

**L'évaluation de l'impact de la répartition déséquilibré d'emploi
sur la situation socioéconomique des familles au Maroc
Etude du cas : région « Rabat – Salé - Kenitra »**

**Evaluation of the impact of the unbalanced distribution of
employment on the socio-economic situation of families in
Morocco
Case study: "Rabat - Salé - Kenitra" region**

Toufik MARMAD

Doctorant à la Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales – Souissi

Université Mohammed 5 Rabat.

Laboratoire « Analyse Economique et Modélisation - **LEAM** - »

Maroc

Toufikmarmad@gmail.com

Date de soumission : 08/01/2020

Date d'acceptation : 06/03/2020

Pour citer cet article :

MARMAD T. (2020) «L'évaluation de l'impact de la répartition déséquilibré d'emploi sur la situation socioéconomique des familles au Maroc - Etude du cas : région « Rabat – Salé - Kenitra » », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « Volume 4 : numéro 2 » pp : 432 - 457

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.5281/zenodo.3732771>

Résumé

L'emploi constitue d'abord le facteur le plus important d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et de vulnérabilité ensuite c'est le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays, ainsi qu'il joue un rôle important dans la création de richesses et la répartition des revenus. Dans ce travail on va s'intéresser au problème de la répartition d'emploi inter familles marocaines, pour ce faire on a fait une enquête auprès de 150 familles des différents ville de la région « Rabat-Salé-Kenitra », d'une part on trouve des familles qui ont un surplus d'emploi et d'autre part on trouve d'autres familles qui ne comprennent aucune employée qui résulte des problèmes sociaux, de stabilité familiale, financiers...

Mots clés : Emploi ; ménage ; uni variée ; multivariées ; ANOVA ; ACM ; DW.

Abstract

Employment is firstly the most important factor in improving living conditions and preventing the risks of poverty and vulnerability, and secondly it is the most appropriate indicator for assessing the level of social cohesion in a country, as well as playing an important role in wealth creation and income distribution. In this work we will focus on the problem of employment distribution among Moroccan families, for this purpose we conducted a survey among 150 families in different cities of the region "Rabat-Salé-Kenitra", on the one hand we find families with a surplus of employment and on the other hand we find other families that do not include any employees as a result of social problems, family stability, financial problems ...

Keywords: Employment; Household; Various Uni; Multivariate; ANOVA; ACM; DW.

Introduction

Dans la mesure où le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail ne cesse de s'exacerber, et où les revenus ne peuvent guère suivre l'évolution conséquente du taux de charge, il a bien fallu que les familles renforcent leurs propres systèmes de création d'emplois et d'opportunités de gains. Plus précisément, les familles font actuellement face à la détérioration des perspectives de la demande de travail, et leur réaction immédiate serait de chercher des occasions d'emploi dans les secteurs en expansion et de se livrer éventuellement à des activités indépendantes susceptibles d'occuper une proportion des membres en chômage. Sous un autre angle, l'individu est généralement inséré dans une multitude de réseaux sociaux tels que la famille nucléaire, le ménage et la famille élargie. En l'absence de filets formels de sécurité, ces unités sociales s'entraident pour organiser des transferts en période de détresse et aussi pour chercher à intégrer les dépourvus d'emploi dans des activités génératrices de revenus dont notamment les entreprises créées ou reprises par un membre de la famille. Dans ce travail on va s'intéresser au problème de la répartition d'emploi entre les familles marocaines. Le thème « **Emploi et familles** » interpelle la problématique suivante ; **Dans quelle mesure, le problème de la répartition d'emploi inter familles au Maroc s'explique il par le décalage entre le l'offre d'emploi et la demande d'emploi, et son impact sur la situation socioéconomique des ménages ?**

Nous essayerons de répondre aux questions suivantes ;

- Quel est l'impact du nombre des personnes dans la famille sur le niveau d'emploi ?
- Quel est l'impact de la répartition déséquilibré sur la situation socioéconomique des ménages au Maroc ?

Tout d'abord on va présenter les théories scientifiques qui ont abordé la notion d'emploi, en plus on va faire un fait stylisé des indicateurs clés du marché de travail marocain, en suite on va montrer la méthodologie utiliser pour collecter les données de notre travail et finalement on va présenter les résultats que on a trouvé dans notre étude et les interprétées.

1. Revue de littérature

La théorie économique, depuis qu'elle existe, s'est intéressée toujours au marché du travail et à son équilibre. Dans cette partie, nous présenterons les différentes théories traitant la

notion de l'emploi, Ses déterminantes et les principales facteurs qui donnent naissance pour le déséquilibre an niveau d'emploi et au niveau de la répartition de la richesse.

1.1. Théorie néo-classique du chômage

Selon le courant néo-classique, le chômage provient des rigidités du fonctionnement du marché du travail. Le travail est un bien comme un autre qui s'échange sur un marché. L'offre de travail vient des salariés. Ces derniers arbitrent entre l'acquisition d'un revenu grâce au travail et le loisir.

1.2. Théorie keynésienne du chômage

Le niveau de l'emploi dépend de la demande de travail par les entreprises, laquelle est déterminée à son tour par le niveau de production, fonction elle-même de la demande anticipée de biens et services, appelée par Keynes *demande effective* (John Maynard Keynes, 1936).

1.3. La théorie du capital humain

Avec les théories de la croissance endogène, le facteur travail a changé radicalement de statut. *De facteur générique et primaire*, il est devenu *un actif spécifique*. Ce n'est plus *la quantité de bras* qui était déterminante dans le travail, mais *la qualité des cerveaux*.

- ❖ Pour **Joseph Stieglitz**, le capital humain est « l'ensemble des compétences et expériences accumulées qui ont pour effet de rendre les salariés plus productifs » (Bailes, 2008).

1.4. La théorie institutionnalise

L'analyse institutionnalise explique le chômage, et sa concentration sur les moins qualifiées, par le décalage entre deux conventions de qualité, celle qui prévaut dans les relations internes à l'entreprise et celle qui prévaut lors des échanges avec le marché du travail, particulièrement lors des recrutements (marché externe).

1.5. Théorie du déséquilibre

Selon les théoriciens du déséquilibre, les prix des biens et des services ainsi que le salaire sont fixes et que tout déséquilibre sur les marchés qu'ils soient des biens et des services ou bien du travail entraîne un rationnement par les quantités (Robert cloner & Edmond Malinvaud, 1970).

Plusieurs situations peuvent se produire sur les marchés comme le montre le tableau suivant :

Tableau N°1 : Typologie des équilibres à prix fixe sur les marchés des biens et du travail

		Marché des biens et services	
		Offre supérieure à la demande	Offre inférieure à la demande
Marché du travail	Offre supérieure à la demande	Chômage keynésien	Chômage classique
	Offre inférieure à la demande	Surproduction et pénurie de main-d'œuvre correspondent à l'économie socialiste	Inflation contenue

Source : Malinvaud (1976)

1.6.La théorie régulationniste

Les politiques de régulation sont décortiquées en deux principales politiques (Aglietta, 1986) :

Les politiques conjoncturelles

Les politiques conjoncturelles ont une fonction de régulation selon la situation économique. La recherche des grands équilibres se fera donc par la relance ou la rigueur.

- | | |
|---|---------------------------------|
| { | Politique de relance |
| | Politique de rigueur (libérale) |

Les politiques structurelles

Les politiques structurelles ont une action à long terme. Elles modifient en profondeur les structures de l'économie. Elles sont souvent qualifiées par le secteur ou le domaine sur lesquelles elles portent.

➤ Les politiques d'emploi : classification

- **Politiques d'emploi passives** : Traitement social du chômage, concerne la population active.
- **Politiques d'emploi actives** : Traitement économique du chômage, concernent les entreprises

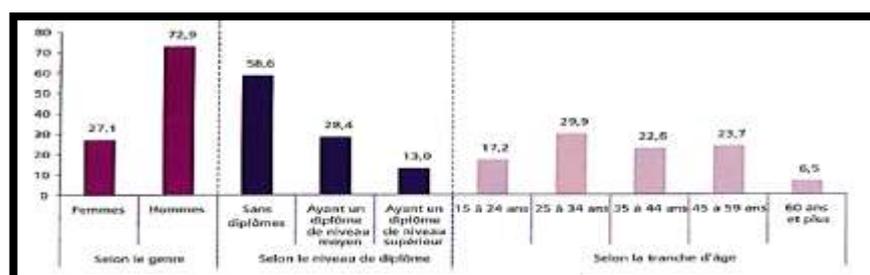
2. État de la situation et évolution du marché du travail

Au Maroc, comme les pays en développement, Le marché du travail, a connu, entre 2000 et 2016, une évolution marquée par une baisse tendancielle des taux d'activité et d'emploi, une augmentation du chômage, et une disparité de la répartition spatiale et sectorielle de ce dernier ainsi que la précarité qui en caractérise une large partie.

2.1. Niveau et évolution du taux d'activité

En 2015, la population en âge d'activité s'est établie à 25 millions de personnes, dont 52,6% sont inactives. La population active continue de croître à un rythme largement inférieur à celui de la population inactive, soit 0,1% contre 2,7%. Elle reste peu qualifiée avec une proportion de 58,6% n'ayant aucun diplôme. Elle demeure également caractérisée par un faible taux de féminisation de 27,1%. Pour la tranche d'âge, on constate que la tranche active c'est de 25 à 34 ans avec une proportion de 29.9%.

Figure N°1 : Structure de la population active par genre, niveau de diplôme et tranche D'âge (en %) pour l'année de 2015



Source : Rapport annuel de BANK AL-MAGHRIB, Exercice 2015.

Le taux d'activité, qui permet de mesurer le degré d'implication de la population dans le marché de travail, se situe à des niveaux relativement bas en comparaison internationale. Cette caractéristique que le Maroc partage avec les pays de la région MENA s'explique par plusieurs facteurs d'ordre économique, mais également social et culturel. Pour les femmes en particulier, le taux de participation au marché du travail reste très faible avec moins de trois femmes sur dix globalement et moins de deux sur dix en milieu urbain qui sont actives.

Tableau N °2 : Évolution du taux d'activité par milieu de résidence, genre et tranche d'âge (en %)

		1999	2015	Variation en points de pourcentage
Milieu de résidence	National	54,4	47,4	-7,0
	Urbain	48,1	41,4	-6,7
	Rural	63,1	56,7	-6,4
Genre	Femmes	30,3	24,8	-5,5
	Hommes	79,3	71,5	-7,8
Tranche d'âge	15 - 24 ans	48,0	30,5	-17,5
	25 - 34 ans	64,7	61,1	-3,6
	35 - 44 ans	64,2	60,3	-3,9
	45 ans et plus.	45,7	43,2	-2,5

Source : Auteur

Le taux d'activité a connu une baisse tendancielle revenant de 54,4% en 1999 à 47,4% en 2015. Ce recul a concerné aussi bien les zones urbaines que rurales et a été quasi-généralisé à toutes les catégories de la population. Cette tendance s'explique, en partie, par la généralisation et l'allongement de la scolarité, les jeunes de 15 à 24 ans ayant enregistré une diminution de près de 18 points de pourcentage sur la période. En revanche, les raisons du repli enregistrées pour les âges au-delà de la scolarité (25 ans et plus) restent à déterminer. L'analyse des données sur la période 1999-2015 montre en effet que globalement, ce taux augmente lorsque les créations d'emplois sont importantes et baisse dans le cas contraire, ce qui pourrait refléter le découragement d'une partie de la population active et contribuerait ainsi à l'atténuation du chômage.

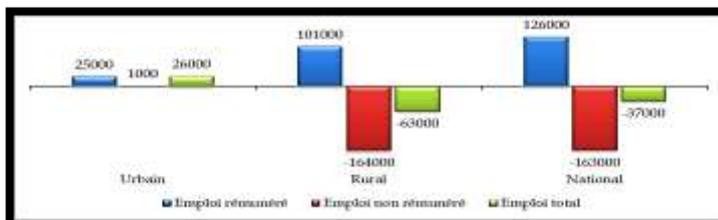
2.2.Niveau et évolution de l'emploi

La situation du marché du travail en 2016 a été marquée par la persistance à la baisse du taux d'activité et d'emploi. Le taux d'emploi, a été reculé de 0,8 point pourcentage au niveau national, passant de la valeur 42,8% à 42%.

Dans ce contexte, l'économie nationale a perdu 37.000 postes nets d'emplois, résultant d'une hausse de 26.000 en milieu urbain et d'une perte de 63.000 en milieu rural, contre une

création annuelle moyenne de 27.000 emplois durant les années 2014-2015 et 95.000 durant la période 2008-2013. Le volume global de l'emploi est ainsi passé de 10.679.000 personnes en 2015 à 10.642.000 en 2016.

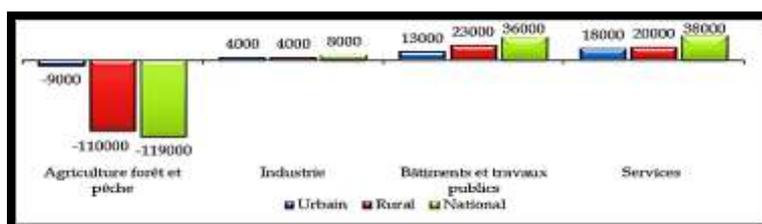
Figure N °2 : Création nette d'emplois, entre 2015 et 2016, selon le milieu de résidence



Source : Haut-commissariat au plan.

Par milieu de résidence, l'évolution de l'emploi selon les secteurs d'activité économiques se présente comme suivant : En milieu urbain, à l'exception du secteur de "l'agriculture, forêt et pêche" qui a perdu 9.000 postes d'emploi, correspondant à une baisse de 3,6% du volume de l'emploi du secteur, tous les autres secteurs ont vu leur volume d'emploi augmenter. Dans le milieu rural, le secteur de "l'agriculture, forêt et pêche" a perdu 110.000 postes d'emploi marquant une baisse de 3% du volume de l'emploi du secteur. En revanche, tous les autres secteurs ont créé des emplois.

Figure N ° 3 : Création nette d'emploi, entre 2015 et 2016, par secteur



d'activité économique et milieu de résidence

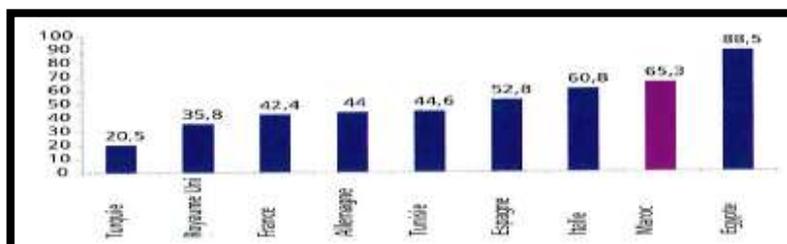
Source : Haut-commissariat au plan.

2.3.Un chômage en baisse et un sous-emploi en hausse

La structure de la population en chômage de longue durée a connu un changement important entre 2006 et 2013, avec une diminution de 42% à 36% de la part des chômeurs de plus de cinq ans et une hausse de 38,2% à 42,7% pour ceux entre 12 et 35 mois. Pour sa part, et après être passé de 19,8% à 24,6% entre 2006 et 2008, le poids des chômeurs de 36 à moins de 60 mois s'est inscrit dans une tendance baissière pour se situer à 21,3% en 2013.

Une comparaison internationale fait ressortir que le chômage de longue durée reste une caractéristique commune à plusieurs pays aussi bien en développement que développée, notamment ceux de la périphérie de la zone euro. Le Maroc enregistre toutefois l'une des proportions les plus élevées.

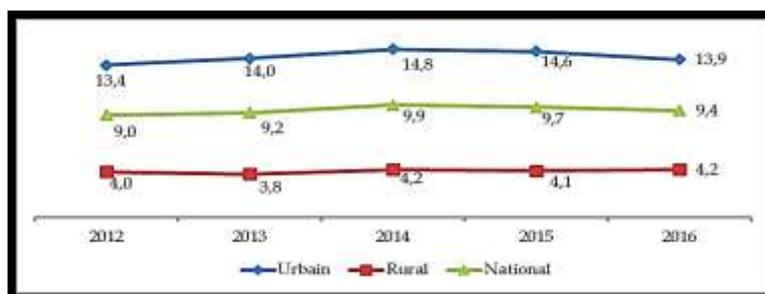
Figure N °4 : Proportion des chômeurs de longue durée pour un échantillon de pays (en %) ¹



Source : Rapport annuel de BANK AL-MAGHRIB, Exercice 2015. « Haut-commissariat au plan et OIT ² »

Avec une baisse de 43.000 personnes, 45.000 en moins en milieu urbain et 2.000 en plus en milieu rural, le nombre de chômeurs est passé, entre 2015 et 2016, de 1.148.000 à 1.105.000 personnes. Le taux de chômage est ainsi passé, entre les deux périodes, de 9,7% à 9,4% au niveau national, de 14,6% à 13,9% en milieu urbain et de 4,1% à 4,2% en milieu rural. Dans s conditions, la baisse du taux de chômage est l'expression d'un recul du volume de chômage (-3,7%) plus important que celui de l'emploi (-0,4%).

Figure N°5 : Évolution du taux de chômage par milieu de résidence (en %)entre 2012 et 2016



Source : Haut-commissariat au plan.

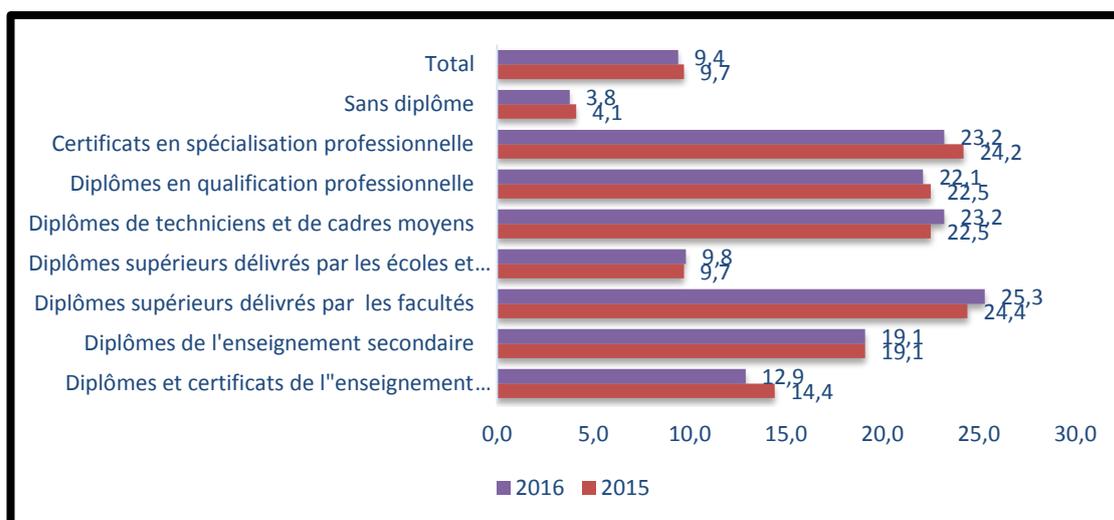
¹ Données de 2012 pour la Tunisie, de 2013 pour l'Égypte et de 2014 pour le reste des pays de l'échantillon.

²L'Organisation internationale du travail ou OIT (en anglais : international Labour Organisation, ILO)

Par tranche d'âge, le repli a concerné exclusivement les personnes âgées de 35 à 44 ans, alors que pour les jeunes de 15 à 24 ans, il a continué de s'aggraver, particulièrement en milieu urbain, où il a atteint 39%.

Selon le niveau de qualification, le taux de chômage a atteint 14,3% parmi les détenteurs d'un diplôme de niveau moyen³, et s'est établi à 21,9% parmi les détenteurs d'un diplôme de niveau supérieur⁴ atteignant sa valeur maximale (25,3%) au niveau des lauréats des facultés.

Figure N° 6 : Taux de chômage en 2015 et 2016 selon le diplôme (en %)



Source : Haut-commissariat au plan.

Concernant le taux de sous-emploi il a passé de 10,8% en 2015 à 11,3% en 2016 au niveau national. En volume, le nombre des actifs occupés en situation de sous-emploi est passé, au cours de la même période, de 1.154.000 à 1.207.000. Par milieu de résidence, le taux est passé, respectivement dans les villes et dans la campagne, de 9,9% à 10,2% et de 11,8% à 12,4%.

³Les diplômes de niveau moyen regroupent les certificats de l'enseignement primaire, ceux du secondaire collégial et les diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

⁴Les diplômes de niveau supérieur regroupent les baccalauréats, les diplômes de techniciens ou de techniciens spécialisés et les diplômes d'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

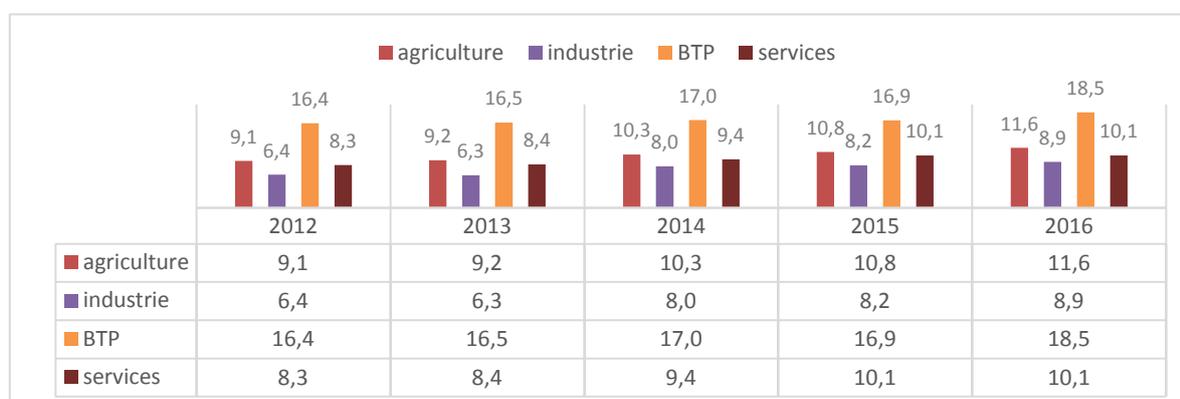
Figure N° 7 : Évolution du taux de sous-emploi par milieu de résidence (en %) entre 2012 et 2016



Source : Haut-commissariat au Plan.

Le sous-emploi atteint le niveau de 18,5% en 2016 dans le secteur des BTP, Par contre dans le secteur d'agriculture il touche un peu plus du dixième (11,6%) de la population active employée dans ce secteur.

Figure N° 8 : Évolution du taux de sous-emploi par secteur d'activité économique (en%) entre 2012 et 2016



Source : Haut-commissariat au Plan.

3. Méthodologie

Le recours à une étude quantitative nous permettra de recueillir des informations par un ensemble d'outils et de techniques permettant de chercher et d'analyser les données afin qu'on puisse évaluer les résultats. Parmi ces méthodes, on cite l'enquête qui est une méthode de recueil de données primaires à partir d'un questionnaire administré à un

échantillon issu d'une population cible, il existe plusieurs type des enquêtes en cite : Les enquêtes face à face, les enquêtes par téléphone, et les enquêtes en ligne, etc. Dans ce travail on va se baser sur un **Questionnaire** face à face pour réaliser notre enquête. Pour effectuer notre enquête, on doit cibler un échantillon qui doit être représentatif pour l'ensemble et assez grand, et pour réaliser cette étape on va se faire référence à la méthode probabiliste d'**échantillonnage aléatoire simple**, c'est la plus fréquent et donne des estimations plus précises pour une même taille d'échantillon. Notre échantillon c'est un sondage aléatoire simple avec une taille de 150 familles, la majorité est des familles urbaines.

Les villes : **Rabat - Salé - Skhirat - Tamesna - Ain Aouda - Témara.**

3.1.Les variables

Le choix des variables pour le genre d'enquête que nous comptons faire commence d'abord par des études documentaires sur les sources, les publications et des informations nationales, on cite les variables qu'on a choisies dans notre enquête comme suivant :

- Milieu de résidence : Une variable catégorielle nominale qui possède 3modalités (Urbain – rural – National)
- Sexe: Est une variable qualitative dichotomique nominale qui a comme modalités, le sexe masculin et le sexe féminin.
- Diplôme : Il s'agit d'une variable qualitative.
- Secteur d'activité : Une variable qualitative nominale qui possède 4 modalités (Agriculture – Services – Bâtiments et travaux publics – Industrie)
- La tranche d'âge : une variable qualitative nominale.
- Le nombre de personnes d'une famille : Il s'agit d'une variable métrique.
- Le nombre des employées : Une variable quantitative discontinue.

Les variables choisies dans notre enquête sont traitées selon les familles.

3.2.Collecte des données

Enquête réalisée par interview directe des familles, suit aux déplacements chez les familles des différentes classes sociales (Pauvres – Moyennes –riches) pour collecté les données afin de les analysé, durant la collecte des données on a trouvé certains problèmes : on a rencontré des familles qui rejette de nous donner les informations qu'on souhait les collecté et des familles qui ont même pas nous donner le temps pour parler avec eux. Malgré tout ça on a réussi à interroger le maximum des familles pour la représentativité de notre échantillon

4. Résultats et Interprétations

4.1. Analyse unvariée

- Le Milieu de résidence

Figure N° 9 : Milieu de résidence



Source : Auteur

D'après le graphe ci-dessus, on constate que 84% des familles interrogées réside en milieu urbain, et 16% en milieu rural, donc les familles du milieu urbain sont nombreuses par rapport à ceux du milieu rural dans notre échantillon.

- Le diplôme des employées

Figure N° 10 : Diplôme des employées



Source : Auteur

Le graphique nous montre que la majorité des personnes qui dispose d'un emploi dans une famille n'a aucun diplôme, avec une proportion de 37.33%, en plus 27.33% ont un diplôme de niveau moyen, et dernièrement les personnes qui ont un diplôme de niveau supérieur ont une fréquence de 18.67%.

- **Le genre des Personnes employées**

Tableau N° 3 : Le genre des Personnes employées

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Féminin	5	3,3	3,3	3,3
Masculin	77	51,3	51,3	54,7
Valide Masculin & Féminin	43	28,7	28,7	83,3
NA	25	16,7	16,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Source : Auteur

Figure N° 11 : Le Genre des employées



Source : Auteur

D'après le graphe ci-dessus, on constate que le sexe des personnes qui dispose d'un emploi dans les 150 familles interrogées se répartit comme suivant :

- 28.67% sont de genre masculin et féminin dans la même famille,
- 51.33% sont des hommes, et que seulement 3.33% se sont des femmes.

- **Le secteur d'activité des employées**

Tableau N° 4 : Le secteur d'activité des employées

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide Agriculture	22	14,7	14,7	14,7
Services	83	55,3	55,3	70,0

Industrie y compris l'artisanat	5	3,3	3,3	73,3
BTP (Bâtiments et travaux publics)	15	10,0	10,0	83,3
NA	25	16,7	16,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Source : Auteur

Le tableau et la graphique ci-dessus montre que le secteur le plus actif c'est celui des services avec une proportion de 55.33%, par contre le secteur d'agriculture est présent avec une part de 14.67%, et le reste se répartit entre le secteur d'industrie et celui du BTP (Bâtiments et travaux publics). (Annexe figure 18)

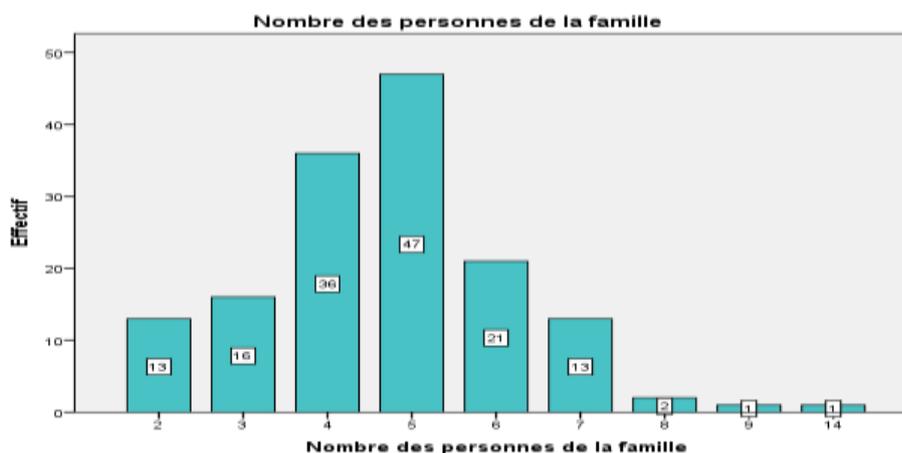
- **Pour les variables quantitatives**

D'après les résultats que on a trouver, on voit que :

- Le nombre moyen des personnes dans une famille varie entre 4 et 5.
- Le nombre moyen des personnes qui sont employées dans une famille varie entre 1 et 2.
- 50% des familles interrogées comprennent plus de 5 Personnes et 50% qui restent comprennent moins de 5 personnes.
- 50% des familles interviewées comprennent plus de 1 personne employée et 50% comprennent moins de 1personneemployée.

➤ **Nombre des personnes de la famille :**

Figure N° 12 : Nombre des personnes de la famille



Source : Auteur

À partir de la représentation graphique, on constate que d'après les familles enquêtées, que le nombre modal des personnes dans une famille est égale à 5 personnes, avec un effectif de 47 familles

➤ **Nombre des Personnes employées :**

Figure N° 13 : Nombre des employées dans une famille

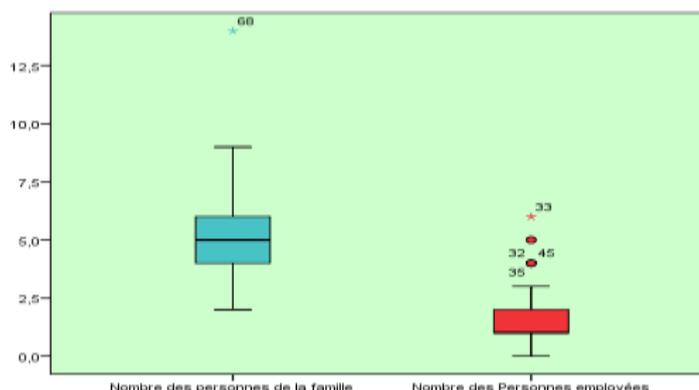


Source : Auteur

À partir du diagramme obtenu, on constate que parmi les familles interrogées, 61 familles comprennent une seule personne qui dispose d'un emploi, parmi le nombre total des personnes dans la famille.

Boîte à moustaches

Figure N° 14 : La boîte à moustaches des employées et des personnes de la famille



Source : Auteur

Nombre des personnes de la famille :

- La figure montre que la famille n° 68 est isolée du graphique. Par le fait, elle comprend 14 personnes, en plus la médiane se situe au milieu de la boîte donc la distribution statistique est symétrique.

Nombre des Personnes employées :

- Le graphique ci-dessus montre que les familles qui sont isolées de la boîte comprennent un nombre extrême des personnes qui sont employée

4.2. Analyse bivariée

📊 Tableau croisé (Khi-deux)

L'influence du milieu de résidence sur le niveau de qualification peut être mesurée à travers le test d'Indépendance entre les deux variables qui « khi-deux » qu'on peut le résumer dans les tableaux suivants :

Tableau N°5 : Tableau croisé Le diplôme des employées * Le milieu de résidence

Effectif	Le milieu de résidence		Total	
	Urbain	Rural		
Sans Diplôme	43	13	56	
Le diplôme des employées	Diplôme de niveau moyen	39	2	41
	Diplôme de niveau supérieur	26	2	28
	NA	18	7	25
Total	126	24	150	

Source : Auteur

Tableau N°6 : Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	10,255 ^a	3	,017
Rapport de vraisemblance	11,173	3	,011
Nombre d'observations valides	150		

a. 2 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,00.

Source : Auteur

En examinant le tableau ci-dessus, il semble y avoir une relation entre les variables **Milieu** et **Diplôme** parce que la signification (la valeur p) est plus petite que 0,05. Donc on rejette l'hypothèse nulle et dire que le milieu de résidence à un effet sur le niveau de qualification.

Tableau N°7 : Mesures symétriques

		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	,261	,017
	V de Cramer	,261	,017
	Coefficient de contingence	,253	,017
Nombre d'observations valides		150	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

Source : Auteur

La valeur de V de Cramer est de 0.017 qui confirment la relation faible entre les deux variables.

L'analyse de variance à un facteur (ANOVA)

On peut examiner l'effet des différentes variables comme le diplôme obtenu, la tranche d'âge et le secteur d'activité sur le déséquilibre d'emploi entre les familles à travers l'utilisation de la méthode ANOVA, on résume les effets possibles dans les tableaux suivants :

Tableau N°8 : Tableau ANOVA

				Somme des carrés	df	Moyenne des carrés	F	Signification
Nombre Personnes employées	des * La	Inter- groupes	Combiné	75,914	4	18,978	22,272	,000
tranche d'âge des employées		Intra-classe		123,559	145	,852		
		Total		199,473	149			

Source : Auteur

Le résultat obtenu montre l'existence d'une relation entre les deux variables, avec une décision de 22.272, et une signification de 0.000 donc la tranche d'âge à un effet sur le nombre des personnes employées dans une famille.

Le déséquilibre d'emploi selon le milieu de résidence (*Annexe Tableau N° 9*)

Les résultats obtenus montrent qu'il y a de relation entre les deux variables, avec une signification de 0.047, donc le milieu de résidence à un effet sur le déséquilibre d'emploi entre les familles.

Le déséquilibre d'emploi selon le niveau de qualification (*Annexe tableau N° 10*)

Le résultat obtenu montre l'existence d'une relation entre les deux variables, avec une décision de 28.176, donc la nature du diplôme obtenu à une influence sur le nombre des personnes employées dans une famille, donc le niveau de qualification a un effet sur le déséquilibre d'emploi entre les familles.

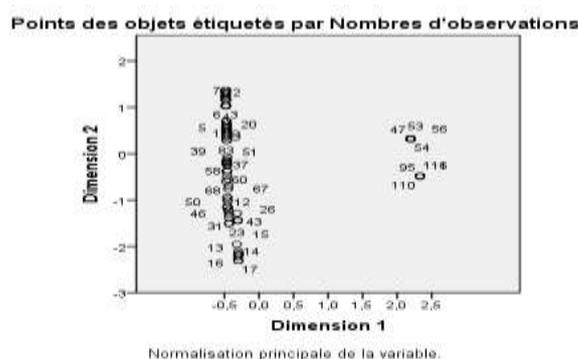
Le déséquilibre d'emploi selon le secteur d'activité (*Annexe tableau N°11*)

Il existe une relation entre les deux variables avec une décision de 23.359, donc le secteur d'activité influence le niveau du déséquilibre d'emploi entre les familles.

4.3. Analyse multivariée

✚ Analyse en Correspondance Multiple (ACM) (*Annexe tableau N° 12*)

Figure N° 15 : Points des objets étiquetés par nombre d'observations



Source : Auteur

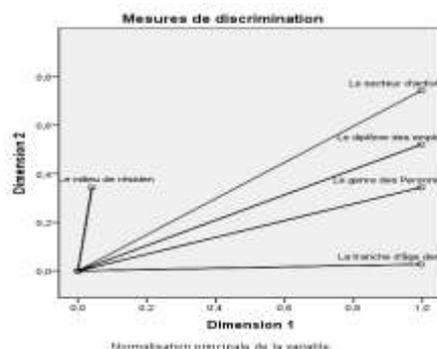
D'après le graphique ci-dessus, on constate que la majorité des familles interviewées suit la même tendance de réponse sauf un petit nombre des familles qui sont à l'exclu de cette tendance.

Tableau N° 13 : Mesures de discrimination

	Dimension		Moyenne
	1	2	
Le milieu de résidence	,040	,343	,192
Le genre des Personnes employées	,997	,344	,670
La tranche d'âge des employées	,997	,028	,512
Le diplôme des employées	,997	,520	,759
Le secteur d'activité des employées	,998	,743	,870
Total actif	4,029	1,977	3,003
Pourcentage de variance expliquée	80,590	39,542	60,066

Source : Auteur

Figure N° 16 : Mesures de discrimination



Source : Auteur

D'après le tableau et le graphe ci-dessus, on constate l'existence d'une corrélation entre les trois variables : le secteur d'activité, le diplôme des employées et le genre des employées.

4.4. Modélisation du niveau d'emploi

La corrélation

On peut résumer la corrélation entre le nombre des personnes dans une famille et le nombre des personnes qui sont employées dans le tableau suivant :

Tableau N°14 : La corrélation

		Nombre des personnes de la famille	Nombre des Personnes employées
Nombre des personnes de la famille	Corrélation de Pearson	1	,300**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
Nombre des Personnes employées	Corrélation de Pearson	,300**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Source : Auteur

le coefficient $r = 0,30$ avec une signification (p) de 0,000 nous amène à conclure qu'il semble exister une faible relation positive entre le nombre des personnes dans une famille et le nombre des personnes qui sont employées. Donc le nombre des personnes de la famille influence positivement le nombre des employées.

Du fait qu'il existe une corrélation entre le nombre des personnes dans une famille et le nombre des employées, donc on peut construire un modèle de régression linéaire simple qui relie entre les deux variables, qu'on peut le résumer dans la figure suivant :

Figure N° 17 : L'estimation de la droite de régression

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.504529	0.278866	1.809214	0.0724
X	0.213428	0.055810	3.824164	0.0002
R-squared	0.089927	Mean dependent var		1.513333
Adjusted R-squared	0.083777	S.D. dependent var		1.157042
S.E. of regression	1.107515	Akaike info criterion		3.055359
Sum squared resid	181.5354	Schwarz criterion		3.095501
Log likelihood	-227.1519	Hannan-Quinn criter.		3.071667
F-statistic	14.62423	Durbin-Watson stat		1.796648
Prob(F-statistic)	0.000193			

Source : Auteur

➤ Le modèle qui relie entre les deux variables se présent comme suivant :

$$Y = 0.213 X + 0.504$$

Avec : $\begin{cases} Y : \text{Le nombre des personnes employées.} \\ X : \text{Le nombre des personnes de la famille.} \end{cases}$

En examinant les données ci-haut, on peut dire que la variable **nombre des personnes de la famille** explique 8.9 % de la variation de **nombre des employées**, et 91.1% est expliquer par le résidu ce qui entraîne que il s'agit d'un médiocre modèle.

Les tests de signification du modèle

Le test Fisher

La statistique de Fisher étant à 14.62 avec une signification de 0,000 qui est inférieur à 5%, cela permet de conclure qu'il semble que le modèle est globalement significatif.

Le test Student

Constante : L'ordonnée à l'origine (constante) est égale à 0.504, elle n'est pas significative par le fait la plus-value est supérieur à 5%.

Pente : Le coefficient de régression (nombre des personnes de la famille) est de 0.213 il est significative au seuil de 5% du fait sa plus-value est de 0.0002 qui est inférieur à 5%.

- D'après les résultats obtenus ci-dessus, on constate que le nombre des personnes de la famille a un effet positif sur l'emploi, du fait si le nombre des personnes augmente le niveau d'emploi augmente aussi.

Test durbin watson

D'après les résultats d'estimation on constate que la statistique du durbin watson est de 1.79 tend vers 2 donc il y a une absence d'autocorrélation des erreurs.

Conclusion

La Stratégie de l'emploi au Maroc doit tenir compte d'un certain nombre d'atouts et de défis. Au registre des atouts, on peut notamment citer un contexte de stabilité politique et de crédibilité internationale. Il existe également un fort volontarisme politique pour faire aboutir et consolider le train des réformes structurelles, initiées depuis la fin des années 1980, et qui touchent les dimensions économique, sociale et politique. Finalement, les plans sectoriels et les grands chantiers d'infrastructure sont des atouts pour relever les défis de l'emploi. Il y a donc urgence pour initier un scénario volontariste alternatif basé sur la norme de l'emploi productif et décent. Cette dernière devrait être élaborée en tenant compte des principes directeurs suivants :

- L'action publique devrait rompre avec l'approche sectorielle pour privilégier l'approche partenariale où chacun a un rôle à jouer en faveur de l'emploi.

- La question de l'emploi doit être traitée en dynamique et non pas en statique. L'enjeu de la gestion de la transition de l'école au premier emploi qui guide la politique actuelle devrait laisser la place à l'enjeu plus global de gestion des mobilités sur le marché du travail pour des trajectoires professionnelles composites et sécuriser.

BIBLIOGRAPHIQUES

➤ Ouvrages :

- **Introduction à l'analyse des données de sondage avec SPSS**-Michel Plaisent, Prosper Bernard, Cataldo Zuccaro, Naoufel Daghfous, Sylvain Favreau.
- **L'analyse multivariée avec SPSS**, Jean Stafford, Paul Bodson, ISBN 2-7605-1392-0 D1392N.

➤ Rapports & Articles :

- Christine Erhel & Mathilde Guergoat-Larivière(2016) : La qualité de l'emploi, Idées économiques et sociales (N°185), P.19-27.
- Le marché du travail : une approche hors paradigmes, Revue économique, Vol. 32, No. 2 (Mar., 1981), p. 237-270
- Rapport Annuel de BANK AL-MAGHRIB (2015).
- Rapport Annuel sur la situation du marché du travail(2015), HCP
- Rapport Annuel sur la situation du marché du travail(2015), HCP
- Bureau international de travail & Ministère de l'emploi et des affaires sociales, (2014) : Préalable à la formulation de la stratégie Nationale de l'emploi.
- Bougroum & AomarIbourk : Le chômage des diplômés au Maroc ; quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion.
- Samir AJARAAM, Département de l'Emploi : Politique de l'emploi au Maroc.
- Karim el Aynaoui & Aomar Ibrouk & OCP Policy centre : Les enjeux du Marché du travail au Maroc.
- Pierre-Richard Agénor & Karim El Aynaoui : Politiques du marché du travail et chômage au maroc ; une analyse quantitative

ANNEXES

Tableau N° 9 : Tableau ANOVA

			Somme des carrés	Df	Moyenne des carrés	F	Signification
Nombre des Personnes employées * Le milieu de résidence	Inter-groupes	Combiné	5,283	1	5,283	4,026	,047
		Intra-classe	194,190	148	1,312		
		Total	199,473	149			

Source : Auteur

Tableau N° 10 : Tableau ANOVA

			Somme des carrés	Df	Moyenne des carrés	F	Signification
Nombre des Personnes employées * Le secteur d'activité des employées	Inter-groupes	Combiné	78,167	4	19,542	23,359	,000
		Intra-classe	121,306	145	,837		
		Total	199,473	149			

Source : Auteur

Tableau N° 11 : Tableau ANOVA

			Somme des carrés	Df	Moyenne des carrés	F	Signification
Nombre des Personnes employées * Le diplôme des employées	Inter-groupes	Combiné	73,141	3	24,380	28,176	,000
		Intra-classe	126,333	146	,865		
		Total	199,473	149			

Source : Auteur

Tableau N° 12 : Corrélations des variables transformées

Dimension : 1

	Le milieu de résidence	Le genre des Personnes employées	La tranche d'âge des employées	Le diplôme des employées	Le secteur d'activité des employées
Le milieu de résidence	1,000	,148	,147	,151	,165
Le genre des Personnes employées	,148	1,000	1,000	1,000	,999
La tranche d'âge des employées	,147	1,000	1,000	1,000	,999
Le diplôme des employées	,151	1,000	1,000	1,000	,999
Le secteur d'activité des employées	,165	,999	,999	,999	1,000
Dimension	1	2	3	4	5
Valeur propre	4,029	,969	,001	,000	,000

Source : Auteur

Figure N° 18 : Questionnaire

EVALUATION DU NIVEAU D'EMPLOI AU MAROC

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de fin d'étude.

L'objectif de ce questionnaire est l'analyse du niveau d'emploi au Maroc. Cependant, nous vous prions d'accorder quelques minutes de votre temps pour répondre, ainsi nous vous garantissons la confidentialité des informations collectées et nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

1. Famille N°:	<input type="text"/>
2. Le milieu de résidence ? <input type="checkbox"/> National <input type="checkbox"/> Urbain <input type="checkbox"/> Rural	
3. Combien de personnes existe dans votre famille ?	<input type="text"/>
4. Parmi eux combien de personnes qui dispose d'un emploi ?	<input type="text"/>
5. Quel est leur genre ? <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin <i>Vous pouvez cocher plusieurs cases.</i>	
6. Quelle est leur tranche d'âge ? <input type="checkbox"/> 15 - 24 ans <input type="checkbox"/> 25 - 34 ans <input type="checkbox"/> 35 - 44 ans <input type="checkbox"/> 45 ans et plus. <i>Vous pouvez cocher plusieurs cases.</i>	
7. Quel est leur niveau de qualification (Diplôme)? <input type="checkbox"/> Sans diplôme <input type="checkbox"/> Diplôme de niveau moyen <input type="checkbox"/> Diplôme de niveau supérieur <i>Vous pouvez cocher plusieurs cases.</i>	
8. Quel est leur secteur d'activité ? <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Services <input type="checkbox"/> Industrie y compris l'artisanat <input type="checkbox"/> BTP (Batiment et travaux public) <i>Vous pouvez cocher plusieurs cases.</i>	

Source : Auteur