

NOVEMBRE 2026

POLICY PAPER

MUTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN ET REFONTE STATISTIQUE

De la baisse du chômage mesuré aux défis d'inclusion structurelle

AOMAR IBOURK & KARIM EL AYNAOUI

POLICY CENTER FOR THE NEW SOUTH

PP -35/26

POLICY CENTER FOR THE NEW SOUTH

Au deuxième trimestre 2026, le taux de chômage au Maroc s'établit à 9,5 %, sous la barre symbolique des 10 %. Ce chiffre est issu de la nouvelle Enquête sur la main-d'œuvre (EMO2026) du Haut-Commissariat au Plan (HCP), qui remplace l'Enquête nationale sur l'emploi et s'aligne sur les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette refonte est un progrès pour la transparence. Mais elle change aussi la définition du chômage, si bien que la baisse affichée tient en partie à la mesure elle-même.

Les nouveaux indicateurs révèlent, d'ailleurs, une réalité plus préoccupante. Le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre atteint 18,9 %, soit le double du chômage strict, et 41,7 % chez les 15-24 ans (HCP, 2026a). Seules 18,1 % des femmes participent au marché du travail, contre 66,5 % des hommes. Le pays compte 2,94 millions de jeunes NEET(Ni en emploi, ni en études, ni en formation) et les trois quarts des emplois sont informels. Sur 2022-2025, l'économie n'a créé qu'environ 95 000 emplois nets, loin du million promis (Médias24, 2026a).

Le défi est donc double. D'une part, la croissance crée trop peu d'emplois formels. D'autre part, les politiques d'emploi et de protection sociale restent mal articulées, au risque de maintenir une partie des ménages dans l'informel. Ce Papier examine cinq options et formule quatre recommandations prioritaires :

1. **piloter les politiques d'emploi avec un tableau de bord** *centré sur la sous-utilisation, la participation des femmes, les NEET et l'emploi formel, et comparer les résultats aux séries rétropolées du HCP plutôt qu'à l'ancienne enquête ;*

1. **stimuler la demande de travail formel**, *par des subventions ciblées à l'embauche et un allègement du coût de la formalisation pour les petites entreprises ;*

1. **construire une passerelle sans rupture entre protection sociale et emploi formel**, *en maintenant temporairement l'AMO-Tadamon et en réduisant progressivement l'Aide sociale directe lors de l'accès à un emploi déclaré ;*

1. **cibler les femmes, les jeunes NEET et les territoires du Sud et de l'Est**, *par des parcours de proximité, des services de garde et une révision des critères de la prime territoriale de la Charte de l'investissement.*

L'enjeu dépasse la conjoncture. La fenêtre du dividende démographique se referme : faute d'inclure aujourd'hui les femmes et les jeunes dans l'emploi formel, le Maroc prépare une vieillesse sans pension pour une grande partie de sa population.

1. INTRODUCTION

En 2026, le Maroc a changé la manière dont il mesure son marché du travail. La nouvelle Enquête sur la main-d'œuvre (EMO2026) repose sur un échantillon élargi de 90 000 à 135 000 ménages par an, sur une base de sondage actualisée par le recensement de 2024 et sur les normes adoptées lors des 19e, 20e et 21e Conférences internationales des statisticiens du travail (HCP, 2026a). Elle permet, pour la première fois, de suivre une partie des ménages dans le temps et de produire des indicateurs régionaux plus précis.

Toutefois, ce changement intervient à un moment sensible. Les premiers résultats montrent un chômage passé de 10,8 %, au premier trimestre, à 9,5 %, au deuxième, alors que l'ancienne enquête l'estimait à 13 % en 2025. En année électorale, la tentation est grande de lire ce chiffre comme le signe d'une amélioration spectaculaire. Le HCP rappelle pourtant que les résultats de l'EMO ne sont pas directement comparables à ceux de l'ancienne enquête (HCP, 2026a).

Ce Papier part d'une question simple : que révèle réellement la nouvelle mesure, et comment réorienter les politiques d'emploi et de protection sociale pour répondre aux défis qu'elle met au jour ? Pour y répondre, la publication s'appuie sur les notes du HCP relatives aux deux premiers trimestres de 2026, sur l'étude du HCP et de l'OIT consacrée aux jeunes NEET, sur les travaux de la Banque mondiale (BM), de la Cour des comptes et de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), ainsi que sur la littérature internationale d'évaluation des politiques d'emploi.

Le raisonnement se déroule en quatre temps. La section 2 explique ce que change la refonte statistique, puis analyse la faible capacité de la croissance à créer des emplois, les trois fractures structurelles du marché du travail et le rôle de la protection sociale. La section 3 en tire cinq options de politique publique, dont la section 4 fait une feuille de route. La section 5 conclut.

2. CONTEXTE ET DÉFINITION DU PROBLÈME

Avant de discuter des politiques à mener, il faut comprendre ce que mesure désormais la statistique officielle, puis ce que ses chiffres révèlent de l'économie et de la société.

2.1 La refonte statistique : un meilleur thermomètre, pas une meilleure santé

La nouvelle enquête modifie trois définitions essentielles (HCP, 2026a). D'abord, l'emploi est désormais limité au travail exercé contre rémunération ou en vue d'un profit : les personnes qui produisent principalement pour leur propre consommation, nombreuses en milieu rural, ne sont plus comptées comme actives occupées. Ensuite, le chômage devient « strict » : seules sont considérées comme chômeuses les personnes sans emploi, disponibles et qui cherchent activement un travail. Celles qui sont disponibles sans chercher, souvent par découragement, sortent du chômage pour rejoindre la « main-d'œuvre potentielle ». Enfin, l'unique taux de chômage est remplacé par quatre indicateurs, dont un taux composite de sous-utilisation qui additionne le chômage strict, le sous-emploi lié à la durée du travail et la main-d'œuvre potentielle.

Ces changements expliquent pourquoi la baisse du chômage doit être lue avec prudence. Une partie des personnes, autrefois comptées comme chômeuses, figure désormais parmi la main-d'œuvre potentielle, qui compte 711 000 personnes au deuxième trimestre 2026.

Le HCP a d'ailleurs publié, à titre provisoire, des séries rétropolées couvrant 2017 à 2025 selon les nouveaux concepts, et précise que seule la comparaison avec ces séries est méthodologiquement valide (HCP, 2026a). C'est à elles, et non aux 13 % de l'ancienne enquête, que les résultats de 2026 doivent être rapportés.

Les évolutions observées entre les deux premiers trimestres de 2026 appellent la même prudence (tableau 1). Tous les indicateurs s'améliorent, mais il s'agit de deux points d'observation seulement, dont l'écart peut refléter des effets saisonniers.

Tableau 1.

Principaux indicateurs de l'EMO2026

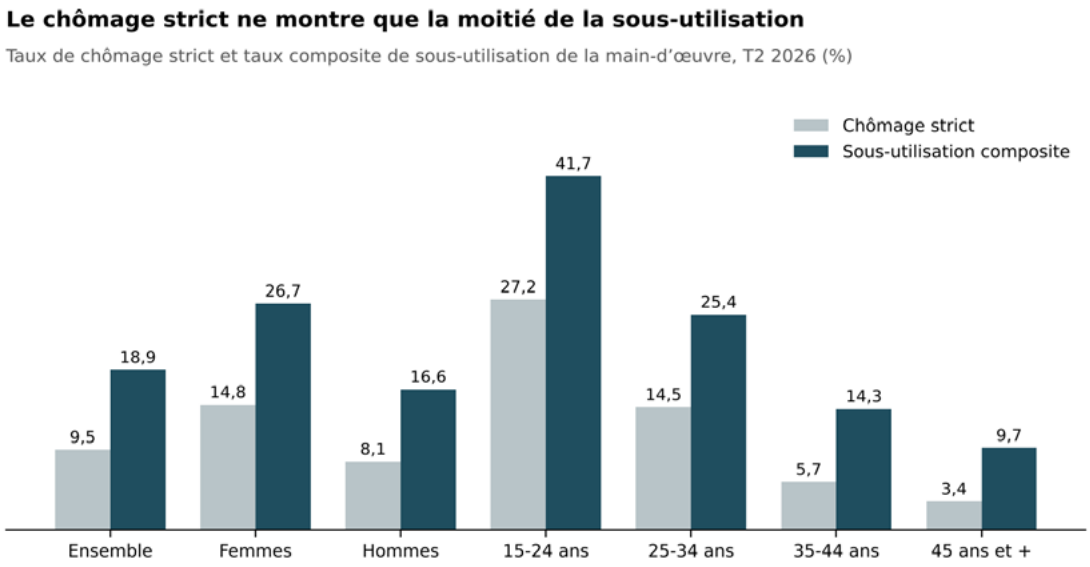
Indicateur	T1 2026	T2 2026	Variation
Taux de participation à la main-d'œuvre	41,8 %	42,2 %	+0,4 pt
dont hommes / femmes	66,4 % / 17,5 %	66,5 % / 18,1 %	+0,1 / +0,6 pt
Taux d'emploi contre revenu	37,3 %	38,2 %	+0,9 pt
Taux de chômage strict	10,8 %	9,5 %	−1,3 pt
dont 15-24 ans	29,2 %	27,2 %	−2,0 pt
Chômage strict et main-d'œuvre potentielle	17,1 %	14,7 %	−2,4 pt
Taux composite de sous-utilisation	22,5 %	18,9 %	−3,6 pt
Emploi contre revenu (milliers)	10 364	10 643	+279
Chômeurs stricts (milliers)	1 253	1 121	−132

Source : HCP (2026a, 2026b). Les résultats ne sont pas comparables avec ceux de l'Enquête nationale sur l'emploi.

Surtout, le chômage strict ne montre qu'une partie du besoin de travail non satisfait. Au deuxième trimestre 2026, le taux composite de sous-utilisation est deux fois plus élevé que le chômage strict, et l'écart est encore plus marqué pour les femmes et les jeunes (graphique 1).

Graphique 1.

Chômage strict et sous-utilisation de la main-d'œuvre selon le sexe et l'âge, T2 2026.



Source : HCP (2026a).

2.2 Une croissance qui crée trop peu d'emplois

Ce besoin de travail non satisfait s'explique d'abord par la faible capacité de la croissance à créer des emplois. Sur le plan macroéconomique, l'économie marocaine fait pourtant preuve de résilience : le PIB a progressé de 3,2 % en 2024, avec une activité non agricole en hausse de 3,8 %, et l'inflation est retombée sous 1 % (Banque mondiale, 2025a). Mais cette croissance se traduit mal en emplois. Au cours de la dernière décennie, la population en âge de travailler a augmenté de plus de 10 %, alors que l'emploi n'a progressé que de 1,5 % (Banque mondiale, 2025a). Sur 2022-2025, l'économie n'a créé qu'environ 95 000 emplois nets, quand le programme gouvernemental en promettait un million (Médias24, 2026a).

La structure des créations récentes montre toutefois une transformation en cours. Selon l'ancienne enquête, les 193 000 emplois nets créés en 2025 étaient tous salariés, tandis que l'emploi non rémunéré reculait de 55 000 postes ; ils étaient aussi tous urbains, le milieu rural perdant 10 000 emplois (DRH.ma, 2026). Ce recul rural traduit à la fois une crise, liée aux sécheresses successives, et une sortie progressive de l'agriculture familiale. Au deuxième trimestre 2026, l'emploi a encore progressé de 279 000 postes en un trimestre, surtout dans les services (+166 000), l'industrie (+47 000) et le BTP (+42 000) (HCP, 2026a). Cette hausse trimestrielle ne doit cependant pas être confondue avec une création annuelle : une partie relève probablement de la saisonnalité.

Reste la qualité de ces emplois. En 2021, 76 % des emplois n'étaient affiliés ni à une couverture médicale ni à une caisse de retraite (Médias24, 2026b). La faible élasticité de l'emploi au PIB tient à plusieurs facteurs : des secteurs moteurs à forte intensité en capital, une agriculture pluviale vulnérable aux sécheresses, et un tissu de petites entreprises qui grandissent peu et se formalisent rarement. Les créations d'emplois, insuffisantes en nombre, le sont donc aussi en qualité.

2.3 Trois fractures structurelles

Cette faible création d'emplois ne pèse pas de manière égale sur toute la population. Elle frappe d'abord trois groupes : les femmes, les jeunes et les habitants des territoires périphériques.

Les femmes, largement exclues du marché du travail

L'écart entre les sexes est l'un des plus importants au monde. Au deuxième trimestre 2026, seules 18,1 % des femmes participent au marché du travail, contre 66,5 % des hommes, et leur taux d'emploi n'atteint que 15,4 %. Celles qui cherchent un emploi le trouvent plus difficilement : leur taux de chômage strict s'élève à 14,8 %, contre 8,1 % pour les hommes, et leur taux de sous-utilisation à 26,7 % (HCP, 2026a). Les femmes représentent ainsi 71,1 % de la population hors main-d'œuvre. La tendance de long terme est préoccupante : selon l'ancienne enquête, la participation des femmes est passée de 20,9 % en 2021 à 19 % en 2025, alors que le programme gouvernemental visait plus de 30 % et que le Nouveau modèle de développement fixe un objectif de 45 % en 2035 (Médias24, 2026a). Les obstacles sont bien identifiés : charge du travail domestique et de soin, normes sociales, insécurité des transports et faible qualité des emplois accessibles (OCDE, s. d.).

Les jeunes NEET, une génération en attente

Les jeunes forment le deuxième groupe exposé. Selon l'étude conjointe du HCP et de l'OIT, 2,94 millions de jeunes de 15 à 29 ans, soit environ un sur trois, ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. Parmi eux, 74,2 % sont totalement inactifs et 59,5 % sont des femmes au foyer (HCP, 2026c). Le profil de cette population est contrasté (tableau 2).

Tableau 2.

Profil des jeunes NEET de 15 à 29 ans

Catégorie	Taux ou effectif	Principaux déterminants
Femmes	49,1 %	Tâches domestiques, charges familiales, éloignement des centres de formation
Hommes	18,5 %	Décrochage scolaire précoce, chômage de longue durée, absence de réseaux
Milieu rural	35,4 %	Manque d'infrastructures éducatives et de transport, faible offre de formation
Milieu urbain	32,6 %	Décalage entre compétences acquises et besoins du marché formel
Sans qualification	~1,73 million	Faible bagage scolaire, absence de diplôme professionnel

Source : HCP (2026c) ; HCP et OIT (2026).

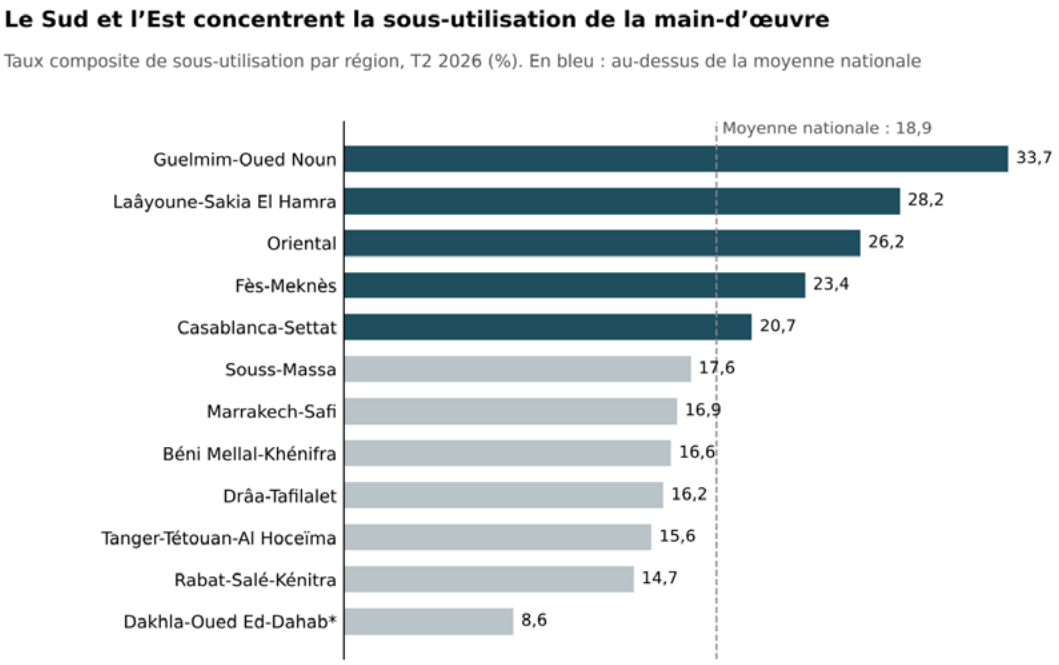
Ce constat rejoint celui de l'EMO : le taux de participation des 15-24 ans n'est que de 22,9 %, et leur taux de sous-utilisation de 41,7 %. Le diplôme ne protège pas toujours : le chômage strict atteint 16,7 % chez les titulaires d'un diplôme avancé, contre 3,8 % chez les personnes sans diplôme, souvent contraintes d'accepter n'importe quel emploi (HCP, 2026a).

Des territoires à plusieurs vitesses

Enfin, ces difficultés se concentrent dans certains territoires. La participation au marché du travail varie de 30,5 % dans le Drâa-Tafilalet à 59,2 % à Dakhla-Oued Ed-Dahab, et la sous-utilisation est particulièrement élevée dans le Sud et l'Est : 33,7 % à Guelmim-Oued Noun, 28,2 % à Laâyoune-Sakia El Hamra et 26,2 % dans l'Oriental (graphique 2). Le cas du Drâa-Tafilalet montre les limites d'une lecture fondée sur un seul indicateur : la sous-utilisation y est inférieure à la moyenne, mais la participation y est la plus faible du pays, signe qu'une large part de la population s'est retirée du marché du travail.

Graphique 2.

Taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre par région, T2 2026. *Résultat moyennement significatif.



Source : HCP (2026a).

2.4 Protection sociale et emploi : le risque des effets de seuil

Face à ces fractures, l'État a engagé un vaste chantier de protection sociale, dont les effets sur l'emploi méritent attention. L'Aide sociale directe (ASD), versée depuis décembre 2023 aux ménages identifiés par le Registre social unifié (RSU), a bénéficié à 4,18 millions de familles pour un coût de 18,54 milliards de dirhams jusqu'en octobre 2024. L'AMO-Tadamon, qui prend en charge la couverture médicale des personnes ne pouvant cotiser, compte 4,05 millions d'assurés principaux (Hespress, 2024). Ces dispositifs représentent un progrès majeur dans la lutte contre la pauvreté.

Leur articulation avec le marché du travail soulève néanmoins une question. Lorsque l'éligibilité dépend d'un score inférieur à un seuil, l'accès d'un membre du ménage à un emploi déclaré peut faire franchir ce seuil et entraîner la perte simultanée de l'ASD et de la gratuité de l'AMO-Tadamon. Ce risque doit cependant être relativisé. Les évaluations internationales montrent que les transferts monétaires, en général, ne découragent pas le travail : sept essais randomisés menés dans six pays, dont le Maroc, ne trouvent aucun

effet sur la probabilité de travailler ni sur les heures travaillées (Banerjee et al., 2017). Le problème n'est donc pas l'aide en elle-même, mais la brutalité de sa perte au passage du seuil, en particulier pour la couverture médicale. Son ampleur au Maroc reste à mesurer.

À plus long terme, l'enjeu est celui des retraites. Le maintien dans l'informel prive les travailleurs de droits à pension : seules 15 % des femmes de 60 ans et plus perçoivent une pension, contre 37 % des hommes (Médias24, 2026b). Ce qui se joue aujourd'hui sur le marché du travail prépare donc la vieillesse de demain.

Le diagnostic est ainsi posé. La nouvelle mesure ne révèle pas une amélioration spectaculaire, mais un marché du travail qui crée trop peu d'emplois formels, laisse à l'écart femmes, jeunes et certains territoires, et dont l'articulation avec la protection sociale reste à construire. Ces constats dessinent cinq options de politique publique.

3. ANALYSE DES OPTIONS DE POLITIQUE

Les cinq options présentées ci-dessous répondent chacune à une partie du diagnostic. Elles sont complémentaires et examinées selon leurs objectifs, les preuves disponibles, leurs risques et leur faisabilité.

3.1 Option A : piloter avec les bons indicateurs

La première option découle directement de la refonte statistique. Puisque le chômage strict ne montre qu'une partie du problème, les politiques d'emploi devraient être évaluées à l'aide d'un tableau de bord plutôt que d'un seul chiffre. Celui-ci réunirait le chômage strict, le taux composite de sous-utilisation, la participation des femmes, la part des jeunes NEET et celle de l'emploi formel, avec des objectifs chiffrés alignés sur le Nouveau modèle de développement. Le HCP et le gouvernement accompagneraient chaque publication d'une note grand public expliquant la comparaison avec les séries rétropolées.

Cette option coûte peu et peut être mise en œuvre rapidement. Son principal risque serait de remplacer un indicateur unique par un autre : si les opérateurs sont jugés sur le seul taux de sous-utilisation, ils pourraient privilégier les publics les plus faciles à insérer. Un tableau de bord à plusieurs dimensions limite ce risque. Mais mesurer mieux ne crée pas d'emplois : encore faut-il agir sur la demande de travail.

3.2 Option B : stimuler la demande de travail formel

C'est l'objet de la deuxième option, qui comble un manque du débat actuel. Si la croissance crée peu d'emplois, former et accompagner davantage de demandeurs ne suffira pas. Il faut aussi inciter les entreprises à embaucher de manière déclarée. Trois leviers peuvent y contribuer : des subventions temporaires à l'embauche formelle, ciblées sur les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée ; un allègement du coût et des démarches de la formalisation pour les très petites entreprises et les auto-entrepreneurs ; et un soutien aux secteurs riches en emplois, comme les services à la personne, le tourisme, l'agroalimentaire ou le BTP lié aux grands chantiers de 2030.

Les preuves internationales sont favorables à ce type d'intervention. La méta-analyse de Card, Kluve et Weber (2018), qui porte sur 207 études, montre que les subventions à l'emploi privé et la formation produisent des effets plus importants à moyen et long termes, alors que les emplois publics temporaires ont des effets faibles, voire négatifs. Selon la Banque mondiale, un ensemble cohérent de réformes pourrait créer environ 1,7 million d'emplois supplémentaires ou de meilleure qualité d'ici 2035 (Médias24, 2026a). Cette

option doit s'articuler avec la feuille de route pour l'emploi présentée par le gouvernement en février 2025, dotée de 14 milliards de dirhams (TelQuel, 2025). Son risque principal tient aux effets d'aubaine : des embauches qui auraient eu lieu de toute façon. Un ciblage précis et une évaluation systématique permettent de le limiter.

3.3 Option C : des parcours d'activation ciblés pour les femmes et les jeunes NEET

Stimuler la demande ne suffira pas pour atteindre les personnes les plus éloignées de l'emploi. La troisième option propose donc des parcours différenciés selon les publics. Pour les jeunes femmes rurales sans qualification, l'effort porterait sur des services de proximité : alphabétisation fonctionnelle, formations aux métiers de l'économie sociale et solidaire, services de garde d'enfants et solutions de transport. Pour les jeunes urbains découragés, souvent diplômés, il s'agirait de cycles courts de reconversion vers les compétences numériques ou les métiers de la transition écologique. Dans les deux cas, les opérateurs publics devraient adopter une démarche d'« aller vers », en s'appuyant sur les associations et les collectivités locales.

Cette option s'appuie sur des preuves solides : les politiques actives de l'emploi profitent davantage aux femmes et aux chômeurs de longue durée, et la formation produit ses effets surtout à moyen terme (Card et al., 2018). L'OCDE souligne par ailleurs le rôle déterminant des politiques de soin pour l'emploi des femmes (OCDE, s. d.). Les risques tiennent aux capacités des opérateurs, l'ANAPEC ayant été conçue pour des diplômés urbains, et au danger d'orienter les bénéficiaires vers des emplois précaires. Les programmes existants, comme Awrach, qui repose sur des emplois publics temporaires, devraient être évalués à la lumière de ces enseignements.

3.4 Option D : construire une passerelle entre protection sociale et emploi formel

Les parcours d'activation perdraient une partie de leur intérêt si l'accès à un emploi déclaré faisait perdre brutalement les aides sociales. La quatrième option vise donc à supprimer cette rupture. Elle comporte deux mesures : maintenir l'AMO-Tadamon pendant une période de transition, jusqu'à l'affiliation effective du travailleur à la CNSS (Caisse nationale de sécurité sociale), et réduire progressivement l'ASD plutôt que de la supprimer d'un coup lors du franchissement du seuil. L'accompagnement vers l'emploi serait proposé aux bénéficiaires en âge de travailler, plutôt qu'imposé sous peine de perte des prestations.

Ce choix de l'accompagnement plutôt que de la sanction s'appuie sur les preuves disponibles : puisque les transferts ne découragent pas le travail en général (Banerjee et al., 2017), une conditionnalité stricte risquerait surtout d'exclure les ménages les plus vulnérables. Cette option a un coût budgétaire, à mettre en regard des cotisations supplémentaires générées par la formalisation. Elle soulève aussi des questions techniques et de protection des données, puisqu'elle suppose de relier le RSU aux données de la CNSS. Une simulation préalable sur des cas types de ménages permettrait d'en calibrer les paramètres.

3.5 Option E : territorialiser l'investissement et la formation

Enfin, les quatre options précédentes doivent tenir compte de la géographie de l'emploi.

La Charte de l'investissement prévoit déjà une prime territoriale pouvant atteindre 15 % de l'investissement en zone A et 10 % en zone B, attribuée selon le PIB par habitant, le chômage et l'indice de développement humain (Upsilon Consulting, s. d.). La cinquième

option propose d'intégrer le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre et le taux de participation dans ces critères, afin de mieux cibler les régions où le besoin de travail est le plus fort. Parallèlement, les cartes de formation des Cités des métiers et des compétences seraient ajustées avec les conseils régionaux et les fédérations professionnelles.

Le risque principal est celui des effets d'aubaine, que seule une évaluation des premiers résultats de la prime permettra de mesurer. Les incitations fiscales ne suffisent pas non plus à attirer l'investissement dans des territoires mal desservis : elles doivent s'accompagner d'infrastructures et de services.

3.6 Synthèse comparative

Le tableau 3 compare les cinq options selon leur impact attendu, leur coût, la solidité des preuves et leur effet sur l'inclusion.

Tableau 3.

Comparaison des cinq options

Option	Impact attendu	Coût	Solidité des preuves	Délai	Effet sur l'inclusion
A. Indicateurs de pilotage	Indirect	Faible	Bonne pratique reconnue	Court	Rend visibles femmes et NEET
B. Demande de travail formel	Élevé	Moyen à élevé	Forte (subventions privées)	Moyen	Positif si ciblé
C. Parcours ciblés	Moyen à élevé	Moyen	Forte pour les femmes	Moyen	Très positif
D. Passerelle protection sociale-emploi	Moyen	Moyen	Moyenne (effet de seuil à mesurer)	Court à moyen	Positif
E. Territorialisation	Moyen	Moyen	Faible à moyenne (risque d'aubaine)	Long	Positif pour le Sud et l'Est

Source : élaboration propre à partir des sources citées.

Cette comparaison permet de hiérarchiser l'action. L'option A est un préalable, car elle fixe le cap et les critères d'évaluation. L'option B constitue le levier structurel qui manque aujourd'hui, tandis que les options C et D sont les leviers d'inclusion les plus directs. L'option E vient en complément. Reste à les traduire en une feuille de route.

4. RECOMMANDATIONS ET FEUILLE DE ROUTE

La feuille de route proposée s'organise en trois horizons. Elle s'appuie sur les dispositifs existants, notamment la feuille de route pour l'emploi de 2025 et la Charte de l'investissement, plutôt que de créer de nouvelles structures.

4.1 Court terme : 2026-2027

Dans l'immédiat, la priorité est de fixer le cap et de lever les obstacles les plus simples. Le gouvernement et le HCP devraient **adopter un tableau de bord de l'emploi** et publier une note de lecture expliquant la comparaison avec les séries rétropolées. Le ministère chargé de la protection sociale devrait **maintenir l'AMO-Tadamon pendant au moins douze mois** après l'accès à un emploi déclaré. Enfin, des **parcours pilotes pour les femmes rurales** seraient lancés dans deux régions où la participation est la plus faible, le Drâa-Tafilalet et l'Oriental, avec une évaluation d'impact dès leur conception.

4.2 Moyen terme : 2027-2029

Une fois ces bases posées, l'action peut changer d'échelle. La **sortie progressive de l'ASD** serait introduite après une simulation de ses effets sur des cas types de ménages. Les **subventions à l'embauche formelle** seraient ciblées sur les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée, et les **services de garde de proximité** seraient étendus avec les collectivités. Les programmes Awrach et Forsa seraient **évalués**, et leurs budgets réorientés vers les dispositifs les plus efficaces. Les **critères de la prime territoriale** seraient révisés pour intégrer la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

4.3 Long terme : horizon 2035

Ces mesures doivent enfin s'inscrire dans les objectifs du Nouveau modèle de développement. Des cibles intermédiaires devraient être fixées : une **participation des femmes de 30 % en 2030**, en route vers l'objectif de 45 % en 2035, une hausse régulière de la part de l'emploi formel et une **réduction de moitié du nombre de jeunes NEET**. Ces objectifs devraient être reliés à la réforme des retraites, afin que la formalisation se traduise par des droits à pension.

4.4 Qui fait quoi

La réussite de cette feuille de route suppose une coordination claire entre les acteurs (tableau 4).

Tableau 4.

Répartition des rôles

Acteur	Rôle principal
HCP	Séries rétropolées définitives, tableau de bord, données régionales et longitudinales
Ministère de l'Inclusion économique et de l'Emploi	Pilotage des politiques actives, subventions à l'embauche, évaluation d'Awrach et Forsa
Ministère de l'Économie et des Finances	Financement, révision des critères de la prime territoriale
ANAPEC et OFPPT	Parcours ciblés, démarche d'« aller vers », cartes de formation des CMC
CNSS et agence chargée de l'aide sociale	Passerelle entre le RSU et l'affiliation, maintien de l'AMO-Tadamon
Régions et communes	Services de garde, transport, partenariats locaux
CGEM, syndicats et associations	Embauche formelle, dialogue social, accompagnement de proximité

Source : élaboration propre.

5. CONCLUSION

La refonte statistique de 2026 est une bonne nouvelle pour la qualité du débat public. En alignant la mesure du marché du travail sur les normes internationales et en introduisant des indicateurs de sous-utilisation, le HCP offre une image plus juste des difficultés du pays. Encore faut-il ne pas confondre un nouveau thermomètre avec une guérison.

Car les chiffres de l'EMO2026 décrivent un marché du travail qui crée trop peu d'emplois formels pour absorber sa démographie, qui laisse à l'écart plus de quatre femmes sur cinq et un jeune sur trois, et qui reste profondément inégal entre les territoires. Ces défis ne relèvent pas d'une seule politique. Ils appellent à la fois une action sur la demande de travail, des parcours d'insertion adaptés aux publics les plus éloignés et une protection sociale qui accompagne l'accès à l'emploi au lieu de le pénaliser.

Le temps presse. La fenêtre du dividende démographique se referme progressivement, et l'informalité d'aujourd'hui prépare la vieillesse sans pension de demain, en particulier pour les femmes. Les objectifs du Nouveau modèle de développement s'éloignent au lieu de se rapprocher.

L'enjeu, dès lors, est de faire de la nouvelle mesure le point de départ d'une politique d'emploi pilotée par ce qui compte vraiment : non pas le nombre de chômeurs au sens strict, mais la capacité du pays à offrir un emploi décent à tous ceux qui souhaitent travailler.

RÉFÉRENCES

- Banerjee, A. V., Hanna, R., Kreindler, G. E., & Olken, B. A. (2017). Debunking the stereotype of the lazy welfare recipient: Evidence from cash transfer programs. *The World Bank Research Observer, 32*(2), 155–184.
- Banque mondiale. (2025a). *Morocco economic monitor: Prioritizing reforms to boost the business environment – Winter 2025*. https://www.worldbank.org/en/country/morocco/publication/morocco-economic-monitor-prioritizing-reforms-to-boost-the-business-environment-winter-2025
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association, 16*(3), 894–931.
- DRH.ma. (2026). *Marché du travail au Maroc en 2025 : des emplois créés, une insertion toujours fragile*. https://drh.ma/marche-du-travail-au-maroc-en-2025-des-emplois-crees-une-insertion-toujours-fragile/
- Haut-Commissariat au Plan [HCP]. (2026a). *Note d'information sur la situation du marché du travail au Maroc au deuxième trimestre de 2026 : nouvelle Enquête sur la main-d'œuvre (EMO2026)*. HCP.
- Haut-Commissariat au Plan [HCP]. (2026b). *Note d'information sur la situation du marché du travail au Maroc au premier trimestre de 2026 : nouvelle Enquête sur la main-d'œuvre (EMO2026)*. HCP.
- Haut-Commissariat au Plan [HCP]. (2026c). *Jeunes NEET au Maroc : profilage statistique au profit de l'action publique*. https://www.hcp.ma/Jeunes-NEET-au-Maroc-Profilage-statistique-au-profit-de-l-action-publique_a4302.html
- Haut-Commissariat au Plan, & Organisation internationale du Travail. (2026). *Jeunes NEET au Maroc : profilage statistique au profit de l'action publique*. HCP.
- Hespress. (2024, 13 décembre). *Cour des comptes : l'aide sociale directe a coûté 18,54 MMDH en une année*. https://fr.hespress.com/401321-401321.html
- Médias24. (2026a, 11 mai). *NMD : le Maroc avance, mais pas encore assez vite*. https://medias24.com/2026/05/11/nmd-le-maroc-avance-mais-pas-encore-assez-vite-1674481/
- Médias24. (2026b, 21 mai). *L'informel, l'autre visage de la crise de l'emploi*. https://medias24.com/2026/05/21/linformel-lautre-visage-de-la-crise-de-lemploi-1683373/
- OCDE. (s. d.). *L'autonomisation économique des femmes au Maroc*. Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/l-autonomisation-economique-des-femmes-au-maroc_d4312bd3-fr.html
- TelQuel. (2025, 18 février). *Crise de l'emploi : une feuille de route de 14 milliards, mais un cap incertain*. https://telquel.ma/2025/02/18/crise-de-lemploi-la-feuille-de-route-gouvernementale-manque-t-elle-de-vision-globale_1918225
- Upsilon Consulting. (s. d.). *Charte de l'investissement Maroc 2022-2026 (loi-cadre 03-22)*. https://upsilon-consulting.com/charte-investissement-maroc-2023/

À PROPOS DES AUTEURS



AOMAR IBOURK

Senior Fellow

Aomar Ibourk, is a professor of quantitative methods and social economics at the Cadi Ayyad University in Marrakech, an economist, as well as Senior Fellow at the Policy Center for the New South, who focuses on Applied econometrics, labor market, economics of education and development economics. He is also the director of GRES (Economic and Social Research Group) at the same university. His research focuses on econometric methodologies applied to social sciences (labor economics, economics of education and Development).

Mr. Ibourk's doctoral thesis looks into the "Contribution to Econometrics through the Labor Market Matching Process: Macro and Microeconometric Approaches to the Moroccan Labor Market."



KARIM EL AYNAOUI

Karim El Aynaoui is Executive President of the Policy Center for the New South. He is also Executive Vice-President of Mohammed VI Polytechnic University and Dean of its Humanities, Economics and Social Sciences Cluster.

From 2005 to 2012, he worked at the Central Bank of Morocco (Bank Al-Maghrib) as Director of Economics, Statistics, and International Relations. He also created and headed the Research Department and served as a member of the Governor's Cabinet. Previously, he worked for eight years at the World Bank as an economist for its regional units of the Middle East and North Africa and Africa. En savoir plus

À PROPOS DU POLICY CENTER FOR THE NEW SOUTH

Le Policy Center for the New South: Un bien public pour le renforcement des politiques publiques. Le Policy Center for the New South (PCNS) est un think tank marocain dont la mission est de contribuer à l'amélioration des politiques publiques, aussi bien économiques que sociales et internationales, qui concernent le Maroc et l'Afrique, parties intégrantes du Sud global. En savoir plus

Policy Center for the New South

Rabat Campus of Mohammed VI Polytechnic University,
Rocade Rabat Salé - 11103
Email : contact@policycenter.ma
Phone : +212 (0) 537 54 04 04
Fax : +212 (0) 537 71 31 54

www.policycenter.ma

POLICY CENTER FOR THE NEW SOUTH