

Les entreprises et l'emploi formel au Maroc durant la période 2006-2017 : des évolutions sectorielles contrastées

Saïd Hanchane, Éric Verdier, Abdeljaouad Ezzrari

DANS **FORMATION EMPLOI 2026/1** , PAGES 23 À 48
ÉDITIONS **CÉREQ**

ISSN 0759-6340

DOI 10.4000/15lqi

Date de mise en ligne : 05/02/2026

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2026-1-page-23?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Les entreprises et l'emploi formel au Maroc durant la période 2006-2017 : des évolutions sectorielles contrastées

*Companies and formal employment in Morocco during the period 2006-2017:
contrasting sectoral trends*

Saïd Hanchane, Éric Verdier et Abdeljaouad Ezzrari



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/14734>

DOI : 10.4000/15lqi

ISSN : 2107-0946

Éditeur

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)

Référence électronique

Saïd Hanchane, Éric Verdier et Abdeljaouad Ezzrari, « Les entreprises et l'emploi formel au Maroc durant la période 2006-2017 : des évolutions sectorielles contrastées », *Formation emploi* [En ligne], 173 | Janvier-Mars 2026, mis en ligne le 01 février 2026, consulté le 03 février 2026. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/14734> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/15lqi>

Ce document a été généré automatiquement le 3 février 2026.



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-SA 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont susceptibles d'être soumis à des autorisations d'usage spécifiques.

Les entreprises et l'emploi formel au Maroc durant la période 2006-2017 : des évolutions sectorielles contrastées

Companies and formal employment in Morocco during the period 2006-2017: contrasting sectoral trends

Saïd Hanchane, Éric Verdier et Abdeljaouad Ezzrari

Introduction

- 1 En vue d'analyser les évolutions de l'appareil productif marocain constitué des entreprises formelles, cet article se réfère à un idéal type destiné à caractériser le développement économique et social des pays arabes¹ en s'appuyant sur l'approche en termes de « *variétés du capitalisme* » (Hall & Soskice, 2001). Ce développement serait le fait d'« *économies de marché segmentées* » (Hertog, 2022) marquées par des relations de travail faiblement régulées – en raison notamment du poids du secteur informel – (El Rhaz & Bouzner, 2021) ; de bas niveaux d'éducation et de compétences résultant d'une politique éducative longtemps peu inclusive, mais aussi du positionnement des entreprises dans des chaînes de valeur peu innovantes et donc peu demandeuses de qualifications élevées ; de profondes divisions entre *insiders* (protégés) et *outsiders* qui traversent tant le monde des entreprises que les marchés du travail (pour plus de précision, voir Hanchane & Verdier, 2025). Comme la Jordanie, le Maroc se singulariserait par une régulation économique moins dirigiste, « *l'économie libérale sous l'encadrement tutélaire de l'État* » Sadok (2019 ; p. 10) prévalant depuis l'indépendance. En témoignerait notamment la succession de plans industriels sectoriels : plan Émergence (2005-2009), pacte national pour l'émergence industrielle (2009-2014), plan d'accélération industrielle (2014-2020)².

- 2 Cet article part de l'idée générale selon laquelle la marginalisation des *outsiders* et la faible productivité d'*insiders* bénéficiant de protections contribueraient aux « *médiocres résultats en matière de diversification productive et de croissance des économies [segmentées]* » (Hertog, *ibid.* ; p. 1212). *A priori*, tester pleinement une telle hypothèse demanderait de retracer les flux de main-d'œuvre quittant des unités peu productives pour gagner des entreprises plus efficaces, de rendre compte de l'intensité de l'innovation à l'intérieur des établissements existants et enfin, de mesurer les disparitions d'entreprises inefficaces ainsi que les créations de nouvelles unités³. D'un point de vue empirique, développer ce type d'analyse nécessite de s'appuyer sur des sources longitudinales portant sur la démographie de toutes les entreprises, quels que soient leurs statuts, au travers de panels contenant des variables relatives à leur compétitivité et à leurs emplois.
- 3 Or, une telle démarche s'est révélée impraticable pour des raisons qui entremêlent des dimensions sociétales et techniques. En premier lieu, il fallait disposer de sources aptes à retracer les processus d'entrée et de sortie dans les secteurs tant formel qu'informel afin de prendre en compte le dualisme qui caractérise le système productif marocain. Il s'avère que de telles données complètes n'existent pas au Maroc alors même que l'emprise de l'informel est particulièrement forte (à ce sujet, voir l'encadré 1).

Encadré 1. Le poids de l'informalité au sein du système productif

L'informalité touche une grande partie des actifs occupés marocains (plus de 60 % ne cotisent pas à la Sécurité sociale). Seuls 42 % des salariés bénéficiaient en 2017 d'une assurance-maladie, sachant toutefois que cette proportion s'accroît (35,3 % en 2006). En outre, selon la dernière enquête du HCP (2025), le nombre d'unités informelles s'établissait en 2023 à 2,03 millions contre 1,68 million en 2013, en hausse annuelle de 1,9 % contre seulement 1,2 % entre 2007 et 2013. Non seulement ces entreprises informelles accèdent difficilement aux ressources financières, aux infrastructures et aux marchés publics qui pourraient leur permettre de s'extraire de leur précarité économique et sociale, mais en outre, elles soumettent celles qui déclarent leur main-d'œuvre à une concurrence qui entrave le développement de ces dernières (OCDE, 2024). De plus, la disparition d'une entreprise formelle ne signifie pas nécessairement qu'elle a cessé ses activités : elle a pu faire le choix de basculer dans l'informel afin, précisément, de se doter d'un avantage concurrentiel.

- 4 En outre, il s'est avéré impossible d'accéder aux informations individuelles des enquêtes annuelles d'entreprises, en vue de disposer d'indicateurs idoines sur les caractéristiques économiques des unités formelles, afin de les coupler aux variables relatives à la gestion de la main-d'œuvre. D'une part, cette situation reflète les difficultés récurrentes que rencontrent au Maroc les chercheurs pour accéder aux données individuelles des sources statistiques quelles qu'elles soient⁴ et d'autre part, elle illustre un « *manque informationnel sur la demande de travail qui caractérise le système d'information sur le marché du travail au Maroc* » (MIEPEEC, 2023 ; p. 6).
- 5 Pour autant, grâce à un panel non cylindré d'entreprises mobilisant des données administratives de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) (voir encadré 2) dans une perspective longitudinale conséquente (onze ans, soit 2006-2017), cet article s'efforce, d'une manière inédite au Maroc, de cerner certaines des dynamiques clés qui

ont marqué l'évolution du tissu productif marocain à un double niveau, celui des entreprises et celui des emplois. Certes, dans les deux cas, les unités prises en compte sont formelles, mais l'article apporte quelques éclairages sur des dimensions informelles du marché du travail. En vue de cerner ces dynamiques, deux variables s'avèrent incontournables : la taille des entreprises et le genre de l'emploi.

- 6 En effet, l'accès des femmes à l'activité économique et à l'emploi s'impose comme un enjeu crucial et de facto comme un facteur majeur de segmentation ainsi que l'illustre le tableau 1 relatif à la période 2006-2017, couverte par les données disponibles.

Tableau 1. Évolutions démographiques (en milliers) ainsi que des taux d'activité et de féminisation

	2006	2010	2014	2017
Population totale	30 506	31 851	33 843	34 852
Population en âge de travailler (plus de 15 ans)	21 423	23 140	24 145	25 136
Taux d'activité hommes	76,4	74,3	72,4	71,6
Taux d'activité femmes	27,2	25,5	25,3	22,4
Population en emploi	9 928	10 405	10 643	10 699
Taux de féminisation de l'emploi	27,1	26,4	27,4	23,2

Source : HCP (indicateurs sociaux)

- 7 Il s'avère que l'ensemble de l'emploi féminin subit de manière très directe la quasi-stagnation de l'emploi total qui prévaut de 2010 à 2017. Le taux de féminisation de l'emploi baisse parallèlement à la régression du taux d'activité féminin, sachant que ce dernier n'a pas cessé de diminuer depuis lors (19 % en 2023). Les pertes d'emplois d'aides familiales dans le monde rural ne sont pas compensées par les créations en milieu urbain.
- 8 En est-il de même pour l'emploi privé formel, étant donné que, d'une manière générale, ces inégalités de genre en matière d'emploi s'expliquent par différents facteurs synthétisés par la commission chargée par le souverain de déterminer un nouveau mode de développement visant notamment à être plus inclusif et égalitaire ? :
- « la difficulté pour les femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles, en l'absence notamment de services sociaux de garde d'enfants » (CSNMD, 2021b ; p. 135) ;
 - des entraves à la mobilité, en particulier en milieu urbain, en raison de transports publics déficients, ce qui limite drastiquement leurs opportunités d'emploi ;
 - comparativement aux hommes, un analphabétisme et un faible niveau d'éducation plus répandus, ce qui rend les emplois qualifiés plus difficiles d'accès ;
 - la persistance d'une mentalité et d'une tradition patriarcales « qui assigne en priorité à la femme les tâches domestiques, de gestion du foyer et d'éducation des enfants » (*ibid.*).
- 9 En outre, de différents points de vue, la question de la taille des entreprises s'avère particulièrement cruciale dans le contexte marocain. En effet, les petites entreprises,

très largement prédominantes au Maroc, y sont confrontées, structurellement, à de sérieuses entraves au développement (OCDE, 2024) :

- un régime d'imposition progressif dont le taux le plus bas est assez élevé d'autant que ces TPE-PME subissent plus que toute autre catégorie d'unités, la concurrence d'entreprises informelles (d'ailleurs, ces petites entreprises formelles déclarent certes – en tout ou partie – leur main-d'œuvre, mais pour 39 % d'entre elles en se passant de contrats de travail ou bien en recourant à un simple engagement oral, ce qui atteste de la porosité entre secteurs formel et informel⁵) ;
 - le système incitatif public n'encourage guère « les PME-PMI situées dans les territoires » (p. 110) alors que dans nombre de secteurs, prévaut la position dominante d'entreprises publiques et/ou de grandes entreprises privées ou étrangères ;
 - s'y ajoutent des difficultés d'accès aux financements des banques en raison de l'exigence de garanties excessives ainsi qu'aux marchés publics faute de disposition pour diviser en lots ces derniers (CSNMD, 2021a ; p. 92).
- 10 La première partie de cet article rend compte, sur plus d'une décennie, des évolutions générales de la population d'entreprises affiliées à la CNSS (section 1) et des emplois qu'elles déclarent (section 2), en vue de répondre à deux questions clés : l'émergence de l'économie marocaine repose-t-elle sur une dynamique du secteur formel susceptible, à terme, de déjouer les risques d'attentisme et de blocage attachés à la figure de l'« économie de marché segmentée » dont relèverait ce pays du Maghreb ? Quelles places tiennent respectivement les entreprises nouvellement créées et celles déjà en place dans le développement et le renouvellement de l'emploi ?
- 11 Les réponses apportées à ces questionnements fournissent le cadre à partir duquel la seconde partie s'efforce de rendre compte des spécificités des dynamiques sectorielles. Il s'agit ainsi de mettre à l'épreuve des approches avançant que les créations d'emplois sont concentrées dans des secteurs à faibles gains de productivité comme la construction et l'hôtellerie-restauration en raison d'un « processus d'industrialisation restreinte » (El Aoufi & Hanchane, 2017 ; p. 259), ce qui offrira l'occasion de revenir sur les plans d'intervention publique évoqués au début de cette introduction.

Encadré 2. Les données de la CNSS : intérêt, structure et limites

La portée de ces bases de données est liée à la vocation institutionnelle de la CNSS. Celle-ci a pour mission de prélever des cotisations salariales et patronales, de verser des prestations sociales et de contrôler l'effectivité des dispositions législatives et règlementaires régissant le régime de Sécurité sociale des salariés des entreprises privées opérant dans les secteurs industriel, commercial, artisanal, et libéral ainsi que dans le secteur de la pêche maritime et les exploitations agricoles et forestières. De ce fait, la CNSS dispose des fichiers de déclaration des entreprises qui emploient des salariés opérant dans le secteur privé formel.

Même s'ils n'ont pas été conçus pour l'analyse statistique et encore moins pour le pilotage du marché du travail, ces fichiers comportent de riches données individuelles relatives à la situation des salariés immatriculés et des entreprises affiliées à la caisse depuis 1978. Elles constituent une ressource majeure en vue de rendre compte des processus de création-disparition des entreprises et des emplois tout en mesurant les mouvements de main-d'œuvre intersectoriels. À ce sujet, notons qu'en moyenne, 5,7 % des entreprises apparaissent nouvellement une

année donnée avaient déjà déclaré de la main-d'œuvre avant de disparaître des fichiers de la CNSS puis donc, d'y réapparaître. Les raisons de tels processus ne sont pas ici contrôlables, mais il est probable que pour une part, il s'agit d'entreprises allant et venant entre l'informalité et le secteur formel.

En outre, les données de la CNSS apportent des informations sur les politiques salariales des employeurs et leurs évolutions, notamment selon le genre. Mais ces données, jusqu'alors très rarement exploitées dans une perspective longitudinale, comportent de sérieuses limites qui tiennent notamment à l'absence d'information sur le niveau de qualification de l'emploi occupé et a fortiori sur le niveau de formation des salariés. Cela dit, cette source renseigne les gains salariaux mensuels et journaliers, la durée de travail effective de chaque salarié, son identifiant, son âge, sa date d'embauche dans telle entreprise (le secteur et la branche d'appartenance, la localisation, la date de création de l'entreprise et la date de sa première affiliation).

1. Les évolutions générales de la population d'entreprises formelles et de leurs emplois : un réel dynamisme

- 12 Un premier temps fait ressortir que le secteur privé formel a fait preuve d'un réel dynamisme porté par les très petites entreprises tandis que dès 50 salariés, le taux de mortalité des unités s'avère faible. Le second temps a trait aux évolutions de l'emploi, différenciées selon le genre et la taille : il fait notamment ressortir la faible contribution des entreprises nouvellement créées au dynamisme du marché du travail.

1.1. Un puissant mouvement de création de (petites) entreprises

- 13 Sur la période considérée, à l'exception des premières années marquées par les répercussions de la crise de 2008, le tissu productif marocain a fait preuve d'un dynamisme certain puisque le nombre d'entreprises déclarant leur main-d'œuvre a plus que doublé, progressant à un rythme annuel moyen de 6,9 % qui résulte de taux de création et de disparition d'entreprises, respectivement de 15,6 % et 8,6 %. Se fait jour ainsi un fort renouvellement de l'appareil productif qui s'avère très différencié selon la taille des entreprises.
- 14 Ce sont les unités de très petite taille (moins de 5 salariés) qui se montrent les plus dynamiques (taux de création net annuel de 7,5 % entre 2006 et 2017), leur nombre faisant plus que doubler (passant de 70 222 à 155 926) ; celles comptant de 5 à 9 salariés voient également leur effectif nettement augmenter (6,3 % annuellement, de 17 525 à 34 274 unités), tandis que le nombre d'entreprises de 50 salariés et plus ne croît chaque année que de 4,2 %, la progression devenant très faible au-delà de 100 salariés.
- 15 De ce dernier trait, il ressort que rares sont les PME qui parviennent à faire croître significativement leurs effectifs, illustrant la faible capacité de l'économie marocaine à engendrer des entreprises à forte croissance gagée sur d'importants gains de productivité (Banque Mondiale, 2024). D'ailleurs, le pourcentage d'entreprises de 10 à 49 salariés s'érode tout au long de la période, ce qui rejoint un constat établi sur la base

d'une autre source par l'Office marocain de la propriété industrielle et commerciale (OMPIC) selon lequel après dix ans d'existence, 80 % des entreprises nouvellement créées restent sous le seuil des 10 salariés.

Tableau 2. Nombre et structure des entreprises selon la taille

Taille de l'entreprise	2006		2017		Évolution annuelle moyenne 2006-2017
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	
Moins de 5 salariés	70 222	64,8	155 926	69,4	7,5
[5-9 salariés]	17 525	16,2	34 274	15,3	6,3
[10-49 salariés]	15 455	14,3	26 290	11,7	4,9
[50 salariées et+]	5 141	4,7	8 118	3,6	4,2
Total	108 343	100,0	224 608	100,0	6,9

Source : calculs des auteurs à partir d'un panel non cylindré des données CNSS 2006-2017.

- 16 Logiquement, lorsque la taille s'accroît, le taux de mortalité annuel moyen baisse fortement (voir graphique 2 en annexe) : entre 2006 et 2017, il s'élève à 11,3 % pour les entreprises de moins de 5 salariés, tombe à 4,1 % pour celles comptant de 5 à 9 salariés, 2,6 % pour celles employant de 10 à 49 salariés, 2 % pour les entreprises de 50 à 199 salariés et seulement 1,4 % pour celles de 200 salariés et plus. Ainsi, l'instabilité économique est-elle polarisée sur les plus petites entreprises – ce qui n'est certes pas propre au Maroc – : il s'avère que celles qui atteignent le modeste seuil de 50 salariés jouissent déjà d'une forte stabilité, ce qui tend à témoigner des facilités dont bénéficient ces *insiders* dans une « économie de marché segmentée » (Hertog, 2022), notamment en termes d'accès au crédit bancaire et aux marchés publics. En quelque sorte, le pouvoir de marché ainsi acquis ferait qu'« une fois que les entreprises marocaines atteignent une certaine taille, la productivité commence à perdre de son importance en tant que déterminant de leur capacité future à continuer à croître » (Banque Mondiale, 2024, p. 23-24).

1.2. Les dynamiques générales de l'emploi au sein des entreprises du secteur privé formel (2006-2017) : entre croissance et permanences

- 17 Dans la mouvance de l'expansion du tissu productif, l'emploi privé formel a connu une forte croissance. C'est ainsi qu'en 2017, les entreprises ont déclaré à la CNSS près de 3,5 millions de contrats de travail contre 1,9 million en 2006, soit une progression annuelle de 5,6 % (correspondant à un surcroît annuel moyen de 142 000 emplois formels). La progression du nombre de personnes en emploi déclarées à la CNSS⁶ est telle qu'il représente 27,5 % de l'emploi total en 2017 contre 16,8 % onze ans

auparavant. Cette évolution tranche d'autant plus avec l'atonie de l'emploi général qu'elle s'accompagne d'un maintien du taux de féminisation (31,9 % en 2017 contre 31,4 % en 2006). Cette part des femmes dans l'emploi privé formel est donc sensiblement plus importante que parmi l'ensemble des actifs occupés (23,3 % en 2017) – mais moins que parmi les agents de l'État (près de 40 %). En quelque sorte, l'emploi féminin semble être globalement indexé sur la qualité des statuts (Ziroili, 2022), ce que la répartition des contrats déclarés selon la taille des entreprises tend à confirmer : les trois quarts des femmes sont employées dans des entreprises de 50 salariés et plus, qui peu ou prou offrent la perspective d'intégrer un marché interne du travail, alors que ce n'est le cas que pour un peu plus des deux tiers des hommes relevant de l'emploi privé formel.

Tableau 3. Répartition des contrats déclarés selon la taille de l'emploi des entreprises

		Moins de 5	De 5 à 9	De 10 à 49	50 et plus	Toutes tailles
2006	Ensemble	7,3	6,0	16,6	70,1	100
	Femmes	6,8	4,7	13,2	75,3	100
	Hommes	7,6	6,6	18,2	67,6	100
2017	Ensemble	8,9	6,3	15,3	69,5	100
	Femmes	7,5	4,7	13,7	74,1	100
	Hommes	9,6	7,2	16,1	67,1	100

Source : calculs des auteurs à partir du panel non cylindré des données de la CNSS 2006-2017.

- 18 Il reste que les inégalités de genre l'emportent malgré tout : au regard du nombre de jours travaillés et du salaire annuel moyen, les contrats salariaux des femmes s'avèrent défavorables. Le nombre de jours déclarés est plus faible (169 contre 193 pour les hommes), ce qui contribue à expliquer un écart significatif des salaires annuels moyens au bénéfice des seconds (+23,5 % en 2017), sachant qu'en tendance, cet écart se réduit, en raison probablement de la qualification croissante de l'emploi féminin du secteur privé formel.

1.2.1. Les processus de création/suppression d'emplois : le rôle majeur des entreprises pérennes

- 19 Il s'agit ici de rendre compte de ces processus selon qu'ils résultent : pour les créations, des entreprises pérennes versus de celles nouvellement créées ; pour les suppressions, des unités pérennes versus de celles qui ont disparu. Croisée notamment avec la taille et le genre, cette approche s'efforce de cerner les dynamiques générales de l'emploi privé formel.
- 20 Ce travail s'inscrit dans la filiation de la littérature relative aux flux bruts d'emplois (Duhautois, 2006). En raison de la non-disponibilité de données d'entreprises sur des

périodes suffisamment longues, il n'y a guère de travaux de ce type relatifs aux pays en voie de développement africains, à l'exception notable d'une recherche pionnière de Duhautois *et al.* (2007). Mobilisant des données économiques et d'emploi sur des entreprises marocaines, elle conclut que « *la croissance de la productivité du travail est fortement dépendante de la croissance au sein des entreprises pérennes* » (p. 183).

- 21 L'analyse sur onze ans à partir des fichiers de la CNSS confirme que durant toute la période, les créations comme les suppressions de contrats résultent, en très large partie, des ajustements d'effectifs au sein des entreprises pérennes : sur cette période, la part de ces dernières dans l'augmentation des contrats déclarés s'élève en moyenne à près de 90 %, celle des entreprises nouvellement affiliées à la CNSS plafonnant à 10,6 %.

Tableau 4. Décomposition des flux bruts de création et de suppression de contrats de travail par les entreprises de 2006 à 2017 selon le genre

Période		Proportion de nouveaux contrats déclarés par :			Proportion de contrats supprimés par :		
		Entreprises pérennes	Nouvelles entreprises	Total	Entreprises pérennes	Entreprises disparues	Total
2006/2007	Ensemble	89,6	10,4	100,0	90,4	9,6	100,0
	Femmes	90,3	9,7	100,0	89,9	10,1	100,0
	Hommes	89,4	10,6	100,0	90,6	9,4	100,0
2016/2017	Ensemble	88,6	11,4	100,0	92,3	7,7	100,0
	Femmes	90,5	9,5	100,0	93,6	6,4	100,0
	Hommes	87,6	12,4	100,0	91,7	8,3	100,0
2006/2017	Ensemble	89,4	10,6	100,0	92,5	7,5	100,0
	Femmes	90,6	9,4	100,0	92,3	7,7	100,0
	Hommes	88,9	11,1	100,0	92,6	7,4	100,0

Source : calculs des auteurs à partir du panel non cylindré des données CNSS 2006-2017.

- 22 Il en est de même pour les suppressions de contrats : la contribution des entreprises pérennes dépasse 92 % tandis que celle des entreprises qui disparaissent s'élève à un peu plus de 7 %. Cette répartition évolue légèrement : la part des contrats supprimés par les unités pérennes passe de 90,4 % en 2006-2007 à 92,3 % en fin de période, reflétant un recours accru de leur part à des contrats à durée déterminée.
- 23 Au regard de la taille des entreprises, les différenciations en matière de contrats de travail nouvellement déclarés s'avèrent marquées. Ainsi, parmi les entreprises comptant 50 salariés et plus, la contribution des nouvelles entreprises aux créations

d'emplois n'atteint même pas 5 %, alors qu'elle est de 15,1 % pour les PME (10 à 49 salariés) et s'élève à 61 % dans le cas des TPE de moins de 5 salariés. L'échelle des différences est similaire pour ce qui est des contrats supprimés : les contributions des entreprises disparues durant l'année sont respectivement, de 3,7 % (50 salariés et plus), 10,5 % (PME) et 47 % (TPE).

Tableau 5. Décomposition des flux bruts de création et suppression de contrats de travail selon la taille de l'entreprise de 2006 à 2017

Taille de l'entreprise	Proportion des nouveaux contrats déclarés par :			Proportion des contrats supprimés par :		
	Les entreprises pérennes	Les nouvelles entreprises	Total	Les entreprises pérennes	Les entreprises qui disparaissent	Total
Moins de 5 salariés	39,0	61,0	100,0	53,0	47,0	100,0
Entre 5 et 9 salariés	72,1	27,9	100,0	81,9	18,1	100,0
Entre 10 et 49 salariés	84,9	15,1	100,0	89,5	10,5	100,0
Plus de 50 salariés	95,4	4,6	100,0	96,3	3,7	100,0
Total	89,4	10,6	100,0	92,6	7,4	100,0

Source : calculs des auteurs à partir du panel non cylindré des données CNSS 2006-2017.

- 24 Deux constats majeurs se dégagent. Premièrement, les entreprises pérennes contribuent en très large part aux mouvements de l'emploi (qu'il s'agisse des nouvelles déclarations de contrats ou des suppressions), avec de fortes différenciations selon la taille. En outre, le poids majeur des entreprises pérennes s'avère nettement supérieur à ce qu'il est dans nombre d'économies du Nord, mais aussi du Sud : il est communément attesté qu'un tiers des créations et des suppressions d'emplois résulte des créations et disparitions d'entreprises (Bartelsman *et al.*, 2013).
- 25 Faut-il y voir la prévalence de logiques particulièrement favorables aux *insiders*, ce qui éloignerait les dynamiques productives à l'œuvre des préconisations visant à privilégier un renouvellement du tissu d'entreprises de nature à favoriser l'innovation (Aghion *et al.*, 2020) ? Ou encore le poids persistant du secteur informel sachant que « plus de la moitié des entreprises marocaines sont confrontées à la concurrence d'entreprises informelles » (OCDE, 2024 ; p. 109), une proportion en augmentation ces dix dernières années. En effet, plus encore que dans des pays comparables comme la Jordanie et la Turquie, les entreprises marocaines déclarant leur main-d'œuvre estiment que cette concurrence « constitue un obstacle majeur » à leur développement (*ibid.*).
- 26 Ceci dit, le marché du travail s'avère actif au vu des créations et des suppressions de contrats : en 2017, ces mouvements représentent plus de 60 % des contrats déclarés,

notamment sous l'effet de la montée des emplois précaires dans un secteur tel que l'agriculture ou une branche comme celle des activités administratives et de soutien aux entreprises.

2. Des évolutions sectorielles ambivalentes : des perspectives d'avenir incertaines

- 27 Les mouvements généraux qui ont affecté les entreprises et leurs emplois recouvrent des évolutions sectorielles qui s'avèrent différenciées et cela d'autant plus que la taille moyenne des entreprises varie sensiblement d'un secteur à l'autre : s'élevant en 2017 à 15,4 salariés en moyenne, elle varie de 8,6 dans le commerce à 34,8 dans l'industrie.

Tableau 6. Évolution du nombre et de la répartition des entreprises (en %) selon le secteur d'activité

Secteur	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	Taux de croissance annuel moyen du nombre d'entreprises 2017/2006
Agriculture, sylviculture et pêche	2 835 2,6	2 894 2,5	3 840 2,9	5 470 3,5	13 860 7,5	16 435 7,8	20 740 9,2	19,5
Industrie	14 235 13,1	14 081 12,1	14 693 11,0	15 646 10	16 421 8,9	17 453 8,3	17 919 8,0	2,1
BTP	14 995 13,8	18 658 16,1	23 608 17,6	28 977 18,5	32 088 17,5	35 473 16,9	36 810 16,4	8,5
Commerce	31 971 29,5	33 022 28,5	37 150 27,7	42 504 27,1	47 809 26,0	54 182 25,8	57 064 25,4	5,4
Services	43 918 40,5	47 279 40,8	54 595 40,8	64 126 40,9	73 631 40,1	86 216 41,1	91 949 40,9	6,9
Activités non renseignées	389 0,5	29 0,0	21 0,0	18 0,0	29 0,0	108 0,1	126 0,1	-
Ensemble	108 343 100	115 963 100	133 907 100	156 741 100	183 838 100	209 867 100	224 608 100	6,9

Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

- 28 Le tableau 6 met en évidence, d'une part, une évolution irrégulière du BTP, soumis à diverses incertitudes et une atonie du développement industriel, mais qui recouvre des dynamiques fortement contrastées selon les branches ; et d'autre part, une croissance remarquable des entreprises agricoles déclarant leur main-d'œuvre ainsi que la confirmation de la tertiarisation du tissu productif marocain, ces développements devant toutefois être pondérés par le fait que la forte progression de l'emploi dans ces deux grands secteurs s'accompagne d'un recul du nombre moyen de jours travaillés (voir tableau 8 en annexe), témoignant d'un recours élargi à des contrats à durée déterminée.
- 29 **Tableau 7 : Évolution du nombre de déclarations de contrats et leur répartition en % selon le secteur d'activité**

Secteur	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2017	Gains d'emplois 2006-2017*
Agriculture, sylviculture et pêche	170 757 9,0	187 284 8,6	224 989 9,3	257 389 9,4	322 376 10,8	358 116 11,1	429 461 12,4	258 704 (8,3 %)
Industrie	552 882 29,3	574 985 26,5	569 063 23,5	567 249 20,8	577 037 19,4	588 902 18,2	617 973 17,9	65 091 (1,2 %)
BTP	298 038 15,8	373 565 17,2	418 100 17,2	492 110 18	486 721 16,4	493 407 15,3	494 034 14,3	195 996 (4,8 %)
Commerce	256 000 13,6	289 295 13,3	335 540 13,8	383 328 14,0	419 814 14,1	459 598 14,2	488 841 14,2	232 841 (6,0 %)
Services	538 868 32,3	676 842 34,4	800 609 36,2	941 097 37,7	1 070 912 39,2	1 222 241 41,1	1 308 658 41,2	769 790 (8,2 %)
Salariés hors de l'exercice de l'emploi**	68 262 3,6	69 465 3,2	77 617 3,2	87 407 3,2	95 521 3,2	105 160 3,2	114 805 3,3	46 197 (5,0 %)
Ensemble	1 887 235 100	2 171 436 100	2 425 918 100	2 728 580 100	2 972 381 100	3 227 424 100	3 453 772 100	1 566 537 (5,8 %)

* Entre parenthèses : le taux de progression annuel.

** Cette rubrique regroupe les personnes n'ayant pu travailler pour cause de congé maladie ou maternité, ou encore pour cause d'accident du travail, tout en continuant à percevoir leurs salaires.

Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

- 30 En termes de renouvellement des emplois, les tendances dominantes se confirment malgré quelques différences notables. Ainsi, pour ce qui est des nouvelles déclarations de contrats, la contribution des entreprises pérennes s'élève à environ 90 % dans l'agriculture, le BTP et l'industrie, mais fléchit à 83,8 % dans le commerce et à 87,7 % dans les services, ce qui doit être rapproché de l'intensité des créations de petites entreprises dans ces activités. Si la contribution des entreprises pérennes aux suppressions de contrats est toujours très largement prédominante, dépassant significativement les 90 % dans l'agriculture (95,4 %), dans le BTP (93,8 %) et dans les services (92 %), elle est un peu en retrait dans le commerce et l'industrie (avec respectivement 88 % et 89,9 %) où le poids des faillites a manifestement plus compté.

2.1. Une spectaculaire croissance des entreprises et de l'emploi formel dans l'agriculture

- 31 Ce secteur (incluant pêche et sylviculture) fait preuve d'un dynamisme qui, à première vue, étonne compte tenu du recul tendanciel du poids de l'agriculture dans l'économie. En effet, le nombre d'entreprises déclarant de la main-d'œuvre progresse très fortement, à un rythme annuel qui avoisine les 20 %, ce qui fait qu'au terme de la période, ce secteur a plus que triplé sa part dans le total des entreprises formelles : elle passe de 2,6 % à plus de 9 %. Étant donné qu'il s'agit d'une activité structurellement marquée par la prédominance de l'informalité, l'ampleur de cette croissance relève, pour partie, d'une formalisation d'activités existantes. À cet égard, une analyse plus fine montre que ce sont les entreprises de la pêche et de l'aquaculture qui ont vu leur nombre croître le plus rapidement durant la période (+ 47 % de hausse annuelle moyenne pour les premières). Une telle progression résulte notamment d'interventions publiques portées par le Plan halieutique qui visait à structurer ces activités formalisées dans des pôles régionaux de compétitivité, au titre d'une stratégie de promotion des exportations, sources de précieuses devises, en lien notamment avec les accords commerciaux passés avec l'Union européenne (voir Cour des comptes, 2018). Ce

lien entre exportations et augmentation du nombre d'entreprises formelles, sous l'impulsion du Plan public Maroc Vert, se retrouve dans d'autres activités agricoles telles que la culture de la fraise. En l'espèce, interviennent des entreprises étrangères, notamment espagnoles, qui disposent « *ainsi d'une main-d'œuvre bon marché, la proximité et les bonnes communications avec le port de Tanger ainsi que la confluence de facteurs environnementaux (climat, sols sablonneux, etc.)* » (Moreno Nieto, 2012 ; p. 8).

- 32 Porté par ces nombreuses créations d'entreprises, l'emploi salarié déclaré dans l'agriculture (au sens large) a connu un exceptionnel développement (+258 000 emplois) : il représente en 2017 12,4 % des contrats déclarés contre 9 % onze ans auparavant. Cette progression est particulièrement forte à compter de 2012 : les cinq dernières années étudiées concentrent les deux tiers de la progression, témoignant de l'impact croissant des plans publics. Toutefois, les créations d'emplois sont moins intenses que celles des entreprises. La taille moyenne de ces dernières diminue de manière significative : initialement de 60 salariés par unité, elle chute à un peu plus de 20 personnes onze ans plus tard ; cette déconcentration témoigne de l'expansion parmi de plus petits exploitants d'une agriculture « moderne » tournée vers l'exportation, favorisée par la mise en place de circuits commerciaux soutenus par les plans publics. Elle est aujourd'hui confrontée aux aléas engendrés par un puissant stress hydrique : le Maroc doit-il continuer à exporter son eau, pour reprendre une formule qui a fait florès ? (Voir Collas, 2022).
- 33 Cette forte croissance de l'emploi bénéficie aux femmes dont la part dans l'emploi agricole déclaré bondit de 19,8 % à 31,2 % alors qu'elle est stable globalement. Cette dynamique n'entame en rien la mauvaise qualité des emplois appréciée ici au regard du nombre de jours déclarés par salarié et de la rémunération annuelle⁷. Du fait de la saisonnalité, en 2006, le nombre de jours travaillés par salariée s'élevait à 95 contre 171 pour l'ensemble des femmes et 181 pour le total des salariés. De surcroît, la situation de ces ouvrières se dégrade : entre 2006 et 2017, elles perdent quinze jours de travail alors que la baisse pour l'ensemble du salariat féminin se limite à deux jours déclarés. Aussi, la saisonnalité de l'emploi agricole pénalise tout particulièrement les rémunérations des femmes qui progressent peu (+4,6 % en onze ans) au point de ne plus représenter en 2017 que 22,7 % du salaire annuel féminin moyen et 19,4 % de la rémunération moyenne annuelle de l'ensemble des salariés. En outre, les salariés agricoles perçoivent en moyenne 1,5 fois plus que les femmes, l'écart croissant au fil du temps. Certes, on peut faire l'hypothèse que pour une part, ces évolutions concernent des femmes qui auparavant auraient occupé des emplois informels d'aides familiales ne donnant pas lieu à rémunération.

2.2. Une croissance irrégulière des entreprises formelles du BTP

- 34 Le nombre d'entreprises du BTP déclarant leur main-d'œuvre a progressé significativement de 2006 à 2017, leur part passant de 13,8 % à 16,4 %, du total. Mais cette évolution favorable mérite d'être analysée avec précision. En premier lieu, elle recouvre des variations temporelles contrastées : la part des entreprises du BTP a connu un pic en 2012 (18,5 % du total), sachant qu'en 2009, la croissance de l'activité avait commencé à faiblir, d'abord à cause des répercussions de la crise financière de 2008, ensuite en raison d'un moindre soutien public à l'habitat social au cours des années 2010, prolongé par le faible dynamisme du marché de l'immobilier.

35 En second lieu, de 2006 à 2017, alors que la part des entreprises qui disparaissent chaque année se situe aux alentours de 8 % pour tous les secteurs, elle s'élève à près de 12 % en moyenne annuelle au sein du BTP, en raison de la variabilité économique de cette activité, mais aussi d'échanges plus intenses qu'ailleurs entre activités formelles et informelles. De fait, dans le BTP, le taux d'entreprises réapparues⁸ dans le total des entreprises déclarant des contrats une année donnée est sensiblement supérieur à ce qu'il est pour l'ensemble des secteurs, notamment vis-à-vis de l'industrie et de l'agriculture (5,9 % contre respectivement 4,9 % et 4,7 % pour l'une et l'autre) : des enquêtes *ad hoc* seraient nécessaires pour identifier, parmi elles, celles qui ont opté pour l'informel. Dans ce secteur, l'emploi formel semble bien avoir été une variable d'ajustement. Ainsi, la trajectoire du BTP en nombre de contrats déclarés s'avère sensiblement moins favorable qu'en matière d'entreprises témoignant d'une réduction de leur taille moyenne. Tout d'abord, même si 195 000 contrats supplémentaires ont été déclarés en 2017 par rapport à 2006, la part de ce secteur dans l'emploi déclaré formel a légèrement diminué passant de 15,8 % à 14,3 % compte tenu d'un taux de progression annuel de seulement 4,8 % contre 5,8 % dans l'ensemble de l'économie ; ensuite, depuis dix ans, le niveau d'emploi formel stagne ce qui tendrait à confirmer que des transferts d'activité vers l'informel ont eu lieu, notamment par le biais de la sous-traitance⁹. Serait-ce le revers de l'amélioration apparente de la qualité des emplois ? En effet, non seulement le nombre de jours déclarés par salarié progresse sensiblement passant de 149 jours à 173, mais le salaire moyen augmente de 53 % sur la période (près de 20 points de plus que pour l'ensemble des salariés)¹⁰.

2.3. Une tertiarisation de l'appareil productif puissante, mais contrastée

36 Plus que la progression du nombre d'entreprises du commerce et des services, c'est celle de leur poids dans l'ensemble du secteur privé formel qui témoigne du haut degré de tertiarisation qu'a atteint l'économie marocaine. Certes, la part des entreprises des services se maintient sur la période (près de 41 %), mais celle du commerce (incluant la réparation automobile) se réduit de près de 4 points passant de 29 % à 25,4 %. En revanche, la part de ces deux secteurs dans l'emploi privé déclaré passe de 45,9 % en 2006 à 55,4 % en 2017, soit un surcroît d'un peu plus d'un million de contrats de travail, dont 769 790 pour les seuls services, ce qui correspond pour ces derniers à une progression annuelle sensiblement plus forte (+8,2 %) que la moyenne (+5,8 %) et, de manière plus distinctive encore, que celle du nombre d'entreprises (+6,9 %). Aussi, la taille moyenne des entreprises des services et du commerce a augmenté à rebours de l'évolution générale alors même que la part des nouvelles entreprises dans la création d'emplois y est plus importante qu'en moyenne (10,6 %), surtout dans le commerce (16,2 %), à un moindre degré dans les services (12,3 %).

37 Cette évolution s'accompagne d'une modeste augmentation de la féminisation de l'emploi qui reste largement minoritaire. À la différence de l'agriculture, cette progression de l'emploi ne s'est pas traduite par une nette dégradation de sa qualité : certes, le nombre de jours déclarés a légèrement baissé, passant dans les services de 200 à 194 jours, dans le commerce de 217 à 213, mais les salaires annuels moyens à prix courants ont tout de même progressé en onze ans de 27,5 % dans le commerce et de

19,9 % dans les services, ce qui reste inférieur à la progression globale des salariés (+34,4 %).

- 38 Par-delà cette caractérisation générale, de forts contrastes se font jour. L'hôtellerie-restauration figure parmi les branches les plus atones (graphique 3 en annexe). Le nombre d'entreprises y augmente certes à un rythme non négligeable sur la période 2006-2017 (4 % annuellement), mais sensiblement inférieur aux autres secteurs des services. La croissance des contrats de travail déclarés se fait au même rythme : leur nombre passe de 97 759 à 151 193, cette progression étant, là aussi, polarisée sur les hommes (à hauteur des deux tiers). Dans ce secteur, la part de l'emploi non déclaré est importante et absorbe manifestement une partie de la croissance des effectifs : en 2017, 151 000 salariés déclarés pour une population active occupée de 365 000 d'après l'enquête nationale sur l'emploi, dont près de 80 % d'hommes¹¹.
- 39 Pour ce qui est des activités de services particulièrement dynamiques ressortent quatre branches – enseignement ; santé et action sociale ; activités administratives et de soutien ; activités spécialisées et scientifiques – qui, à elles seules, représentent près de 70 % des créations d'emplois. Le rythme annuel de progression des emplois déclarés y est toujours élevé (de 7,4 % à 11,9 %). En revanche, elles divergent nettement sur la question du profil de la main-d'œuvre : les services à la personne – enseignement et santé – se féminisent de plus en plus, tandis que les services aux entreprises restent dominés par une main-d'œuvre masculine. Dans l'enseignement privé, la progression du nombre de contrats déclarés passant de 46 658 à 127 641 s'approche du triplement en onze ans, soit un taux annuel de création d'emplois de 9,5 % (supérieur à celui du nombre d'entreprises 6 %) ; témoignant de la défiance croissante dont l'école publique est l'objet (voir Bougroum & Verdier, 2024), elle bénéficie pour les deux tiers aux femmes. Il en est de même dans le secteur de la santé et de l'action sociale : une moindre progression de l'emploi (un rythme annuel de 7,4 % équivaut à la dynamique des entreprises +7,2 %) qui bénéficie encore plus à l'emploi féminin, à hauteur de 72 %. Dans ces deux secteurs, le taux de mortalité annuel des entreprises est faible oscillant entre 4 et 5 %, ce qui atteste à la fois de leur forte rentabilité et de l'intensité de la demande sociale.
- 40 Dans les activités administratives et de soutien – locations de tous ordres, sociétés d'intérim, agences de voyages, centres d'appels, société en charge du nettoyage et de la sécurité, etc. –, la dynamique entrepreneuriale a été particulièrement vive (le nombre d'entreprises passe de 2 619 en 2006 à 9 863 en 2017), soit une augmentation annuelle moyenne record (13 %) : cette dynamique se traduit par la création de 313 000 emplois (+12 % l'an) qui sont, à hauteur de 71 %, l'apanage de la main-d'œuvre masculine, laquelle, en outre, bénéficie d'un nombre de jours travaillés nettement plus important que les femmes, l'écart se creusant au fil du temps, au détriment d'ouvrières œuvrant notamment dans le nettoyage et les centres d'appels. À ces fortes progressions, pourrait être assimilée celle que connaît la branche « activités spécialisées et scientifiques » (une bonne part des services aux entreprises : comptabilité, ingénierie, conseils, publicité, etc.) : la forte progression de l'emploi – +114 367, soit presque un triplement du fait d'un rythme annuel de 10,2 % – ne bénéficie que pour un tiers aux femmes. Le plus souvent, la dynamique de ces branches, qui bénéficie largement à la main-d'œuvre masculine, s'accompagne d'une mortalité importante des entreprises (11,7 %, dans les activités administratives, 13 % dans l'information-communication, 10,1 % dans les transports, etc.). En la matière, le contraste avec ce qui prévaut dans la

santé et l'enseignement montre que dans ces secteurs tertiaires réputés enserrés dans la logique de la « *rente et de l'entente* » plutôt que « *dans celle du marché libre, ouvert, transparent, concurrentiel* » (Akesbi, 2019), l'existence d'une forte demande sociale et économique ne garantit pas la réussite entrepreneuriale.

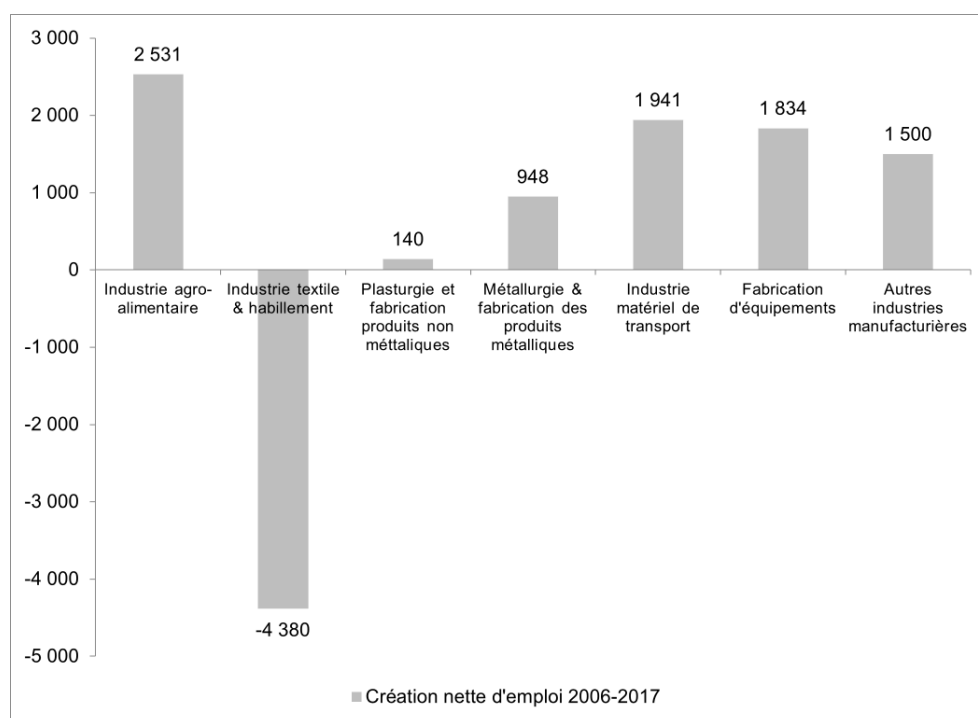
2.4. Vers un développement dualisé des entreprises industrielles ?

- 41 Vis-à-vis de l'ensemble des autres secteurs d'activité, l'industrie se distingue, globalement, par une trajectoire beaucoup moins dynamique au regard de l'évolution du nombre d'entreprises (+2,1 % soit trois fois moins que pour la totalité des activités économiques et neuf fois moins que pour l'agriculture). De fait, la part des entreprises industrielles dans l'ensemble du secteur formel connaît une baisse sensible de plus de 5 points entre 2006 et 2017. Faut-il y voir la manifestation de la « *désindustrialisation prématurée* » (Rodrik, 2016) qui touche de nombreux pays en développement ? Il est vrai qu'« *en prix constants, la contribution de l'industrie manufacturière à la richesse annuelle créée a baissé depuis 1980, passant de 21 % à 18 % du PIB en 2016* » (Lectard & Piveteau 2019 ; p. 182), alors même qu'initialement, le niveau d'industrialisation n'était pas très élevé.
- 42 De fait, l'évolution quantitative de l'emploi industriel s'avère peu favorable : annuellement, il ne progresse que de 1,2 % soit près de deux fois moins que le nombre d'entreprises, pour ne représenter qu'un gain de 65 000 emplois en onze ans malgré la succession sans faille de plans publics de soutien à son développement depuis le début des années 2000 (Piveteau *et al.*, 2019) cités en introduction, sachant que le dernier, le Plan d'accélération industrielle – PAI – (2014-2020) visait à mettre en place des « *écosystèmes industriels* » afin de mieux intégrer les PME dans les stratégies sectorielles.
- 43 Malgré ces interventions, le total des emplois industriels déclarés (618 000) est inférieur à la seule progression des emplois des services (hors commerce), soit + 770 000. De fait, la part de l'industrie dans le total des emplois déclarés chute fortement en onze ans, passant de 29,3 % à 17,9 %, ce qui tendrait à confirmer la « *désindustrialisation prématurée* », évoquée ci-dessus. Dès lors, les annonces ministérielles selon lesquelles le PAI aurait « *contribué à la création de 52 376 nouveaux postes en 2015, 76 227 en 2016, puis 89 884 en 2017* » semblent bien optimistes¹². Sur la période, les évolutions de l'emploi selon le genre sont contrastées : baisse de 2 700 postes pour les femmes, gain modéré pour les hommes (+ 67 800). Pour une large part, cette divergence s'explique par les profils d'emploi différenciés selon les branches.
- 44 D'un côté, le recul annuel moyen de 0,7 % du nombre d'entreprises du textile-habillement se double de la perte de 48 000 postes dont 86 % pour les femmes, ouvrières pour l'essentiel. Non seulement les répercussions de la crise financière de 2008-2009 se traduisent par une franche rupture avec la suppression de plus de 25 000 contrats de travail, mais en outre, ce déclin se poursuit jusqu'au milieu des années 2010 avec plus de 6 000 suppressions d'emplois déclarés chaque année, témoignant d'une sévère perte de compétitivité vis-à-vis des concurrents asiatiques. Certes, une reprise intervient en 2016 avec la création de 3 000 emplois puis de 13 000 autres en 2017, mais ce regain fragile est loin de compenser les pertes antérieures¹³. Avec une progression annuelle du nombre d'entreprises de 1,6 %, l'industrie agro-alimentaire engendre certes des gains en emploi significatifs (+27 800), en particulier au bénéfice des effectifs féminins (à hauteur de 62 %), mais sans compenser la régression du textile-habillement. Cette

relative atonie reflète-t-elle des barrières à l'entrée tenant aux protections dont jouissent les entreprises relevant de groupes familiaux et de multinationales implantées de longue date au Maroc ? De fait, l'examen du devenir d'un panel cylindré constitué des entreprises de l'année 2006 montre que les unités de l'agro-alimentaire se caractérisent par des taux de survie qui dépassent 60 % en 2017, bien supérieur à celui de l'ensemble des branches industrielles (52,7 %).

- 45 De l'autre côté, l'augmentation annuelle de 2,5 % du nombre d'entreprises fabriquant des matériels de transport témoigne de l'impact positif des investissements de multinationales comme Renault et Bombardier. S'inscrit dans cette mouvance l'industrie des biens d'équipement (+4,8 % l'an). Les gains en emplois dans ces deux branches sont importants avec un doublement des contrats déclarés (soit un taux de progression annuel de 6,6 %) passant de 41 000 à 82 000 en onze ans.

Graphique 1. Création nette d'emplois en moyenne annuelle dans les différentes branches de l'industrie manufacturière de 2006 à 2017



Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

- 46 Faut-il voir dans l'ensemble de ces évolutions un processus de dualisation de l'industrie « entre des secteurs traditionnels en essoufflement, à l'instar de la branche du textile-habillement en quête d'un nouveau repositionnement, et de nouvelles spécialisations en émergence, en l'occurrence les industries de l'automobile et de l'aéronautique, l'agro-alimentaire, la métallurgie, l'industrie pharmaceutique » ? (Chauffour, 2018 ; p. 76).
- 47 Semble en attester une recomposition de l'emploi industriel avec d'un côté, le déclin d'activités mal rémunérées – les emplois d'ouvrières dans le textile-habillement – et de l'autre, la forte progression des contrats, à 70 % au bénéfice des hommes, dans l'automobile et l'aéronautique dont les salaires sont nettement plus favorables : ce chassé-croisé explique largement que l'industrie ait connu de 2006 à 2017 une augmentation de la rémunération moyenne par salarié de 55,3 % contre 34,3 % pour

l'ensemble des secteurs, ce qui fait que d'inférieure de 3,3 % vis-à-vis de la moyenne nationale, cette rémunération de l'emploi industriel est, en 2017, supérieure de près de 12 %. Cette tendance serait-elle de nature à contrebalancer une apparente désindustrialisation prématurée ? Au vu de travaux portant sur la période toute récente, la réponse semble devoir être raisonnablement optimiste puisque les exportations des industries automobiles et aéronautiques ont connu une croissance à deux chiffres durant le 1^{er} semestre de 2024 et, structurellement, contribuent à complexifier le panier de biens exportés, indique la Banque Mondiale (2024), qui note que les gains en emplois restent non seulement mesurés, mais aussi défavorables à l'emploi féminin.

Conclusion

- 48 Dans le contexte d'un système d'information sur le marché du travail caractérisé par la faiblesse des sources statistiques et des études relatives à la demande de travail (OCDE, 2024), les apports de l'exploitation longitudinale des fichiers de la CNSS à la connaissance des dynamiques des entreprises et de l'emploi formels s'avèrent importants. Ils permettent de retracer une évolution différenciée de cet appareil productif même si, faute de couplage possible avec des sources idoines, il n'a pas été possible de relier ces trajectoires aux dynamiques de la productivité.
- 49 D'un côté, durant les onze années étudiées (2006-2017), il s'avère que l'économie marocaine a fait preuve d'un dynamisme certain compte tenu du fort développement de son secteur privé formel, que ce soit en termes de nombre d'entreprises ou de volume d'emplois. À cet égard, deux secteurs se distinguent : l'ensemble formé de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche a vu le nombre d'entreprises croître à un rythme annuel approchant les 20 % et l'emploi correspondant de plus de 8 % ; le nombre d'emplois de l'industrie des matériels de transport a plus que doublé sur la période. Dans les deux cas, ces dynamiques, soutenues par des plans publics, ont partie liée avec une forte croissance des exportations, celles de véhicules automobiles représentant maintenant plus de 40 % des exportations marocaines. Sur la période, le tissu productif marocain connaît un important renouvellement avec non seulement un fort taux annuel de créations d'entreprises (15,6 %), mais aussi de disparition d'entreprises (8,6 %), *a priori* de nature à conforter le « pouvoir de la destruction créatrice » (Aghion *et al.*, 2020) permettant de sélectionner les entreprises les plus performantes.
- 50 D'un autre côté, la réalité semble singulièrement plus complexe et moins positive que ne le laissent entendre ces résultats. En premier lieu, la véracité d'un tel lien entre renouvellement du tissu productif et destruction créatrice ne va pas de soi dans le cas d'un pays en voie de développement tel que le Maroc, compte tenu notamment du poids persistant du secteur informel : dans certaines circonstances, des entreprises qui déclarent leur main-d'œuvre peuvent avoir intérêt à se réfugier dans l'informalité pour perdurer, sans qu'il y ait à en attendre de quelconques gains de productivité *a fortiori* d'innovation. Bien que la source utilisée ici ne soit pas en mesure de rendre compte des passages entre secteurs informel et formel, la trajectoire d'activités comme le BTP ou le textile-habillement donne à penser que certaines entreprises disparaissent formellement à un moment donné pour éventuellement revenir plus tard. À cet égard, développer des investigations *ad hoc* mobilisant des méthodes mixtes couplant analyses

quantitatives et monographies d'entreprises apparaît plus que nécessaire d'autant que le Maroc se caractérise par un fort taux d'entreprises formelles s'estimant victimes d'une concurrence déloyale de la part du secteur informel (OCDE, 2024).

- 51 En outre, l'examen des résultats issus de l'usage original du panel d'entreprises tend à confirmer des caractéristiques propres aux « économies de marché segmentées », typiques de certains pays arabes (Hertog, 2022). Tel le développement de l'industrie qui s'avère globalement atone du fait notamment des déficits de compétitivité du textile-habillement tout en étant important dans des activités investies par des entreprises multinationales (automobile et aéronautique). En outre, dans le cas emblématique de Renault-Tanger, « *les effets induits localement [par l'implantation de la multinationale] concernent principalement les activités de services (sécurité, transports, maintenance, etc.) et les achats indirects (comme les huiles et autres produits consommables)* » (Chauffour, *ibid.* ; p. 84). Ces constats tendent à confirmer le point de vue selon lequel le capital intérieur s'investit relativement peu dans les industries les plus exposées à la concurrence internationale pour privilégier des activités – tertiaires pour l'essentiel – où la formation de rentes serait plus aisée (Benabdejlil *et al.*, 2016).
- 52 De fait, outre une certaine agriculture exportatrice dont la qualité de l'emploi n'est guère favorable, en particulier pour les femmes, ce sont avant tout des activités tertiaires, comme la santé et l'enseignement privés, qui tirent parti des défaillances de l'offre publique et affichent une forte dynamique. En leur sein, la forte croissance de l'emploi profite largement à une main-d'œuvre féminine tandis que les services aux entreprises, aux emplois plus nombreux et mieux payés, profitent surtout à l'emploi masculin. Ce contraste genré est encore plus accusé dans l'industrie : fortes pertes d'emplois féminins dans le textile, gains élevés pour une main-d'œuvre très masculine dans l'automobile.
- 53 Par ailleurs, l'instabilité économique est fortement polarisée sur les petites et, surtout, les toutes petites entreprises ; celles qui atteignent le modeste seuil des 50 salariés jouissant d'une forte stabilité qui témoignerait des facilités qui vont aux *insiders* d'une « *économie de marché segmentée* » (Hertog, *ibid.*). D'ailleurs, les créations et les disparitions d'emplois sont le fait, dans une proportion qui avoisine les 90 % des entreprises pérennes, un taux nettement supérieur à ce qui prévaut dans nombre de pays développés ou non. Cette tendance s'explique par le recours massif, tout au long de la période, aux contrats courts dans les grandes entreprises (200 salariés et plus), comme en témoigne une moyenne de 163 jours déclarés par salarié, contre 183 en moyenne – et plus de 200 jours dans les petites entreprises, où la disparition des unités productives joue un rôle plus marqué.
- 54 Ces différents traits contribuent à éclairer un constat macro-économique récemment avancé par l'OCDE selon lequel « *l'écart de productivité, mesuré en pourcentage de la productivité des États-Unis (indicateur de substitution de la frontière mondiale), a été plus important durant la période qui a précédé la pandémie que dans d'autres pays de la région et [...] [l'écart] s'est creusé dans le secteur manufacturier pour passer de 75 % [vis-à-vis] de la productivité du travail aux États-Unis à la fin des années 1990 à 84 % en 2017* » (OCDE, 2024 ; p. 12).

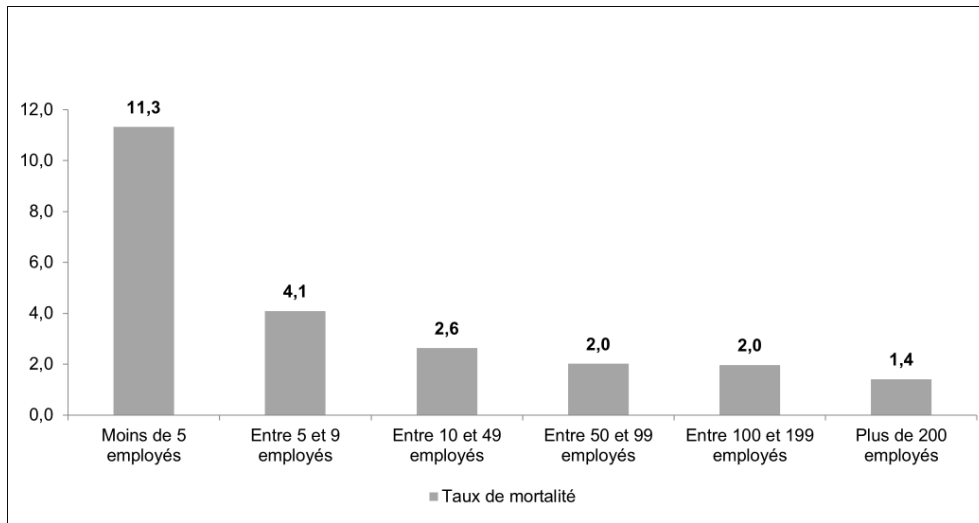
BIBLIOGRAPHIE

- Aghion, P., Antonin, C. & Bunel, S. (2020). *Le pouvoir de la destruction créatrice : innovation, croissance et avenir du capitalisme*. Paris : Odile Jacob.
- Akesbi, N. (2019). Pourquoi et comment le « modèle de développement » est en crise. *Revue marocaine des sciences politiques et sociales*, 18(13), 13-33.
- Banque Mondiale. (2024). *Rapport de suivi de la situation économique au Maroc. Libérer le potentiel du secteur privé pour stimuler la croissance et la création d'emplois*. Washington DC : World Bank Publications.
- Bartelsman, E., Haltiwanger, J. & Scarpetta, S. (2013). Cross-Country Differences in Productivity: The Role of Allocation and Selection. *American Economic Review*, 103(1), 305-334.
- Benabdejlil, N., Lung, Y. & Piveteau, A. (2016). L'émergence d'un pôle automobile à Tanger (Maroc). *Cahiers du GREThA*, 2016-04.
- Billaudot, B. & El Aoufi, N. (2019). Partie 1. Enquête. Introduction. Dans B. Billaudot & N. El Aoufi (coord.). *L'entreprise marocaine entre marché et industrie. Enquête, Made in Maroc Made in Monde Volume 2* (p. 17-21). Rabat : Économie Critique
- Bougroum, M. & Verdier, É. (2024). Impasses et impensés de la Commission spéciale sur le nouveau mode de développement en matière d'éducation et de formation. *Critique économique*, 44, 77-102.
- Chauffour, J.-P. (2018). *Le Maroc à l'horizon 2040. Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique*. Washington DC : Banque Mondiale.
- CIDE. (2018). *Conception d'un cadre à moyen terme du système intégré d'observation du marché du travail*. Rapport remis à Millenium Challenge Account (MCA) Morocco., projet Assistance technique pour l'amélioration de l'observation du marché du travail, Montréal (disponible auprès des auteurs).
- Clark, R., Dostie, B. & Fakh, A. (2009). *Quelle est la contribution de la réallocation de la main-d'œuvre à la croissance de la productivité ? Centre sur la productivité et la prospérité*, Montréal : HEC Montréal. https://cpp.hec.ca/cms/assets/documents/recherches_publiees/quelle-est-la-contribution-de-la-reallocation-de-la-main-doeuvre-a-la-croissance-de-la-productivite.pdf
- Collas, A. (2022). Nous exportons sous forme de fruits l'eau qui nous manque : le Maroc guette par la pénurie, contraint de repenser son modèle agricole. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/afrique/article/2022/10/10/nous-exportons-sous-forme-de-fruits-l-eau-qui-nous-manque-le-maroc-guette-par-la-penurie-contraint-de-repenser-son-modele-agricole_6145119_3212.html
- Cour des comptes. (2018). Plan « Halieutis » pour les années 2010-2016. *Rapport annuel de la Cour des comptes au titre de l'année 2018*, 168-210. Rabat.
- CSNMD (Commission spéciale sur le nouveau mode de développement). (2021a). *Le Nouveau modèle de développement. Rapport général*. Royaume du Maroc. Rabat.
- CSNMD. (2021b). *Recueil des notes thématiques, des paris et projets du Nouveau Modèle de Développement*. Royaume du Maroc. Rabat.

- Duhautois, R. (2006). Instabilité et pérennité des emplois. Dans Centre d'études de l'emploi (éd.). *La qualité de l'emploi* (p. 42-53). Paris : La Découverte, coll. « Repères ».
- Duhautois, R., El Hamine, S. & El Basri, A. (2007). Croissance de la productivité et réallocations d'emplois au Maroc : la contribution des créations et disparitions d'entreprises. *Économie & Prévision*, 180-181, 175-187.
- El Aoufi, N. & Hanchane, S. (2017). *Les inégalités réelles au Maroc. Une introduction*. Rabat : Économie Critique.
- El Rhaz, L. & Bouzner, Y. (2021). Le secteur informel au Maroc. *Les Brefs du Plan*, 16.
- Hall, P. & Soskice, D. (éds). (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford : Oxford University Press.
- Hanchane, S. & Verdier, E. (2025). Introduction. Maroc : une « économie de marché segmentée » ? *Formation Emploi*, 172. <https://journals.openedition.org/formationemploi/14639>
- HCP – Haut-Commissariat au Plan. (2025). *Enquête nationale sur le secteur informel 2023/2024*. Rabat : HCP.
- Hertog, S. (2022). Segmented market economies in the Arab world: the political economy of insider-outsider divisions. *Socio-Economic Review*, 20(3), 1211-1247.
- Lectard, P. & Piveteau, A. (2019). Sortir de l'impasse exportatrice : les enseignements de l'analyse du profil des exportations. Dans N. El Aoufi & B. Billaudot (dir.). *Made in Maroc, Made in Monde. Industrialisation et développement, Vol. 1* (p. 175-204). Rabat : Économie Critique.
- MIEPEEC (Ministère de l'Insertion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences). (2023). *Enquête Panel auprès des Entreprises. Premier passage, Rapport analytique*. Rabat : Observatoire National du Marché du Travail.
- Moreno Nieto, J. (2012). Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ? Dynamique de la gestion de la main-d'œuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos (Maroc). *Études et Essais du Centre Jacques Berque*, 11. Rabat.
- OCDE. (2024). *Études économiques de l'OCDE : Maroc 2024*. Paris : Éditions OCDE.
- Piveteau, A., Askour, K. & Touzani, H. (2019). L'industrialisation au Maroc : des trajectoires visées au processus observé. Dans N. El Aoufi & B. Billaudot (dir.). *Made in Maroc, Made in Monde. Industrialisation et développement, Vol. 1* (p. 59-118). Rabat : Économie Critique.
- Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. *Journal of Economic Growth*, 21(1), 1-33.
- Sadok, H. (2019). Présentation. Réflexions sur le modèle de développement marocain. *Revue marocaine des sciences politiques et sociales*, 18(13), 9-12.
- Zioui, M. (2022). *Marché du travail, Informalité, Dynamique de la Segmentation et Effets du Salaire Minimum : Propositions d'approches micro-économétriques de tests pour le cas du Maroc*. Thèse pour le doctorat en sciences économiques, Aix-Marseille Université.

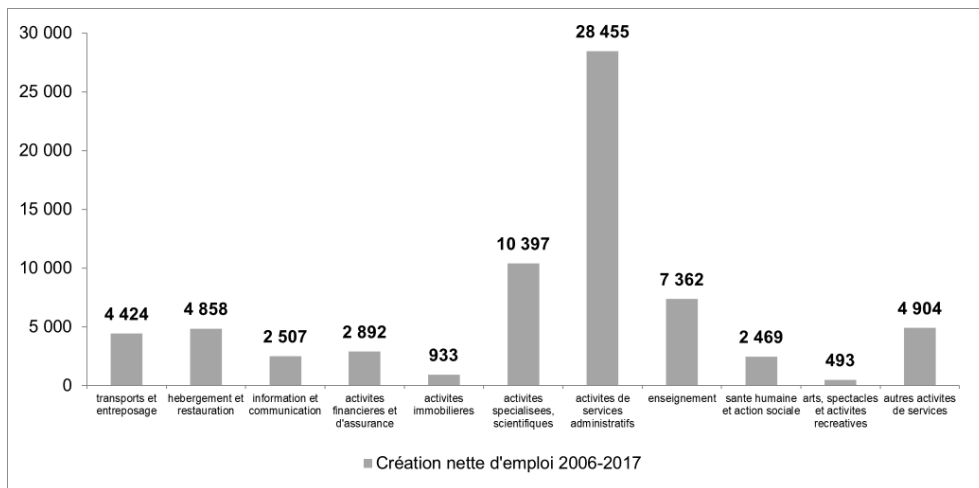
ANNEXES

Graphique 2. Taux moyen de mortalité des entreprises selon la taille durant la période 2006-2017



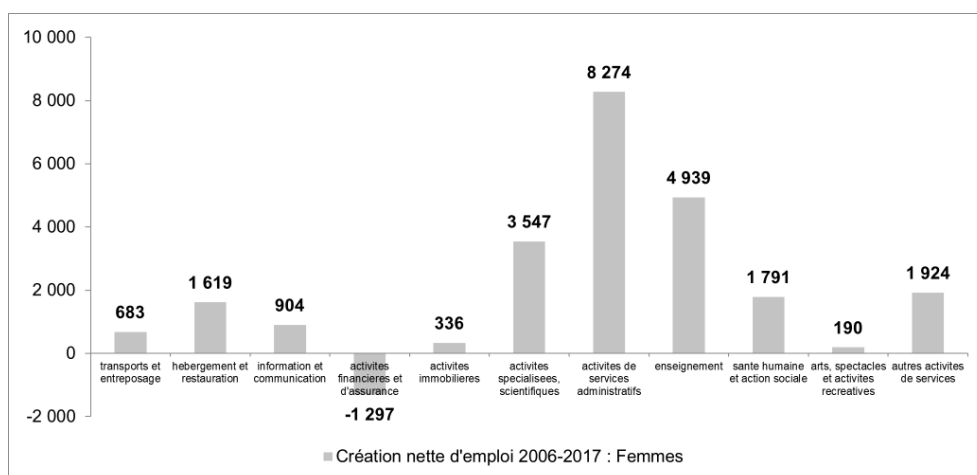
Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

Graphique 3. Création nette d'emploi durant la période 2006-2017



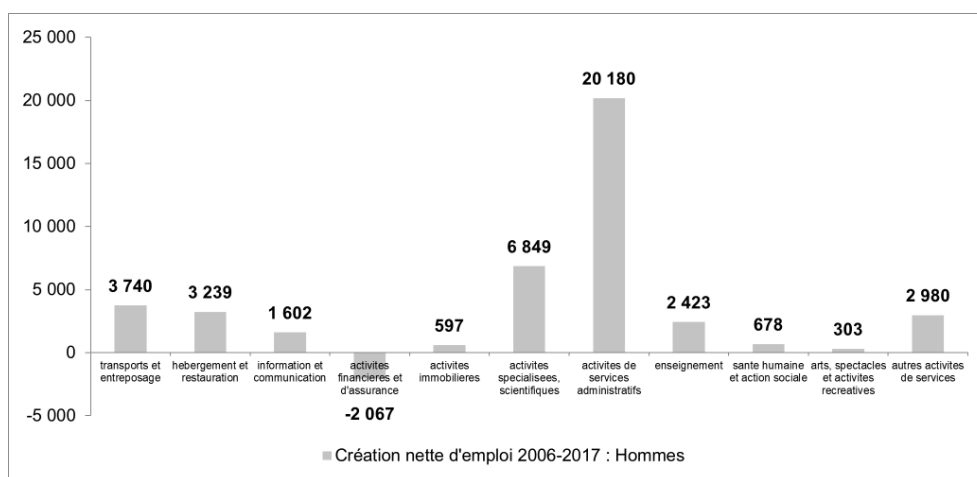
Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

Graphique 4. Création nette d'emploi féminin durant la période 2006-2017



Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

Graphique 5. Création nette d'emploi masculin durant la période 2006-2017



Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

Tableau 8. Evolution du nombre de jours travaillés et du salaire annuel moyen (en dirhams) de 2012 à 2017 par grands secteurs

Secteurs	Nombre de jours travaillés		Salaire annuel en Dhs	
	2006	2017	2006	2017
Agriculture				
Ensemble	139	115	14 752	16 068
Hommes	149	132	16 571	19 996
Femmes	95	80	7 376	7 717
Industrie				

Ensemble	191	210	26 638	44 475
Hommes	210	226	37 939	54 571
Femmes	172	189	18 194	31 259
BTP				
Ensemble	149	173	19 148	29 297
Hommes	146	171	18 544	28 173
Femmes	198	192	29 566	34 405
Commerce				
Ensemble	217	213	38 028	50 977
Hommes	223	228	40 560	54 930
Femmes	203	199	31 386	42 156
Services				
Ensemble	200	194	39 982	47 926
Hommes	201	197	41 648	49 212
Femmes	200	190	36 516	45 533
Total				
Ensemble	181	183	29 585	39 755
Hommes	185	190	32 199	42 371
Femmes	171	169	24 117	34 405

Source : calculs des auteurs à partir des données CNSS 2006-2017.

NOTES

1. Hors monarchies pétrolières du golfe Persique.
2. De tels plans ont également été déployés au profit de l'agriculture.
3. Il s'agirait ainsi de s'inscrire dans les pas d'une littérature désormais classique montrant comment les processus de réallocation de la main-d'œuvre augmentent (ou pas) la productivité des entreprises (Clark *et al.*, 2009).
4. Voir le rapport CIDE (2018) et, plus spécifiquement sur l'industrie, Billaudot et El Aoufi (2019).
5. Voir dans ce numéro l'article de Aventur, Berhili et Chamkhi intitulé « Gestion et qualité de l'emploi dans les entreprises marocaines du secteur privé formel : quelles caractéristiques et quelles distinctions ? ».

6. Il diffère du nombre de contrats puisqu'un salarié peut avoir été employé sur deux contrats différents la même année.
 7. Voir en annexe le détail des chiffres par secteurs.
 8. C'est-à-dire qu'elles avaient antérieurement déclaré de la main-d'œuvre puis avaient cessé de le faire avant de déclarer à nouveau des salariés.
 9. En 2017, d'après l'enquête Emploi, les effectifs sectoriels s'élèvent à 1 155 000 (soit plus du double de l'emploi déclaré).
 10. Dans ce secteur très masculin, les rémunérations annuelles des salariées sont supérieures à celles de leurs collègues hommes. Cette situation singulière reflète avant tout des taux de salaires féminins nettement plus élevés attachés à la nature des emplois occupés : pour les femmes, des fonctions essentiellement administratives, pour les hommes des emplois ouvriers.
 11. Là encore, l'emploi formel est moins défavorable aux femmes.
 12. Voir l'hebdomadaire *Tel Quel* (26 mars 2018) https://telquel.ma/2018/03/26/emplois-industriels-la-guerre-des-chiffres-est-declaree_1587038
 13. Faut-il y voir des mouvements entre positions formelles et informelles ? Là encore, des enquêtes *ad hoc* seraient nécessaires.
-

RÉSUMÉS

Mobilisant les données de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) dans une perspective longitudinale, cet article s'efforce d'abord de répondre à des questions clés : l'émergence de l'économie marocaine repose-t-elle sur une dynamique du secteur formel susceptible de déjouer les risques d'attentisme et de blocage attachés à la figure de l'« économie de marché segmentée » dont relèverait ce pays du Maghreb ? Plus précisément, quelles places tiennent respectivement les entreprises nouvellement créées et celles déjà en place dans le développement et le renouvellement de l'emploi ? Les réponses à ces questions prennent en compte deux dimensions cruciales : la taille des entreprises et le genre de l'emploi. Ensuite, il s'agit de rendre compte des spécificités des dynamiques sectorielles afin de mettre à l'épreuve des approches avançant que les créations d'emplois sont concentrées dans des secteurs à faibles gains de productivité comme la construction et l'hôtellerie-restauration en raison d'une industrialisation entravée.

Using data from the National Social Security Fund (CNSS) in a longitudinal perspective, this article first attempts to answer key questions: is the emergence of the Moroccan economy based on a dynamic of the formal sector capable of thwarting the risks of wait-and-see and blockage attached to the figure of the 'Segmented market economy' to which this Maghreb country would belong? More precisely, what places do newly created companies and those already in place respectively hold in the development and renewal of employment? The answers to these questions take into account two crucial dimensions: the size of companies and the gender of employment. Then, the article analyses the specificities of sectoral dynamics in order to test approaches suggesting that job creation is concentrated in sectors with low productivity gains such as construction and the hotel and catering industry due to hampered industrialization.

INDEX

Keywords : production system, company, form of employment, job creation, job cuts, Morocco

Mots-clés : système productif, entreprise, forme d'emploi, création d'emploi, suppression d'emploi, Maroc

Code JEL O55 - Africa, O17 - Formal and Informal Sectors; Shadow Economy; Institutional Arrangements: Legal; Social; Economic; and Political, J41 - Contracts: Specific Human Capital; Matching Models; Efficiency Wage Models; and Internal Labor Markets, J44 - Professional Labor Markets and Occupations, J23 - Employment Determination; Job Creation; Demand for Labor; Self-Employment

AUTEURS

SAÏD HANCHANE

 **IDREF** : <https://idref.fr/03384528X>

 **VIAF** : <http://viaf.org/viaf/24699994>

 **ISNI** : <https://isni.org/isni/0000000001738710>


 **BnF BNF** : <http://data.bnf.fr/ark:/12148/cb12466144q>

Professeur de sciences économiques à l'Université Mohamed VI Polytechnique, notamment dans le cadre de la chaire d'économie industrielle et de l'émergence d'Afrique (ABS-UM6P). ORCID ID : 0009-0002-0847-9063. [said.hanchane\[at\]gmail.com](mailto:said.hanchane[at]gmail.com)

ÉRIC VERDIER

 **IDREF** : <https://idref.fr/027180557>

 **VIAF** : <http://viaf.org/viaf/12316237>

 **ISNI** : <https://isni.org/isni/00000000083571212>

 **BnF BNF** : <http://data.bnf.fr/ark:/12148/cb11927928t>

Sociologue et économiste, directeur de recherche émérite au CNRS, au sein du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Aix-Marseille Université). [eric.verdier\[at\]univ-amu.fr](mailto:eric.verdier[at]univ-amu.fr)

ABDELJAOUAD EZZRARI

Économiste du développement, chercheur associé au laboratoire de statistique appliquée à l'analyse et à la recherche en économie (LASAARE) et enseignant vacataire à la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de l'Université Hassan II (Casablanca).