

## **Marché du travail au Maroc, flexibilité, précarité et inégalités : pour un dépassement de la théorie du capital humain**

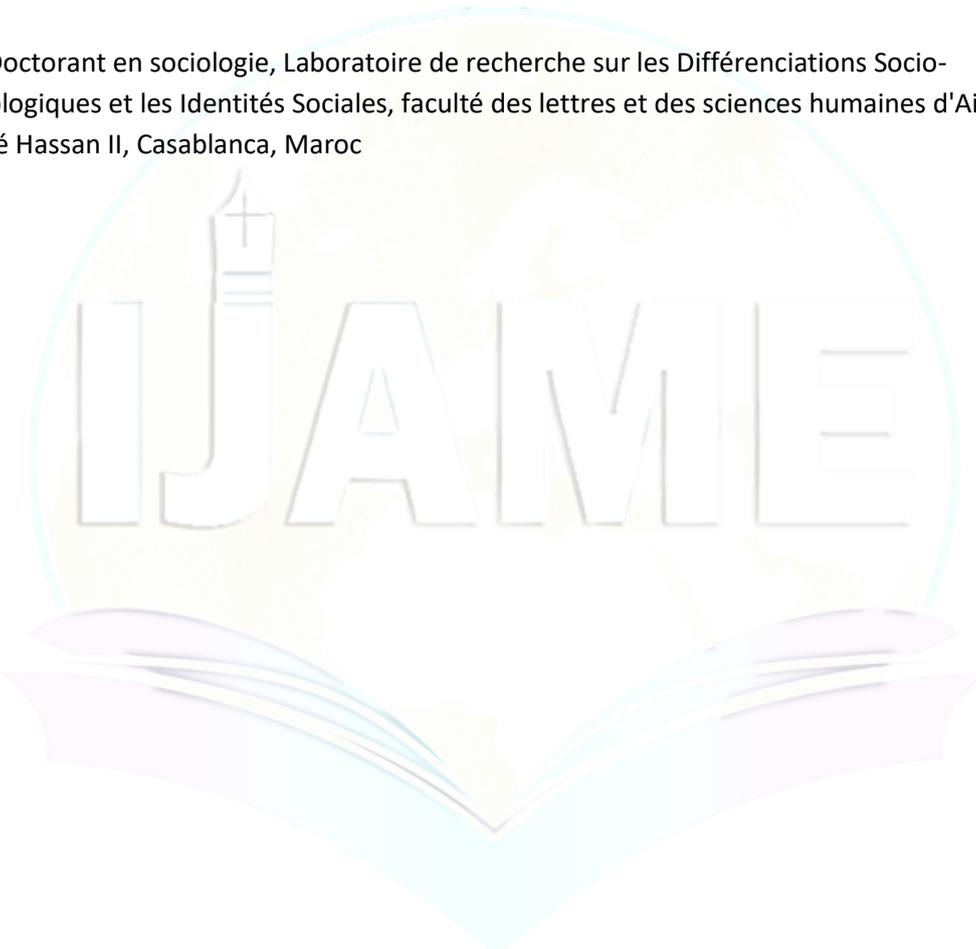
Labor Market in Morocco, Flexibility, Precarity, and Inequalities: Toward Moving Beyond the Human Capital Theory.

- **AUTEUR 1** : FADMA Ait Mouss,
- **AUTEUR 2** : MAHZOUM Abdennasser,
- **AUTEUR 3** : GARFAOUI Redouane,

**(1)**: Enseignante-chercheur en sociologie, Laboratoire de recherche sur les Différenciations Socio-anthropologiques et les Identités Sociales, faculté des lettres et des sciences humaines d'Ain Chock, université Hassan II, Casablanca, Maroc

**(2)**: Docteur en sciences économiques, Laboratoire de Recherche en Economie, Gestion Management des affaires, FEG de Settat, Settat, Maroc

**(3)**: Doctorant en sociologie, Laboratoire de recherche sur les Différenciations Socio-anthropologiques et les Identités Sociales, faculté des lettres et des sciences humaines d'Ain Chock, université Hassan II, Casablanca, Maroc



**Conflit d'intérêts** : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

**Pour citer cet article** : AIT MOUSS .F, MAHZOUM .A & GARFAOUI .R (2023) « Marché du travail au Maroc, flexibilité, précarité et inégalités : pour un dépassement de la théorie du capital humain »,

IJAME : Volume 02, N° 05 | Pp: 034 – 060.

Date de soumission : Octobre 2023

Date de publication : Novembre 2023



DOI : 10.5281/zenodo.10212661

Copyright © 2023 – IJAME

**Résumé :**

L'objet de cet article est d'analyser le fonctionnement du marché du travail au Maroc dans ses rapports avec la pauvreté et les inégalités de revenus, en particulier salariaux. Il vise à montrer, à travers cette analyse, la portée explicative limitée du modèle néoclassique standard, avec son concept de productivité marginale. La théorie du capital humain de Gary Becker, qui n'est que le prolongement de ce modèle, attribue les écarts de rémunérations entre les actifs aux différences d'investissements en formation, qui engendrent des écarts de productivité entre les individus. Notre article s'inscrit donc dans une approche hétérodoxe et souligne le rôle des tensions qui pèsent sur le marché du travail dans l'explication des inégalités de revenus. Ce dépassement paradigmatique conduit en fin de compte à reconnaître le caractère illégitime de certaines inégalités et par là la nécessité d'une politique de redistribution volontariste et ambitieuse permettant de les corriger.

**Mots-clés :** inégalités, marché du travail, chômage, emploi informel, segmentation, flexibilité

## Introduction

L'insertion par le travail salarié constitue la source essentielle des revenus pour la majorité des ménages marocains, comme en témoigne le taux de salariat qui ne cesse de croître, passant de 37,7% à 46,7% entre 2000 et 2016 (El Aynaoui et Ibourk, 2016). Aussi, le niveau de vie de ces derniers est-il déterminé non seulement par la position des membres du ménage sur le marché du travail, mais également par le niveau de la rémunération retirée du travail. Or, l'analyse du fonctionnement du marché du travail au Maroc met en lumière l'existence de déséquilibres structurels, qui ne sont pas sans conséquences en termes d'inégalités de revenus. Le marché du travail est caractérisé en effet par un chômage élevé et endémique, touchant plus particulièrement les femmes et les jeunes, surtout les diplômés. A ce niveau élevé du chômage et sa concentration catégorielle s'ajoute la prédominance de l'emploi informel. Le dernier trait majeur du marché du travail réside dans la segmentation de l'emploi.

Comment ces tensions sur le marché du travail et les tendances lourdes qui le caractérisent agissent-elles sur les revenus, notamment les salaires, et comment interviennent-elles par conséquent dans l'explication des inégalités de revenus et de la permanence de la pauvreté ? Telle est la question à laquelle nous nous proposons d'apporter des éléments de réponse dans cet article. Notre objectif est de dépasser le paradigme dominant en matière d'explication des écarts de revenus en général, et des salaires en particulier, à savoir le modèle néoclassique et sa variante qu'est la théorie du capital humain de Gary Becker. Rappelons que celui-ci explique les écarts de salaires par les différences d'investissement en formation réalisés par les individus, différences qui engendrent des écarts de productivité.

Dans ce but, nous commencerons par le phénomène du chômage structurel en examinant son impact sur la détermination des salaires ainsi que sur la pauvreté. Ensuite, nous nous pencherons sur le secteur informel afin de mettre en relief ses conditions de fonctionnement et de rémunération. Enfin, nous exposerons les résultats de quelques études qui ont tenté de tester l'hypothèse de segmentation du marché du travail au Maroc. Nous souhaitons contribuer par cette analyse à éclairer le débat sur les facteurs explicatifs des inégalités de revenus en nous situant dans une perspective hétérodoxe.

## 1 La persistance du chômage structurel

Nous mettrons en exergue tout d'abord l'ampleur du chômage et ses effets en termes d'inégalités de niveau de vie, les chômeurs étant de toute évidence exclus du circuit économique et donc dépourvus de revenus. Nous expliquerons ensuite pourquoi et comment un chômage persistant et d'un niveau élevé influe sur la formation des salaires par l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés. Enfin, nous examinerons plus particulièrement le lien entre le chômage et la pauvreté.

### 1.1 Évolution et caractéristiques du chômage

L'analyse du marché du travail permet de relever deux tendances lourdes qui méritent d'être soulignées. Premièrement, selon les données officielles du HCP, on observe une stabilisation apparente du taux de chômage autour de 9 % en moyenne nationale, depuis presque une décennie. Cependant, par suite de l'éclatement de la crise pandémique de Covid-19, le taux de chômage au niveau national s'est aggravé en 2020, passant de 9,2 % à 11,9%, puis à 12,3% en 2021(HCP, 2021). En milieu urbain, la proportion des chômeurs a atteint 16,9% en 2021 avant de baisser légèrement en 2022.

**Tableau 1 : Evolution du taux de chômage entre 2010-2022 (en %)**

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de chômage	9,1	8,9	9	9,2	9,9	9,7	9,9	10,2	9,5	9,2	11,9	12,3	11,8

*Source : HCP et ministère du travail*

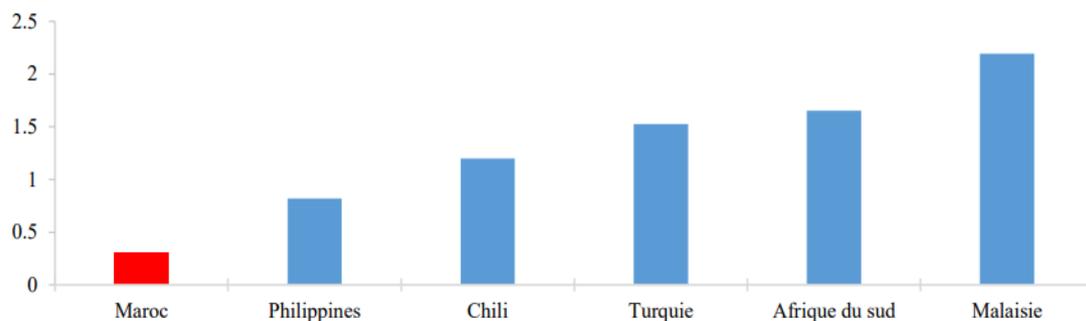
Les catégories de chômeurs les plus touchés sont les femmes, les jeunes et les diplômés. En 2022, le taux de chômage chez ces trois catégories a atteint respectivement 17,2%, 32,7% et 18,6%. La proportion des diplômés sans emploi est presque cinq fois plus élevée que celle des non-diplômés (4,2%). Notons que les diplômés de niveau supérieur sont à 25,8 % en chômage (HCP, 2022).

Outre cette concentration catégorielle du chômage, un autre indicateur témoigne de la prévalence du chômage structurel. Il s'agit du taux de chômage de longue durée qui, en dépit d'une légère diminution sur les quinze dernières années, demeure très important, touchant

presque les deux tiers des chômeurs (68,5%) et les trois quarts des diplômés du supérieur (78,5%).<sup>1</sup>

La persistance du chômage à un niveau élevé traduit le fait que le rythme de créations d'emploi, qui était de 20,4% au cours de la période 2000-2014, est en déphasage avec celui de l'accroissement de la population en âge de travailler (27,8%), si bien que le volume d'emplois créés s'avère insuffisant pour absorber les nouveaux venus sur le marché du travail. Ce volume classe le Maroc loin derrière des pays comme la Turquie, le Chili et la Malaisie, comme l'illustre la figure suivante :

**Figure 1 : Création nette d'emplois en moyenne entre 2010-2014 (en % de la population en âge de travailler)**



*Source : Bureau international du Travail, ILOSTAT, Mémoire économique pays 2017, Banque Mondiale*

Le décalage ainsi constaté est illustré par ailleurs par le taux d'activité qui est faible et, qui plus est, ne cesse de se détériorer. En effet, au cours de la période 1999-2022, ce taux est descendu de 47,5 % à 44,3%. De même, le taux d'emploi a baissé de 46% à 39,4 % au cours de la même période. Ce faible niveau d'emploi témoigne ainsi d'une sous-utilisation du facteur travail, source de revenus moindres pour une grande proportion d'actifs.

Ainsi, les données sur l'emploi au Maroc révèlent une faible participation de la population au marché du travail et des difficultés d'insertion, en particulier pour les femmes et les jeunes diplômés. Cette situation a des effets aggravants sur le niveau des inégalités de revenu, du moment que le chômage ne touche pas les actifs au même degré, ni de façon identique. Le

<sup>1</sup> Il y a lieu de signaler que la mesure officielle- macroéconomique- du chômage ne prend pas en considération les individus qui ne répondent pas au deuxième critère de définition du chômage *stricto sensu*, à savoir la recherche active d'un emploi. Un nombre élevé de chômeurs ont cessé en effet de chercher un emploi et ne sont donc plus comptabilisés. Cette situation est très répandue même parmi les jeunes diplômés qui se trouvent en chômage de longue durée.

marché du travail est donc le premier lieu où se manifeste la fracture sociale entre ceux qui sont insérés (*insiders*) et ceux qui ne le sont pas (*outsiders*), et qui sont pour cette raison dépourvus de ressources. Autrement dit, une forte dualité existe entre les actifs intégrés et ceux qui sont en chômage ou sous-employés. Mais le chômage n'a pas uniquement un impact en termes d'absence de revenu, il influe aussi sur le niveau des salaires.

## 1.2 Chômage et salaires

Depuis A.-W. Phillips (1958), il est admis qu'une hausse massive du chômage n'est pas sans induire à terme une baisse des revenus salariaux. La courbe de Phillips pose que la croissance des salaires est d'autant plus faible que l'offre de travail est importante, sous l'hypothèse d'un marché concurrentiel.<sup>2</sup> Dit autrement, le pouvoir de marchandage des travailleurs et leur aptitude à obtenir des salaires supérieurs à ceux résultant du fonctionnement concurrentiel des marchés du travail s'affaiblissent à mesure que le taux de chômage augmente, exerçant ainsi une pression à la baisse sur les salaires. R. Boyer (1992) souligne dans le même sens qu'un chômage persistant ne manque pas d'affecter le pouvoir de négociation des salariés, en particulier dans les pays où les syndicats sont faiblement implantés dans les entreprises.

Ashenfelter et Johnson (1969) posent dans leur modèle qu'un taux de chômage important réduit les exigences d'augmentation des salaires. Certes, cette incidence du chômage sur les salaires est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible, cependant, on peut dire qu'un taux de chômage élevé crée, d'une manière générale, un rapport de forces déséquilibré et influe ainsi sur le partage capital / travail de la valeur ajoutée par le biais de la formation des salaires. J.-B. Say, une des figures de proue de la pensée libérale, décrit clairement ce déséquilibre de pouvoir lié à l'asymétrie de situation des employeurs et des travailleurs en affirmant que « le maître et l'ouvrier ont bien également besoin l'un de l'autre [...] ; mais le besoin du maître est moins immédiat, moins pressant. Il en est qui ne puissent vivre plusieurs mois, plusieurs années mêmes, sans faire travailler un seul ouvrier ; tandis qu'il est peu d'ouvriers qui puissent [...] passer plusieurs semaines sans ouvrage. Il est bien difficile que cette différence de position n'influe pas sur le règlement du salaire ».

Il existe très peu d'études sur la relation entre l'évolution du taux de chômage et le taux de variation des salaires (ou du prix) au Maroc. El Aoufi (1995), dans ses travaux sur cette question couvrant la période 1977-1986, montre que cette relation est plutôt complexe et instable. Il

---

<sup>2</sup> Ce raisonnement n'est pas très loin de l'idée de l'armée de réserve industrielle de Marx.

observe cependant que le taux de chômage exerce une influence relativement intense sur le taux de salaire nominal conventionnel, jouant ainsi un rôle régulateur sur celui-ci. Le mouvement de baisse du taux de variation annuelle du salaire conventionnel moyen est quasi-synchronique à la montée du chômage depuis 1977. Mais c'est surtout à partir de 1983 que la hausse du taux chômage a suscité un fléchissement considérable du taux d'accroissement du taux salaire moyen qui atteint 0,2% en 1986. Ces constatations semblent valider la relation de Phillips notamment dans un contexte marqué par une logique d'ajustement structurel fondé sur une stabilisation de la relation salaire-prix. Un taux de chômage structurel élevé contribue ainsi à façonner les salaires et engendre une rigidité du salaire nominal (El Aoufi, 1998) et, par voie de conséquence, une baisse probable du pouvoir d'achat.

L'enquête sur l'emploi au Maroc a révélé par ailleurs que les prétentions salariales des chômeurs sont dans l'ensemble très modestes, même parmi les diplômés. En effet, à l'échelle nationale, les deux tiers des chômeurs sont disposés à accepter une rémunération inférieure ou égale au SMIG. De surcroît, plus d'un quart des chômeurs déclarent préférer, pour n'importe quel salaire, l'emploi au chômage, et seulement 5,5% exigeraient un salaire d'au moins 5000 dirhams mensuels. Même si le salaire de réserve est proportionnel au niveau d'éducation, il ressort de l'enquête également que 38,6% des diplômés du supérieur sont prêts à sortir du chômage pour un salaire mensuel même inférieur à 2600 dirhams (HCP et Banque Mondiale, 2017). On peut dire à juste titre que certains chômeurs diplômés en sont ainsi réduits à « choisir entre mourir de faim ou offrir son travail sur le marché au prix qu'il pourrait en tirer » (Polanyi, 1944).

Pour illustrer l'impact du chômage sur l'évolution des salaires, on peut citer également une enquête menée par Rekrute Maroc sur les salaires des informaticiens en 2016. Parmi les constats relevés de cette enquête, les informaticiens ont vu leurs salaires subir une pression à la baisse à cause d'une offre de travail de plus en plus pléthorique et qui dépasse en tout cas les besoins des entreprises. L'enquête montre ainsi que 17 % des informaticiens sondés touchent entre 10 000 et 15 000 DH, 21 % ont un salaire entre 4000 et 6000 DH et 21 % perçoivent moins de 4000 DH par mois. Globalement, les salaires dépassent rarement les 6000 DH.

Le pouvoir de négociation d'un travailleur dépend ainsi non seulement de son profil plus ou moins recherché par les entreprises, mais aussi par les tensions sur le marché du travail et par ce qu'il lui en coûte de rester en chômage (Atkinson, 2016). Un chômage important et persistant, s'il ne maintient pas les salaires au minimum de subsistance pour toutes les catégories des travailleurs, contrairement à la pensée de Marx, contribue toutefois à la réduction

du pouvoir de négociation des travailleurs, en matière de salaires, même en la présence de syndicats.

### 1.3 Impact du chômage sur la pauvreté

S'agissant de la relation entre le chômage et la pauvreté, tous les chômeurs ne sont certes pas pauvres et la pauvreté ne se réduit pas à une privation de revenu, mais le sens commun considère généralement que la pauvreté est une des conséquences directes du chômage. Cette relation est confirmée d'ailleurs par nombre d'études économétriques qui mettent en évidence que le chômage augmente la probabilité d'être pauvre, notamment dans les pays en voie de développement, où une grande majorité des ménages n'ont que leur force de travail à vendre pour subvenir à leurs besoins (El Aynaoui et Agénor, 2005). S'il est vrai que la pauvreté a des causes multiples, le chômage n'en reste pas moins un de ses facteurs les plus déterminants.

Le lien chômage-pauvreté est confirmé par les enquêtes sur le niveau de vie des ménages au Maroc, qui montrent en effet que les couches défavorisées sont les plus sévèrement pénalisés par le chômage, comme on peut le constater sur le tableau ci-dessous :

**Tableau 2 : Taux de chômage en milieu urbain selon les classes de dépense par personne et le statut dans le ménage (en %)**

Indicateur	Classes de dépenses par personne selon les quintiles				
	1	2	3	4	5
<b>Taux de chômage des chefs de ménages</b>	15,6	8,5	6,4	6,6	3,7
<b>Taux de chômage pour l'ensemble de la population</b>	29,6	19,4	20,2	24,4	16,9

Source : HCP, ENNVM 1990-1991, volume1, p.212.

On remarque ainsi que le taux de chômage décroît à mesure que le revenu *per capita* augmente. En 1991, la proportion des chefs de ménages qui étaient en chômage était de 15,6 % pour les 20 % des ménages les plus pauvres contre seulement 3,7% pour les 20 % les plus aisés. De même, pour l'ensemble de la population, le taux de chômage frappe beaucoup plus les membres des ménages à revenus faibles (29,6%) que ceux appartenant aux ménages les plus aisés

(16,9%). Une relation étroite existe ainsi entre la pauvreté et le chômage en ce sens que celui-ci est plus important parmi les pauvres que les non pauvres.

L'enquête sur le niveau de vie de 1998/99 a, elle aussi, établi une forte corrélation entre l'augmentation du chômage et la recrudescence de la pauvreté parmi les chômeurs. C'est ainsi que la hausse du chômage qui a marqué la décennie 90 a porté la proportion des pauvres urbains sans emploi à 31,5 % contre 30 % en 1990/91 (Banque Mondiale, 2001). Notons que les personnes mieux instruits vivant dans des ménages pauvres ont été plus touchés par cette hausse du chômage que les non-instruits. Le taux de chômage des personnes ayant suivi le cycle secondaire a cru ainsi de 11 point passant de 14 % en 1991 à 25 % en 1999.

La dernière enquête 2013/14 (HCP, 2014) a également corroboré l'idée selon laquelle les pauvres sont les plus touchés par le chômage. En effet, en 2014, 15 % des pauvres à l'échelle nationale étaient en chômage contre 12,3 % parmi les non pauvres. Le contraste est plus net en milieu urbain où les taux de chômage des citadins pauvres et de leurs homologues aisés sont respectivement de 23,1% et 14%. En milieu rural, le taux de chômage est relativement faible mais la proportion des chômeurs pauvres (soit 8,2 %) est sensiblement plus élevée que celle de leurs homologues aisés (soit 5,3%).

Il importe de souligner que les chômeurs pauvres, notamment de longue durée, courent le risque de basculer dans l'inactivité du fait de l'érosion de leurs compétences et une difficulté plus accrue encore de reprendre un emploi (Heyer et Madec, 2014). De plus, dans un contexte d'effritement des solidarités de proximité et en l'absence d'allocations de chômage au Maroc, ces chômeurs, ne pouvant pas se payer le "luxe" de rester en chômage (Montoliu, 1989), sont contraints d'accepter des emplois précaires et mal rémunérés notamment dans le secteur informel.

## **2 Le poids de l'emploi informel**

La prépondérance de l'emploi informel est le deuxième trait majeur du marché du travail au Maroc. Cet emploi peut être défini par opposition à l'emploi typique qui se caractérise essentiellement par un rapport salarial ferme garantissant une stabilité de l'emploi et une protection sociale (Puel, 1981). L'emploi typique s'exerce à temps plein sur un lieu de travail spécifique ; il relève d'un seul employeur, et est individuellement affecté (Gerraoui, 1992). L'emploi informel est défini ainsi négativement comme l'image inversée de l'emploi typique, mais qui représente une composante essentielle du fonctionnement du marché du travail au Maroc.

Nous rappellerons brièvement le contexte historique de la genèse et de l'extension des activités informelles, avant d'examiner quelques-uns de leurs traits caractéristiques. Parmi ces derniers, le niveau et le mode de rémunération méritent une attention particulière.

## **2.1 Genèse et extension des activités informelles**

Les rares études sur le secteur informel au Maroc mettent l'accent sur plusieurs facteurs expliquant le développement de ce secteur. D'abord la migration rurale sans précédent qui a accompagné le mouvement de l'urbanisation, notamment à partir du milieu des années 70, a fortement contribué à l'accroissement de la population urbaine et à la fragilisation des modes d'accès à l'emploi formel des jeunes générations (Jaidi, 2008). De là l'expansion des micro-activités de commerce et de services dans les villes ou à proximité dans les périphéries.

L'extension du secteur informel trouve son explication également dans l'incapacité des modèles d'industrialisation adoptés depuis l'indépendance à développer massivement le salariat. La faiblesse du rapport salarial est en effet inhérente au régime d'accumulation industrielle caractérisé par une dissymétrie entre structures productives et normes de consommation. La salarisation restreinte ou "sous-fordienne" exerce une pression sur le marché du travail et donne au rapport salarial un caractère de flexibilité, se traduisant par une fixation restreinte et réversible des travailleurs dans le salariat (El Aoufi, 1994). Ceci engendre des substitutions par l'informel qui joue dans ces conditions un rôle de socialisation hors marché, en l'absence d'une protection sociale généralisée et d'une prise en charge par l'Etat des besoins sociaux de base (santé, logement...) (Mejjati, 2014).

L'expansion de l'informel ne saurait se comprendre par ailleurs sans évoquer la situation du marché du travail urbain et les mutations de l'emploi qui se sont manifestées durant les décennies 80 et 90. Sur ce marché, le chômage a cru dans de fortes proportions passant de 8% en 1980 à 22 % en 1999 et à 21 % en 2000, touchant en particulier les femmes et les jeunes diplômés. A cette montée du chômage, s'ajoute une régression de l'emploi salarié, qui cède de plus en plus le pas aux formes non salariales, comme nouveaux modes de régulation du marché du travail, contribuant ainsi à l'informalisation et à la précarisation de l'emploi, ainsi qu'à la montée de la pauvreté chez les actifs urbains. Notons que ces tensions sur le marché du travail se sont aggravées d'ailleurs sous l'effet de la mise en œuvre du programme d'ajustement structurel (PAS) à partir des années 80.

Bref, c'est dans ce contexte marqué par la crise de l'emploi, la poussée du chômage et l'affaiblissement de l'Etat social que le secteur informel s'est développé comme un réceptacle

de ceux qui sont exclus du circuit économique formel et qui sont à la recherche d'une source de revenu, fût-ce minime, pour couvrir leurs besoins fondamentaux. La prolifération des activités informelles au Maroc procède en effet généralement d'une stratégie de survie, individuelle ou collective, adoptée par une partie importante de la population en réponse aux phénomènes d'exclusion et de marginalisation sociale (Gerraoui, 1992).

Malgré la précarité du rapport au travail et la fragilité du statut social qui les caractérisent, les activités dites informelles constituent à l'évidence une composante structurelle irréductible de l'économie urbaine, contribuant pour une grande part à la création d'emploi et générant des revenus pour une fraction importante de la population. Ces micro-unités se trouvent par ailleurs en articulation avec le secteur formel dans la mesure où elles représentent des débouchés importants de ce dernier. En outre, étant un lieu de formation et d'apprentissage, ces micro-unités constitueraient même une réserve de qualification pour le secteur moderne.

L'ampleur prise par le secteur informel est révélée par la forte proportion des actifs urbains occupés par ce secteur dans toutes les branches (services, commerce, industrie et artisanat). Dans une étude pionnière, Mohamed M'Rabet (1984) avait estimé cette proportion à 69 % et à 75 % respectivement en 1971 et en 1982. De surcroît, l'emploi informel aurait évolué à un rythme annuel moyen de 6,9 %, soit deux fois celui de l'emploi formel qui serait de 3,3 %. Plus récemment, selon les estimations du HCP (2014), près de 37 % de l'emploi non agricole, soit 2,4 millions de personnes, est occupé dans le secteur informel, avec une prédominance des activités du commerce qui concentrent presque la moitié de l'emploi dans ce secteur. D'autre part, en 2014, le secteur informel a distribué 11,4 milliards de DH de salaires, soit 4% de la rémunération salariale globale.

**Tableau 3 : volume de l'emploi dans le secteur informel au niveau national et par secteur d'activité (2014)**

	Secteurs d'activité économique				
	BTP	Commer ce	Industri e	Services	Total
<b>Volume de l'emploi dans le secteur informel en effectif</b>	209 447	1 114 772	476 629	572 091	2 372 9402
<b>Volume de l'emploi dans le secteur informel en %</b>	8,8	47,0	20,1	24,1	100,0
<b>Part de l'emploi du secteur informel dans l'emploi non agricole total (en%)</b>	21,4	68,5	37,2	21,5	36,3

*Source : HCP, Enquête nationale sur le secteur informel 2013/2014*

## 2.2 Traits caractéristiques de l'emploi informel

Selon l'approche du HCP, l'emploi informel est celui qui se rencontre au sein des entreprises, généralement de petite taille, ne disposant pas de comptabilité et qui sont peu affiliées aux organismes de sécurité sociale (HCP, 2014). En fait, l'emploi informel recouvre des réalités très diverses qui sont marquées essentiellement par le non-respect des réglementations du travail : salariés non-enregistrés et non protégés, travailleurs indépendants et employeurs ne remplissant pas d'obligations fiscales, etc. En outre, une distinction doit être faite entre l'emploi informel et le secteur informel ; celui-ci, qui est une des composantes de celui-là, est défini en référence aux caractéristiques de l'unité économique dans laquelle travaille la personne. Cette distinction est très importante dans la mesure où l'emploi informel au sens d'emploi non protégé peut également exister dans les grandes unités du secteur formel (Mejjati, 2014).

Le secteur informel regroupe ainsi certaines branches d'activité dans les secteurs employant une main-d'œuvre essentiellement non salariée (alimentaire, textile, bois...). Il est dominé par les micro-entreprises de commerce (notamment ambulants), suivies de l'industrie, des services et du bâtiment. Les activités informelles mobilisent essentiellement les jeunes non qualifiés, les femmes, des diplômés peu scolarisés ou les rejetés du système scolaire, c'est-à-dire tous ceux qui sont exclus du circuit économique formel. En 2015, la proportion des actifs occupés exerçant un emploi informel atteint à peu près 80 %; parmi ces employés informels, plus de

92% des travailleurs sont sans éducation contre 26,1% des diplômés du supérieur. Les travailleurs non qualifiés, en particulier les jeunes actifs (15-24 ans), sont ainsi les plus touchés par l'informalité ; 94 % de ces derniers, soit quasiment la totalité, sont dans l'informel (HCP et Banque Mondiale, 2017).

L'emploi informel est marqué par la précarité ainsi que par la faiblesse et l'irrégularité des revenus, et ce, à cause du caractère instable et discontinu des activités de production (Mejjati, 2014). Le deuxième trait saillant réside dans la faiblesse du salariat. En effet, en 2014, 17,2% seulement des employés du secteur informel ont le statut de salariés (HCP, 2014). L'activité prédominante dans le secteur informel est l'auto-emploi (les *ferrachas*, les marchands ambulants de rues, etc.) qui a représenté 27,4% des actifs occupés en 2015 ainsi que l'emploi non salarié. Celui-ci correspond aux aides familiales ou apprentis, non rémunérées, et qui concernent près de 22 % des actifs du secteur informel. Au sein des entreprises employant une main-d'œuvre, les relations sont généralement personnelles et non contractuelles (Mejjati, 2007). Près de deux salariés sur trois (62,9%) sont dans un rapport salarial non formalisé par un contrat (HCP, 2016).<sup>3</sup> Ce rapport non contractuel se répercute sur le niveau et le mode de rémunération.

### **2.3 Niveau et mode de rémunération de l'emploi informel**

Le niveau et les formes de rémunération ne sont pas conformes aux procédures juridiques en vigueur, mais obéissent aux règles d'usage du métier. Les formes dominantes de rémunération sont à la pièce ou à la tâche, notamment dans l'artisanat, ou encore à la journée. Pour les apprentis par exemple, la rémunération qui prend plutôt la forme d'une récompense, se fait par avances successives par semaine. D'autres modes de rémunération sont aussi courants dans les activités commerciales, comme le partage des bénéfices dégagés. Dans l'ensemble, les mécanismes régissant la relation de travail dans le secteur informel (recrutement, rémunération, statut...) ne relèvent pas de la logique économique marchande, mais découlent des normes institutionnelles propres à chaque métier (Mejjati, 2007). Le *mawquaf* est un exemple des institutions auxquels l'on recourt pour le recrutement des plombiers ou les peintres dans le métier du bâtiment ou les travailleuses domestiques.

---

<sup>3</sup> Notons que dans le secteur des BTP, cette forme de relation de travail non contractuel est prédominante, comme en témoigne la proportion des employés dans ce secteur ne bénéficiant pas de contrat de travail (près de 89,4%)

L'emploi informel, qui recouvre des statuts complexes et atypiques, est ainsi synonyme de pauvreté, de précarité et d'une faible rémunération, les salaires du secteur informel étant en général inférieurs au SMIG. Certes, nombre d'employeurs et ouvriers qualifiés retirent des rémunérations qui dépassent le SMIG et même le salaire moyen du secteur moderne, comme c'est le cas des entrepreneurs dans le secteur des bâtiments et travaux publics (Mejjati, 2014), il n'en reste pas moins que les revenus d'une large frange de travailleurs sont tellement dérisoires et aléatoires qu'ils assurent à peine la survie de ces derniers.

Le niveau de salaire peut varier néanmoins selon le niveau de qualification mais aussi en fonction de l'activité. M. Laoudi (2001), dans son étude sur les petits métiers à Casablanca, constate en effet des disparités de revenus entre les activités et au sein même des activités. A titre illustratif, 23,2 % des petits commerçants gagnent en moyenne moins de 50 DH par jour, alors que cette proportion atteint 42,2 % parmi les petits prestataires de services. Ces derniers, à cause de l'instabilité et la faiblesse très marquée des revenus retirés de leur métier, se trouvent bien en dessous du seuil de pauvreté et s'astreignent à redoubler les efforts de survie en associant les autres membres du groupe familial dont les enfants. Bref, malgré la différenciation des revenus entre les divers petits métiers, la précarité et la faiblesse des revenus restent le lot de la majorité des petits vendeurs et prestataires de services.

### **3 La segmentation du marché du travail urbain**

Les théories de la segmentation du marché du travail suggèrent que ce dernier est structuré en deux ou plusieurs segments distincts, auxquels sont associés des niveaux de salaires et des conditions de travail divergents. Ainsi, Piore et Doeringer (1971) font l'hypothèse que le marché du travail tend à se polariser autour de deux grands secteurs contrastés : un secteur primaire où les conditions d'emploi sont favorables en termes de salaires, de perspectives de carrières, et de stabilité, et auxquels sont associés des travailleurs qualifiés et généralement syndiqués, et un secteur secondaire où les emplois sont, au contraire, marqués par un faible niveau de rémunération, une instabilité de l'emploi et des possibilités de promotion faibles. L'hypothèse de segmentation de l'emploi marque de ce fait un dépassement de la théorie néoclassique du capital humain, en intégrant les aspects socio-économiques et institutionnels dans l'explication de certaines inégalités de revenu.

Au Maroc, plusieurs travaux empiriques, par-delà leurs divergences conceptuelles et méthodologiques, ont confirmé l'hypothèse de la segmentation du marché du travail, et ce, en

rupture avec l'approche dichotomique formel / informel. Afin ne pas alourdir inutilement notre exposé, nous nous limiterons à trois études empiriques qui ont testé l'hypothèse de la segmentation du marché du travail urbain au Maroc. Avant de présenter leurs résultats, il convient au préalable de clarifier les fondements et les limites de l'approche dualiste du marché du travail.

### **3.1 L'approche dualiste du marché du travail et ses limites**

L'approche dualiste a servi pendant longtemps comme cadre de référence standard de l'analyse du sous-développement des pays du tiers-monde, et plus particulièrement de la structure du marché du travail. Dans son modèle théorique, A.-W. Lewis (1954) estime que dans les pays sous-développés, il existe une juxtaposition de deux secteurs économiques qui structurent le système productif : un secteur moderne-ou capitaliste- en expansion et un secteur traditionnel-ou « archaïque »- où la main d'œuvre est sous-employée à des salaires faibles. Ces deux secteurs sont caractérisés en outre par des différentielles de productivité qui sont source d'inégalité de revenus.

Inspiré du modèle de Lewis, l'approche dualiste du marché du travail appréhende ce dernier à partir du concept du système productif en établissant une dichotomie entre un secteur formel et un secteur informel. Cette représentation classique de la structure de l'emploi permet ainsi une différenciation des caractéristiques de la main d'œuvre et des revenus des individus en fonction de l'appartenance à telle ou telle branche productive (El Aynaoui, 1996). Empiriquement, cette démarche de segmentation repose sur des critères définis a priori permettant la répartition des entreprises dans les deux segments, qui diffèrent par le niveau des rémunérations mais aussi par les modes d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre. Sous cet angle, le secteur informel serait donc le segment des activités de survie exercées sous des formes d'emploi atypiques et hétérogènes, sources de précarité et de pauvreté, par opposition au secteur formel où l'emploi est stable et échappant à la pauvreté. La séparation entre ces deux secteurs se traduit ainsi par le maintien de disparités endogènes-de statut et de revenus- qui ne sont pas sans lien avec le capital humain des actifs occupés.

Malgré son apport analytique indéniable, l'approche dualiste ne permet pas de saisir tous les aspects du fonctionnement du marché du travail urbain dans sa relation avec les inégalités de revenus et la pauvreté. En effet, l'affiliation sectorielle n'explique pas à elle seule la précarité, dès lors que nombre de salariés du secteur formel ne sont pas épargnées par la pauvreté et la

vulnérabilité, autant que les travailleurs du secteur informel. La pauvreté n'est pas le propre du segment informel ; elle caractérise aussi certaines strates du secteur moderne qui n'est pas aussi homogène que le suggère l'analyse dualiste, ce qui contredit l'idée répandue selon laquelle le secteur informel est une "réserve de pauvreté." D'ailleurs, dans ce dernier, certaines activités relèvent d'une logique non pas de survie, mais d'entrepreneuriat de type "capitaliste", et la prédominance des relations paternalistes n'empêche pas l'existence dans certaines unités informelles d'un rapport salarial proche de celui qui prévaut dans le secteur moderne. L'analyse dualiste laisse aussi dans l'ombre la situation de pluri-activités dans laquelle se trouvent des salariés du secteur formel (Mejjati, 2014 ; Salahdine, 1992), ainsi que certaines formes d'emploi informel qui ne sont pas absentes des unités les plus structurées.

Il est clair ainsi que la portée analytique de l'approche dichotomique est réduite par l'hétérogénéité des deux secteurs, formel et informel, et par les chevauchements existants entre ces derniers. Aussi, cette approche est-elle insuffisante pour appréhender le phénomène de la pauvreté et des inégalités de revenus liées à la diversité des segments, qui caractérise le marché du travail au Maroc au sein même du secteur formel. D'où son dépassement par des approches en termes de statut d'occupation et de modes d'insertion, lesquelles s'inscrivent dans une conception plurielle du marché du travail, et permettent de mieux saisir la diversité et la complexité de l'emploi.

### **3.2 Les nouvelles approches de segmentation**

Le HCP adopte une approche de segmentation fondée notamment sur l'opposition formel / informel et secteur industriel / secteur agricole. Dans ce cadre, quatre statuts d'emploi sont distingués : salariés, indépendants, employeurs et aides familiales ou apprentis (HCP, 2016). Les types d'emploi les plus précaires (absence de contrat de travail et de formation, etc.) et les plus faiblement rémunérés sont ainsi localisés surtout dans le secteur informel et dans l'agriculture.

Dans une analyse plus fine du marché du travail urbain, El Aynaoui (1997) met en évidence l'existence d'une stratification fondée non pas sur la structure du système productif, mais sur les différentiels de vulnérabilité des statuts d'emploi, lesquels sont liés à des éléments institutionnels afférents aux différents segments d'occupation. Partant de ces critères, il répertorie quatre segments d'emploi différenciés : le micro-entrepreneur avec capital, le salarié

protégé, le salarié concurrentiel (ouvriers ou manœuvres, employés de bureau ou de service) et l'indépendant vulnérable.

Le segment de salariés protégés regroupe les cadres supérieurs, les cadres moyens et les agents de maîtrise. Ils exercent dans les administrations publiques, les entreprises publiques mais aussi dans le privé et bénéficient de la protection du contrat de travail ainsi que des avantages importants (primes, indemnités...) ; en revanche, les salariés concurrentiels travaillent généralement dans des entreprises privées de petite taille, et sont peu protégés par un contrat de travail formalisé et par une affiliation à la sécurité sociale. Quant aux indépendants vulnérables, il s'agit de propriétaires de petites (ou micro) unités de production avec un faible actif et un faible niveau d'éducation.

Il est constaté donc que les deux derniers segments sont les plus vulnérables à la pauvreté. L'étude économétrique a révélé en effet que plus de 80 % de ménages pauvres ont à leur tête des chefs appartenant à ces deux segments. En revanche, les chefs de ménages occupés dans les deux premiers segments sont issus essentiellement de ménages urbains non pauvres. Une corrélation patente existe ainsi entre l'incidence de la pauvreté et le statut d'emploi des travailleurs.

**Tableau 4 : Segments d'emploi et niveaux de protection et de vulnérabilité**

Segments	Caractéristiques
Segment A : le micro-entrepreneur avec capital	Ménage riche Autonomie Niveau d'éducation moyen ou élevé
Segment B : le salarié protégé (cadres supérieurs, cadres moyens et agents de maîtrise)	Contrat formalisé et encadré Protection sociale Avantages divers (primes, indemnités, carrières...)
Segment C : le salarié concurrentiel (ouvriers ou manœuvres, employés de bureau ou de service)	Protection faible Salaires faibles Pauvreté et vulnérabilité
Segment D : l'indépendant vulnérable.	Actif faible niveau d'éducation faible pauvreté et vulnérabilité

Source : El Aynaoui (1997)

La même étude met au jour également la forte dépendance du niveau de vie des ménages à l'égard du statut d'emploi du chef du ménage. Certes, les variables déterminant la dépense de

consommation et par là le bien-être sont nombreuses, comme la taille du ménage, le pourcentage d'individus employés dans le ménage, etc., cependant, l'analyse économétrique montre que l'influence du statut du chef du ménage et celui des membres secondaires est décisive quant à la situation face à la pauvreté. L'explication de la pauvreté n'est donc pas à chercher uniquement dans le chômage, ni dans la dichotomie entre le secteur formel et informel, des pauvres étant occupés dans ce dernier secteur, mais aussi dans les modes d'insertion sur le marché du travail, dont certains sont source de pauvreté et de précarité durable. C'est dire que les pauvres sont occupés dans les deux secteurs.

Le dernier résultat de l'étude d'El Aynaoui, qui mérite d'être souligné, est que d'une part, le rendement de l'investissement dans l'éducation est une variable déterminante des gains, puisqu'il influence les modalités de participation des individus aux différents segments du marché du travail, mais d'autre part, cette participation dépend largement du contexte familial, en particulier la nature de l'éducation reçue par le père (El Aynaoui, 1998). Une telle variable, rappelons-le, n'est pas prise en compte par le modèle standard du capital humain.

Une autre étude plus récente sur la structure de l'emploi a été conduite par M. Bougroum et A. Ibourk (2007) sur la base d'une approche conventionnaliste du marché du travail. Cette étude a abouti à repérer trois segments ou groupes d'emploi (Tableau 4), dont l'analyse affinée permet de dégager plusieurs formes de dualités : diplômés / non diplômés, public / privé, jeunes / adultes, hommes / femmes et urbain / rural.

Le premier segment est celui de l'emploi qualifié dans le secteur public et assimilé (banques, assurances et grands groupes privés). Il est caractérisé par des contrats assurantiels offrant la sécurité, la stabilité, les salaires les plus élevés et des possibilités de promotion importantes. Le caractère collectif de fixation des salaires fait que ces derniers sont indépendants des efforts et donc du résultat du travail des fonctionnaires.<sup>4</sup> Les entreprises privées sont amenées d'autre part à offrir des salaires élevés ainsi que des avantages considérables pour inciter les salariés. La relation salariale est donc un peu conforme aux modèles de salaires d'efficience et d'incitation.

---

<sup>4</sup> L'aléa moral est en effet réel dans la fonction publique. Notons néanmoins que dans les entreprises privées assimilées au secteur public, la possibilité de licenciement existe comme moyen de lutte contre l'aléa moral des individus. Le risque de licenciement est subi en particulier par les travailleurs dont le niveau de qualification est faible.

Le deuxième segment regroupe les salariés peu ou non qualifiés, généralement non diplômés et dépourvus de tous les avantages associés au premier segment. Le rapport salarial prédominant est de type concurrentiel, ce qui implique des salaires bas et fortement liés à la productivité physique du travail. En effet, dans les entreprises de textile à organisation taylorienne par exemple, les travailleurs paient le prix d'une offre excédentaire de travail en acceptant des salaires dérisoires et irréguliers, sous peine de se trouver en chômage.<sup>5</sup> Étant donné l'interchangeabilité des travailleurs, les employeurs dans ce type d'entreprises adoptent sans scrupules un comportement opportuniste en matière salariale. Cette dissymétrie de pouvoir en faveur de l'employeur est observée également dans des entreprises de BTP qui mettent en concurrence les manœuvres et les ouvriers, dont certains sont pourtant qualifiés (maçons et peintres par exemple), de manière à fixer unilatéralement la rémunération. Dans ces entreprises de type taylorien, en général, le salaire est fonction du rendement et ne dépasse pas le SMIG. A la faiblesse des salaires s'ajoutent l'absence de classification des emplois et de la forme écrite du contrat (Bougroum, 1999).

Le troisième segment d'emploi non salarié recouvre divers statuts : les travailleurs en situation d'aide-familiale, les travailleurs indépendants, les apprentis, etc. les actifs du premier type exercent pour l'essentiel dans le secteur agricole, avec une forte participation des femmes. Les travailleurs indépendants sont en majorité des commerçants ou des exploitants agricoles. Du point de vue de la relation de travail, ce segment est marqué par un rapport non marchand qui implique des modalités de rémunération atypiques, caractéristiques du secteur informel.

L'application de la grille d'analyse conventionnaliste au marché du travail marocain permet donc de dégager une tendance à la polarisation autour de deux types de relations de travail, d'un côté des relations totalement assurantielles et de l'autre, des relations totalement concurrentielles ; à cette hétérogénéité des relations de travail correspond une pluralité des modes de coordination.

---

<sup>5</sup> Généralement ces travailleurs sont membres de ménages pauvres. Par conséquent, si jamais ils sont en chômage, ces travailleurs souffrent non seulement de la privation d'un revenu, mais aussi de la stigmatisation sociale.

**Tableau 5 : segmentation du marché du travail : approche conventionnaliste**

<b>Segments</b>	<b>Relation contractuelle et conditions de travail et de rémunération</b>
Segment A : employés qualifiés du secteur public et assimilé	Contrats assurantiels Sécurité, stabilité, salaire élevé et évolution de carrière Salaire d'efficience et d'incitation
Segment B : employés peu ou non qualifiés des unités tayloriennes (textile, BTP, etc.)	Rapport salarial concurrentiel Contrat non formalisé Salaires faibles et fixés de façon unilatérale
Segment C : employés non salariés avec divers statuts : les travailleurs en situation d'aide-familiale, les indépendants, les apprentis, etc.	Rapport non marchand Modalités de rémunération atypiques

*Source : Bougroum et Ibourk (2007)*

La dernière étude empirique sur laquelle nous nous appuyons pour rendre compte de la segmentation du marché du travail propose une typologie plus large que la précédente. Elle permet d'identifier six segments différents d'emploi (Tableau 5) : Administration et entreprises publiques, grandes firmes du secteur privé, petites et moyennes entreprises privées, unités informelles urbaines, rural moderne-grandes exploitations agricoles et rural informel-agriculture de subsistance.

Ce découpage du marché du travail repose sur plusieurs critères dont les plus importants sont le degré d'organisation institutionnelle des entreprises, le mode de recrutement ainsi que les conditions de travail et les revenus. Sur cette base, le secteur public est décrit comme étant le segment qui attire le plus de travailleurs diplômés et qualifiés, auxquels il offre un statut stable et des revenus fixés sur la base de la grille des salaires, laquelle est modulée en fonction des diplômés et la fonction hiérarchique. A cela s'ajoute d'autres avantages (primes, pensions, etc.). Les perspectives d'amélioration des salaires sont conditionnées notamment par la politique des salaires et l'action syndicale.

Le deuxième segment, celui des grandes entreprises privées, est similaire au premier sous certains aspects tels que la catégorie du personnel recruté, l'existence de procédures et normes en matière de conditions de travail et de rémunérations, quoique à des degrés variables. En revanche, les autres segments ont généralement en commun une faible institutionnalisation du travail, de mauvaises conditions de travail, des salaires bas associés à une insécurité de l'emploi.

**Tableau 6 : Typologie de la segmentation du marché du travail marocain**

Segments	Degré d'organisation institutionnelle	Conditions de travail et revenus
Segment A : Administrations et entreprises publiques	Existences de règles et statuts : procédures et critères fixés par les textes	Echelle de salaire fixée et sécurité de l'emploi Bonnes conditions
Segment B : grandes firmes du secteur privé	Procédures et règles assez élaborées	Existence de normes situation variable de sécurité et de conditions-travail
Segment C : PME (secteur privé)	Organisation peu développée Variété de situations	Pas de normes Conditions mauvaises mais variations
Segment D : secteur informel urbain	Organisation et gestion personnalisées	Pas de normes Très mauvaises conditions
Segment E : rural moderne grande agriculture	Variété de situations Faible organisation Cas particulier de secteur public	Pas de normes Pas de sécurité Bas salaires
Segment F : rural informel et agriculture de subsistance	Organisation essentiellement familiale	Famille et travail indépendant Travail occasionnel Mauvaises conditions de travail

Source : Akesbi A. (1992)

Il convient de souligner toutefois qu'au sein même d'un segment homogène comme la fonction publique, les statuts des fonctionnaires de même échelle, peuvent être divergents, donnant lieu à des rémunérations différenciées. Certains cadres de l'administration parviennent, mieux que d'autres, à faire prévaloir leurs revendications salariales grâce à des syndicats qui sont souvent liées à une zone d'influence politique (Lebzour, 1989). Au fil des ans, des indemnités et primes

se sont ainsi institutionnalisées sans fondement juridique, ni considération de mérite, de même que des régimes forfaitaires de rémunération sont accordés à une "noblesse d'Etat" sans rapport clair avec la productivité (la cour des comptes, 2017). Il en résulte un approfondissement de la dispersion des revenus entre la base et le sommet de la hiérarchie, voire entre des fonctionnaires de même ligne hiérarchique, attribuable à des écarts de pouvoir et à des normes sociales construites.

Au total, si l'on rassemble les conclusions des études empiriques que nous venons de présenter, force est de constater qu'elles convergent pour mettre en évidence la complexité du marché du travail et la tendance à la polarisation de l'emploi autour de deux grands segments aux caractéristiques opposés. Le marché du travail ne fonctionne donc pas conformément au modèle walrassien basé sur l'hypothèse de l'homogénéité et de l'unité du marché (Silvestre, 1978). Chaque segment du marché obéit à une logique propre se traduisant par un mode d'ajustement et de mobilisation de la main d'œuvre spécifique. Il en découle une diversité des cadres contractuels régissant le rapport salarial et par là la fixation des salaires. Le niveau des salaires, que ce soit dans le secteur public ou dans les entreprises privés, dépend des normes institutionnelles et des règles qui caractérisent le fonctionnement du marché du travail. Il est conditionné aussi par les rapports de force et le pouvoir de négociation des salariés (Piketty, 2013).

### **3.3 Dualisation de l'emploi, flexibilisation et écarts de salaire**

La logique de la flexibilité qui sous-tend désormais la gestion de la main d'œuvre par les entreprises a pour effet une dualisation du marché du travail, qui se traduit par un traitement différencié des travailleurs au sein même d'une entreprise. Il en découle une diversification de la condition salariale et une prolifération des formes atypiques de l'emploi caractérisés par des salaires bas et surtout par une forte précarité (CDD, intérim, temps partiels, etc.). Il faut souligner que les changements apportés au droit de travail ont fortement favorisé cette flexibilité en instituant plusieurs marchés de l'emploi où certains sont bien rémunérés, bénéficiant de l'intégralité du statut salarial et même d'une rente de situation, tandis que d'autres se contentent du salaire minimum et de contrats temporaires. Ils sont en plus frileux à l'idée de demander des augmentations de salaires ou de changer d'emploi (Supiot, 1997).

La dualisation de l'emploi est à l'origine d'une réduction de la protection pour une grande masse de travailleurs, si bien qu'on peut aujourd'hui distinguer grossièrement entre salariés protégés

et bien rémunérés et salariés non protégés et faiblement rémunérés (Sbouï, 2007). Des travailleurs pauvres et non protégés peuvent se retrouver aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel.

Des divergences sont observables entre les branches et entre les entreprises, mais aussi au sein d'une même entreprise, où peuvent coexister des statuts de personnel relevant de plusieurs segments, avec une différenciation des salaires qui ne reflète pas toujours des différences de productivité personnelle. L'existence simultanée d'un secteur central et un autre périphérique dans l'entreprise est à relier ainsi avec le mode de mobilisation et d'usage de la force de travail utilisé par les entreprises dans une logique d'efficacité et de réduction des coûts (Boltanski et Chiapello, 1999 ; Gadrey, ).

En dépit d'une forte hostilité des syndicats (Aguenio, 2018), plusieurs mesures de réforme du code de travail marocain ont été adoptées récemment, et qui vont dans le sens d'une plus grande flexibilisation de la relation salariale. Le contrat CDD a été en effet officialisé par la loi n°65-99 du code de travail et son introduction dans la fonction publique est entrée en vigueur depuis 2016. En outre, selon les données du HCP relatives à l'emploi, la proportion des salariés travaillant sous CDD a plus que doublé entre 2008 et 2014, passant de 3,8 % à 8,8 %, et les deux tiers des actifs, soit 63%, exercent sans contrat de travail. De plus, sur les 1,8 million d'emplois créés depuis 2000, 54 % sont des emplois temporaires ou occasionnels. Cette forme d'emploi touche 9 % des actifs occupés en 2016. Tous ces indicateurs montrent ainsi une tendance à la gestion flexible de la main d'œuvre, qui risque de contribuer à la précarité de l'emploi.

Toutefois, s'il faudrait plus de flexibilité pour créer plus d'emplois, comme le pense le patronat au Maroc, ce nouveau dispositif institutionnel « s'accompagne, écrit Aglietta, d'une disparité très élargie et d'une insécurité très aggravée pour les salariés» (Aglietta, 1999). La flexibilité va ainsi de pair avec une dualisation de l'emploi qui nuit à la cohésion de la société salariale, en aggravant les inégalités des salaires.

Les seules données disponibles sur les écarts de salaires entre les segments d'emploi au Maroc sont issues de l'enquête du HCP sur l'emploi. Ces écarts sont calculés entre les salaires moyens distribués dans le secteur formel et dans le secteur informel pour trois critères (Tableau 6) : le sexe (homme / femme), le milieu de résidence (urbain / rural) et le niveau d'instruction (sans diplôme / niveau moyen / niveau supérieur).

Ainsi, s'il est vrai que certains revenus peuvent être sensiblement équivalents dans les deux secteurs, comme ceux des entrepreneurs, il n'en est resté pas moins que les revenus des salariés du secteur informel sont globalement plus faibles que ceux du secteur formel, notamment pour les salariés non permanents.

**Tableau 7 : Rapport entre les salaires horaires de l'emploi formel et l'emploi informel en 2015**

Critères de classification	Sexe		Milieu		Niveau d'instruction		
	Homme	Femme	Urbain	Rural	Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur
<b>Ecart salarial</b>	2,8	3,1	3,0	1,7	1,5	1,9	2,9

Source : données du HCP

On remarque en effet que les salaires des emplois formels dépassent ceux de l'informel pour tous les critères retenus. Le rapport entre les deux salaires moyens s'accroît à mesure que le niveau d'instruction augmente. Il est de l'ordre de 3 à peu près pour les salariés du niveau supérieur contre 1,5 pour les salariés sans diplôme. Dans la distinction par genre, les salaires des femmes travaillant dans le secteur formel sont plus de trois fois supérieurs à ceux de leurs homologues de l'informel. Cet avantage salarial relatif est observé également pour les salariés de sexe masculin.

La comparaison des salaires moyens de l'emploi formel et ceux de l'emploi informel montre ainsi qu'il existe une certaine discrimination dans le système salarial en faveur des emplois formels. Une telle discrimination, si elle explique pourquoi les salariés du secteur informel sont pauvres et vulnérables, est observable aussi au sein même des entreprises du secteur formel, ce qui est aux antipodes du principe "travail égal, salaire égal." La société salariale tend ainsi à se diviser en deux catégories : les précaires dont les salaires sont bas et en stagnation, voire en régression ; à l'opposé, les salariés des classes moyennes qui ont le "luxe" de l'emploi stable.

## Conclusion

Il se dégage des développements précédents sur le fonctionnement du marché du travail au Maroc que les inégalités de revenus ne sauraient s'expliquer uniquement sous l'angle de la productivité marginale. « Le chômage et la précarité qui l'accompagne, écrit Atkinson, sont en soi des sources d'inégalités » (Atkinson, 2016). En effet, le faible niveau des salaires et leur progression très lente, en particulier dans le secteur privé, ne sont pas sans lien avec le chômage élevé qui impacte négativement les revenus du travail, et qui témoigne d'une sélectivité de plus en plus forte du marché du travail même pour les diplômés. D'autre part, si les chômeurs sont pauvres, ce n'est pas parce qu'ils sont improductifs mais parce qu'ils n'ont pas un emploi.

Par ailleurs, la pauvreté n'est plus la conséquence du chômage seulement, mais résulte aussi de l'appartenance à des segments d'emploi vulnérables et peu rémunérateurs. Certes, les écarts de revenus restent liés aux niveaux d'étude des actifs, mais la tendance à la segmentation du marché du travail est telle qu'aujourd'hui plusieurs emplois bénéficient d'une protection institutionnelle et de rémunérations relativement élevées, tandis que d'autres ne procurent pas à leurs titulaires des revenus suffisants pour vivre décemment, si bien que l'on peut parler à leur propos de travailleurs pauvres ou de pauvreté laborieuse (Clerc, 2000 ; Paugam, 2008).

Evidemment, le niveau d'éducation et le diplôme restent des déterminants incontestables des salaires sur le marché du travail, comme le suggère la théorie orthodoxe. Toutefois, les écarts de salaire ne sauraient s'expliquer systématiquement par les inégalités du capital humain ; ils sont à relier à l'hétérogénéité des situations sur le marché du travail. Le taux de salaire auquel peut prétendre un individu dépend en effet de son pouvoir de négociation, lui-même conditionné par la conjoncture économique et les compétences maîtrisées, de même que par le segment du marché du travail sur lequel le salarié se trouve. Deux individus à qualification égale peuvent percevoir des salaires différents s'ils ont des statuts dissemblables et donc des capacités de négociation inégales.

Bref, c'est parce que le marché du travail ne fonctionne pas comme un marché des biens qu'une politique de redistribution efficace s'impose et qu'un pouvoir compensateur entre en jeu (Atkinson, 2016). Un tel pouvoir exige des pouvoirs publics d'engager les mesures nécessaires au renforcement du pouvoir des travailleurs, en particulier les plus faibles, et de leurs représentants (Concialdi, 2021).

## **Bibliographie**

Aglietta M.1999, Capitalisme et socialisme en perspective, La Découverte

Aguenio, S. 2018, Dialogue social : les syndicats hésitent à troquer la flexibilité contre une hausse du SMIG, La Vie Economique du vendredi 27 avril

Akesbi A. 1993, Ajustement structurel et segmentation du marché du travail, Annales Marocaines d'Economie, 7 : 5-14

Ashenfelter O. et Johnson G.-E.1969, Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity, American Economic Review, 1: 35-49

Atkinson A.-B. 2016, Inégalité, Seuil

Banque Mondiale 2001, Royaume du Maroc, mise à jour de la pauvreté

Boltanski L. et Chiapello E. 1999, Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard

Bougroum M. et Ibourk M. 2007, Structure de l'emploi et fonctionnement du marché du travail, Critique Economique, 19 : 49-65

Bougroum M. 1999, Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation et emploi, une étude analytique et empirique, Thèse de doctorat d'Etat en sciences économiques, Université Cadi Ayyad, Marrakech

Boyer R. 1992, Justice sociale et inégalités, Esprit

Clerc, D. 2008, La France des travailleurs pauvres, Grasset

Concialdi P. 2021, Comment contenir l'inégalité dans des limites socialement acceptables ?, Revue de l'Ires, 105 : 93-128

El Aoufi N. 1995, La régulation de la formation des salaires en longue période au Maroc, Revue Juridique Politique et Economique du Maroc, 28 : 207-246

El Aoufi N.1994, La salarisation sous-fordienne au Maroc, Revue Annales marocaines d'Economie, 8 : 71-94

El Aoufi N. 1998, L'hypothèse salariale au Maroc, Revue de l'Association des Economistes Marocains, 22-23 : 35-67

El Aynaoui J.-P.-K. 1996, une investigation du lien pauvreté-marché du travail dans le contexte du Maroc, *Revue Régions et Développement*, 3 : 1-35.

El Aynaoui J.-P.-K. 1998, Genre, participation, choix occupationnel et gains sur un marché du travail segmenté : une analyse appliquée au Maroc, *Annales Marocaines d'Economie*, 22-23 : 109-150

El Aynaoui J.-P.-k. et Agénor P.-R. 2005, Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative, *Revue d'économie du développement*, 1 : 5-51

El Aynaoui J.-P.-K. et Ibourk O. 2018, Les enjeux du marché du travail au Maroc, OCP Policy Center

Gadrey J. 1992, *L'économie des services*, La Découverte

Gerraoui, D., 1992, L'emploi informel entre le marché et l'Etat, *Annales Marocaines Economiques*, 1 : 71-78

HCP. 2013-2014, Enquête nationale sur le secteur informel

HCP 2022, Enquête nationale sur l'emploi

HCP 90/91, 98/99, 2013/2014, Enquête nationale sur le niveau de vie des ménages

HCP et Banque Mondiale 2017, Le marché du travail, défis et opportunités

HCP 2022, Activité, emploi et chômage, rapport de synthèse annuel

HCP 2016, Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi

Heyer, E. et Madec P. 2014, Les conséquences du chômage de masse, *Alternatives Economiques Hors-Série*, 99 : 28-29

Jaidi L. 2008, L'évaluation de la politique d'emploi au Maroc, *REMAPP*, 2-3 : 47-88

La cour des comptes 2017, *Système de la fonction publique*

Laoudi M. 2001, Casablanca à travers ses petits entrepreneurs de la pauvreté, Université Hassan II Ain Chock, Casablanca

Lebzour, T.1989, La répartition des revenus au Maroc (1956-1989), éléments d'analyse, Thèse de Doctorat d'Etat Es. Sciences Economiques, FSJES Rabat

Lewis A.-W. 1954, Economic Development with unlimited supplies of labor, The Manchester School

M'Rabet M.1984, L'emploi au Maroc : sources d'information, niveaux, structures et difficultés d'approche, Rabat, Séminaire sur les statistiques de l'emploi et du secteur non structuré

Mejjati R. 2007, l'emploi informel au Maroc, caractéristiques, dynamiques et formes d'adaptation aux risques, Critique économique, 20 : 3-14

Mejjati R. 2014, Le secteur informel au Maroc, Presses Economiques du Maroc

Montoliu M. 1989, Poverty and labor markets in Morocco, Washington

Paugam S. 2000, Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, PUF

Phillips A.-W. 1958, La relation entre le chômage et le taux de croissance des salaires nominaux au Royaume- Unis, 1867-1957, Revue Economica

Piketty T. 2013, le Capital au XXIème siècle, Seuil

Piore M. et Doeringer P. 1971, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath Lexington Books

Polanyi K. 1983, La grande transformation, Gallimard

Puel H.-M. 1981, Emploi typique et représentation du travail, Revue Droit social, 7-8 : 489-492

Salahdine M. 1992, Le marché du travail urbain au Maroc, Revue de Droit et d'Economie, 8 : 79-116

Sboui F. 2007, Le dualisme du marché du travail en Tunisie : choix occupationnel et écart salarial, CREAD

Silvestre J.-J. 1978, Les inégalités de salaires, PUF

Supiot A. 1997, Du bon usage des lois en matière d'emploi, Droit social, 3 : 229-242