068	371509	33063	625893

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	93257	71298	253766	20511	438832
2005	84014	73958	269834	21753	449559
2006	100846	76291	284742	23642	485521
2007	83689	79617	302388	26398	492092
2008	94607	81211	315922	28892	520632
2009	116294	81324	327203	29862	554683
2010	117505	83617	338862	30646	570630
2011	123859	86098	344117	31923	585997
2012	114506	87350	365899	32608	600363
2013	133253	88068	371509	33063	625893
2014	138654	90670	387589	33617	650530
2015	146873	95177	408789	34893	685731
2016	155501	100726	431817	36497	724541
2017	164641	106980	456192	38290	766102
2018	174281	113763	481789	40210	810044
2019	183993	120677	508004	42189	854863
2020	194653	128169	536181	44293	903296
2021	205799	136102	565717	46500	954118
2022	217511	144460	596773	48807	1007550
2023	229676	153145	629244	51202	1063267
2024	242274	162084	663150	53679	1121187
2025	255037	171028	698143	56206	1180414

Importations par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	18818	130674	25619	175111
2005	21832	141204	27417	190453
2006	19114	159871	31768	210753
2007	24712	184314	36246	245272
2008	24041	207239	42652	273932
2009	18550	201906	45604	266059
2010	21545	204893	48388	274827
2011	23241	216784	33681	273706
2012	24248	220613	34279	279140
2013	20566	222032	29354	271952
2014	19965	225347	29434	274746
2015	19475	229085	30085	278645
2016	19100	232873	30926	282899
2017	18749	236709	31834	287292
2018	18407	240594	32793	291795
2019	18049	244528	33727	296304
2020	17700	248512	34735	300947
2021	17377	252583	35805	305765
2022	17072	256745	36919	310736
2023	16774	260998	38068	315840
2024	16478	265345	39237	321060
2025	16172	269789	40406	326367

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	18818	130674	25619	175111
2005	21832	141204	27417	190453
2006	19114	159871	31768	210753
2007	24712	184314	36246	245272
2008	24041	207239	42652	273932
2009	18550	201906	45604	266059
2010	21545	204893	48388	274827
2011	23241	216784	33681	273706
2012	24248	220613	34279	279140
2013	20566	222032	29354	271952
2014	19791	228079	29516	277387
2015	19227	234290	30663	284180
2016	18870	240671	32247	291788
2017	18597	247226	34072	299895
2018	18358	253959	36058	308375
2019	18105	260875	38105	317085
2020	17853	267980	40309	326142
2021	17610	275278	42636	335524
2022	17365	282775	45084	345224
2023	17110	290476	47635	355221
2024	16840	298387	50275	365502
2025	16542	306513	52958	376013

Exportations par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	12082	75550	57650	145282
2005	14130	81480	68810	164420
2006	15001	88393	79781	183175
2007	14680	90969	87179	192828
2008	23408	95388	88675	207471
2009	14361	81579	82601	178541
2010	16677	101713	88794	207183
2011	17216	102180	87873	207269
2012	17127	106689	88886	212702
2013	18884	112409	86411	217704
2014	21815	112969	89967	224752
2015	22495	113776	94607	230879
2016	23399	114897	100589	238885
2017	24509	116039	106986	247534
2018	25569	117149	113608	256326
2019	27310	118234	120490	266034
2020	28518	119312	127707	275537
2021	29587	120392	135327	285307
2022	30643	121482	143410	295535
2023	31780	122584	152001	306365
2024	33115	123702	161142	317958
2025	34870	124834	170872	330576

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	12082	75550	57650	145282
2005	14130	81480	68810	164420
2006	15001	88393	79781	183175
2007	14680	90969	87179	192828
2008	23408	95388	88675	207471
2009	14361	81579	82601	178541
2010	16677	101713	88794	207183
2011	17216	102180	87873	207269
2012	17127	106689	88886	212702
2013	18884	112409	86411	217704
2014	23450	118139	90875	232464
2015	24610	124461	96526	245597
2016	25339	131473	103664	260476
2017	25812	138890	111369	276071
2018	26226	146670	119456	292351
2019	27296	154839	127969	310103
2020	27932	163436	137002	328371
2021	28711	172503	146642	347856
2022	29616	182076	156967	368659
2023	30839	192186	168049	391074
2024	32477	202870	179951	415298
2025	34963	214160	192744	441868

Absorption par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	132518	292544	322571	804454
2005	124707	311185	335296	831319
2006	140066	329143	351590	885925
2007	123759	360055	377962	935829
2008	127475	381840	398199	988356
2009	152701	389980	427363	1053694
2010	157538	385363	434083	1062770
2011	166128	407321	451820	1114664
2012	156761	410159	479582	1137866
2013	170889	405415	489117	1158067
2014	165895	411414	490439	1160554
2015	161823	422576	501293	1179791
2016	158709	435276	515312	1205049
2017	155791	448366	530432	1232108
2018	152949	462044	546422	1260781
2019	149973	474870	561977	1287964
2020	147072	488965	578785	1317868
2021	144394	504103	596597	1350132
2022	141855	520006	615172	1384126
2023	139383	536406	634306	1419281
2024	136917	553018	653794	1455023
2025	134380	569364	673267	1490389

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Total
2004	132518	292544	322571	804454
2005	124707	311185	335296	831319
2006	140066	329143	351590	885925
2007	123759	360055	377962	935829
2008	127475	381840	398199	988356
2009	152701	389980	427363	1053694
2010	157538	385363	434083	1062770
2011	166128	407321	451820	1114664
2012	156761	410159	479582	1137866
2013	170889	405415	489117	1158067
2014	164451	412605	491819	1163157
2015	159760	428149	510929	1196780
2016	156794	447918	537319	1244566
2017	154528	470272	567728	1300189
2018	152539	494358	600824	1360881
2019	150440	518386	634934	1422591
2020	148347	544256	671646	1489113
2021	146324	571321	710424	1559265
2022	144287	599449	751215	1632775
2023	142176	628201	793713	1708803
2024	139930	657247	837718	1786740
2025	137449	685563	882414	1864554

Production par secteur en volume aux prix de 1998 (Millions DH)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	125782	237420	354602	56821	774625
2005	117005	251461	376689	60131	805286
2006	135953	257665	399603	65126	858347
2007	113727	266710	428895	74053	883385
2008	126842	269989	444222	80843	921895
2009	148512	269653	464361	83649	966175
2010	152670	282183	474488	85785	995126
2011	160103	292717	506012	89395	1048227
2012	149640	296235	534189	91363	1071428
2013	169207	295792	546174	92647	1103819
2014	174076	300169	561363	92806	1128413
2015	181592	308313	581475	94098	1165478
2016	189230	317579	602608	95753	1205169
2017	197021	327129	624198	97519	1245867
2018	205234	337109	646548	99366	1288257
2019	213175	346466	668701	101144	1329487
2020	222037	356750	692520	103045	1374352
2021	231447	367795	717317	105038	1421597
2022	241310	379398	743009	107093	1470810
2023	251553	391363	769551	109187	1521653
2024	262078	403483	796843	111294	1573699
2025	272692	415410	824673	113378	1626153

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	125782	237420	354602	56821	774625
2005	117005	251461	376689	60131	805286
2006	135953	257665	399603	65126	858347
2007	113727	266710	428895	74053	883385
2008	126842	269989	444222	80843	921895
2009	148512	269653	464361	83649	966175
2010	152670	282183	474488	85785	995126
2011	160103	292717	506012	89395	1048227
2012	149640	296235	534189	91363	1071428
2013	169207	295792	546174	92647	1103819
2014	173845	301038	573540	94282	1142704
2015	182325	312378	608866	97942	1201511
2016	191666	326802	647370	102535	1268372
2017	201746	343111	688384	107662	1340904
2018	212426	360685	731764	113160	1418034
2019	223013	378216	776625	118830	1496685
2020	234614	397091	825061	124864	1581630
2021	246682	416837	876203	131197	1670919
2022	259263	437359	930347	137824	1764793
2023	272166	458337	987383	144714	1862599
2024	285320	479529	1047391	151844	1964085
2025	298307	500189	1109869	159128	2067492

Indices des prix implicites de l'absorption (demande intérieure) par secteur

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	120%	159%	106,1%	116%	118%
2005	138%	162%	109,0%	119%	124%
2006	140%	170%	110,1%	120%	126%
2007	158%	172%	113,4%	122%	131%
2008	223%	189%	115,4%	126%	147%
2009	143%	164%	116,4%	125%	129%
2010	159%	188%	118,6%	128%	138%
2011	178%	204%	122,1%	132%	147%
2012	193%	214%	122,1%	135%	150%
2013	177%	216%	124,5%	137%	149%
2014	193%	215%	124,4%	139%	153%
2015	196%	214%	124,4%	141%	153%
2016	199%	212%	124,4%	143%	154%
2017	203%	211%	124,4%	145%	155%
2018	207%	210%	124,4%	147%	156%
2019	214%	208%	124,4%	150%	158%
2020	219%	207%	124,4%	152%	159%
2021	222%	205%	124,4%	154%	159%
2022	225%	204%	124,4%	156%	160%
2023	228%	203%	124,4%	159%	161%
2024	232%	201%	124,4%	161%	162%
2025	238%	200%	124,4%	163%	164%

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP	Total
2004	120%	159%	106,1%	116%	118%
2005	138%	162%	109,0%	119%	124%
2006	140%	170%	110,1%	120%	126%
2007	158%	172%	113,4%	122%	131%
2008	223%	189%	115,4%	126%	147%
2009	143%	164%	116,4%	125%	129%
2010	159%	188%	118,6%	128%	138%
2011	178%	204%	122,1%	132%	147%
2012	193%	214%	122,1%	135%	150%
2013	177%	216%	124,5%	137%	149%
2014	201%	217%	122,5%	140%	153%
2015	204%	218%	120,5%	142%	153%
2016	203%	219%	118,6%	145%	152%
2017	202%	220%	116,6%	148%	151%
2018	199%	221%	114,8%	151%	150%
2019	201%	222%	112,9%	154%	149%
2020	199%	223%	111,1%	157%	148%
2021	199%	224%	109,3%	160%	147%
2022	199%	225%	107,5%	163%	147%
2023	200%	226%	105,8%	167%	146%
2024	203%	227%	104,1%	170%	146%
2025	209%	228%	102,4%	173%	147%

Indice implicite des prix à l'importation (base 100% en 1998)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire
2004	3,13	121%	100%
2005	2,17	110%	104%
2006	2,46	120%	105%
2007	2,94	135%	170%
2008	3,25	140%	165%
2009	3,29	141%	178%
2010	3,29	140%	178%
2011	3,29	139%	178%
2012	3,29	138%	178%
2013	3,29	137%	178%
2014	3,29	136%	178%
2015	3,29	135%	178%
2016	3,29	134%	178%
2017	3,29	133%	178%
2018	3,29	132%	178%
2019	3,29	131%	178%
2020	3,29	130%	178%
2021	3,29	129%	178%
2022	3,13	121%	100%
2023	2,17	110%	104%
2024	2,46	120%	105%
2025	2,94	135%	170%

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire
2004	166%	100%	96%
2005	196%	102%	98%
2006	218%	107%	98%
2007	218%	113%	97%
2008	313%	121%	100%
2009	217%	110%	104%
2010	246%	120%	105%
2011	294%	135%	170%
2012	325%	140%	165%
2013	329%	141%	178%
2014	337%	145%	182%
2015	346%	148%	187%
2016	354%	152%	192%
2017	363%	156%	196%
2018	372%	160%	201%
2019	382%	164%	206%
2020	391%	168%	211%
2021	401%	172%	217%
2022	411%	176%	222%
2023	421%	180%	228%
2024	432%	185%	233%
2025	442%	190%	239%

Indice implicite des prix à l'exportation (base 100% en 1998)

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire
2004	103%	104%	100%
2005	110%	105%	101%
2006	115%	109%	105%
2007	125%	113%	114%
2008	134%	132%	114%
2009	123%	118%	116%
2010	139%	124%	116%
2011	170%	143%	125%
2012	176%	147%	124%
2013	151%	140%	124%
2014	151%	140%	124%
2015	151%	139%	124%
2016	151%	138%	124%
2017	151%	136%	124%
2018	151%	135%	124%
2019	151%	134%	124%
2020	151%	133%	124%
2021	151%	132%	124%
2022	151%	131%	124%
2023	151%	130%	124%
2024	151%	129%	124%
2025	151%	128%	124%

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire
2004	103%	104%	100%
2005	110%	105%	101%
2006	115%	109%	105%
2007	125%	113%	114%
2008	134%	132%	114%
2009	123%	118%	116%
2010	139%	124%	116%
2011	170%	143%	125%
2012	176%	147%	124%
2013	151%	140%	124%
2014	147%	137%	123%
2015	143%	133%	121%
2016	140%	130%	120%
2017	136%	127%	118%
2018	133%	124%	117%
2019	129%	121%	115%
2020	126%	118%	114%
2021	123%	115%	112%
2022	120%	112%	111%
2023	117%	109%	110%
2024	114%	106%	108%
2025	111%	104%	107%

Part de la valeur ajoutée dans la production par secteur

Observations et projection du scénario tendanciel

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP
2004	74,1%	30,0%	71,6%	36,1%
2005	71,8%	29,4%	71,6%	36,2%
2006	74,2%	29,6%	71,3%	36,3%
2007	73,6%	29,9%	70,5%	35,6%
2008	74,6%	30,1%	71,1%	35,7%
2009	78,3%	30,2%	70,5%	35,7%
2010	77,0%	29,6%	71,4%	35,7%
2011	77,4%	29,4%	68,0%	35,7%
2012	76,5%	29,5%	68,5%	35,7%
2013	78,8%	29,8%	68,0%	35,7%
2014	79,3%	30,0%	67,9%	35,7%
2015	79,7%	30,2%	67,8%	35,8%
2016	80,1%	30,4%	67,8%	35,8%
2017	80,4%	30,6%	67,7%	35,8%
2018	80,7%	30,8%	67,6%	35,9%
2019	81,1%	31,0%	67,5%	35,9%
2020	81,4%	31,2%	67,4%	35,9%
2021	81,7%	31,4%	67,4%	36,0%
2022	82,0%	31,6%	67,3%	36,0%
2023	82,3%	31,9%	67,2%	36,1%
2024	82,6%	32,1%	67,1%	36,1%
2025	82,9%	32,3%	67,0%	36,1%

Observations et projections du scénario volontariste

Année	Primaire	Secondaire	Tertiaire	BTP
2004	74,1%	30,0%	71,6%	36,1%
2005	71,8%	29,4%	71,6%	36,2%
2006	74,2%	29,6%	71,3%	36,3%
2007	73,6%	29,9%	70,5%	35,6%
2008	74,6%	30,1%	71,1%	35,7%
2009	78,3%	30,2%	70,5%	35,7%
2010	77,0%	29,6%	71,4%	35,7%
2011	77,4%	29,4%	68,0%	35,7%
2012	76,5%	29,5%	68,5%	35,7%
2013	78,8%	29,8%	68,0%	35,7%
2014	79,8%	30,1%	67,6%	35,7%
2015	80,6%	30,5%	67,1%	35,6%
2016	81,1%	30,8%	66,7%	35,6%
2017	81,6%	31,2%	66,3%	35,6%
2018	82,0%	31,5%	65,8%	35,5%
2019	82,5%	31,9%	65,4%	35,5%
2020	83,0%	32,3%	65,0%	35,5%
2021	83,4%	32,7%	64,6%	35,4%
2022	83,9%	33,0%	64,1%	35,4%
2023	84,4%	33,4%	63,7%	35,4%
2024	84,9%	33,8%	63,3%	35,4%
2025	85,5%	34,2%	62,9%	35,3%

