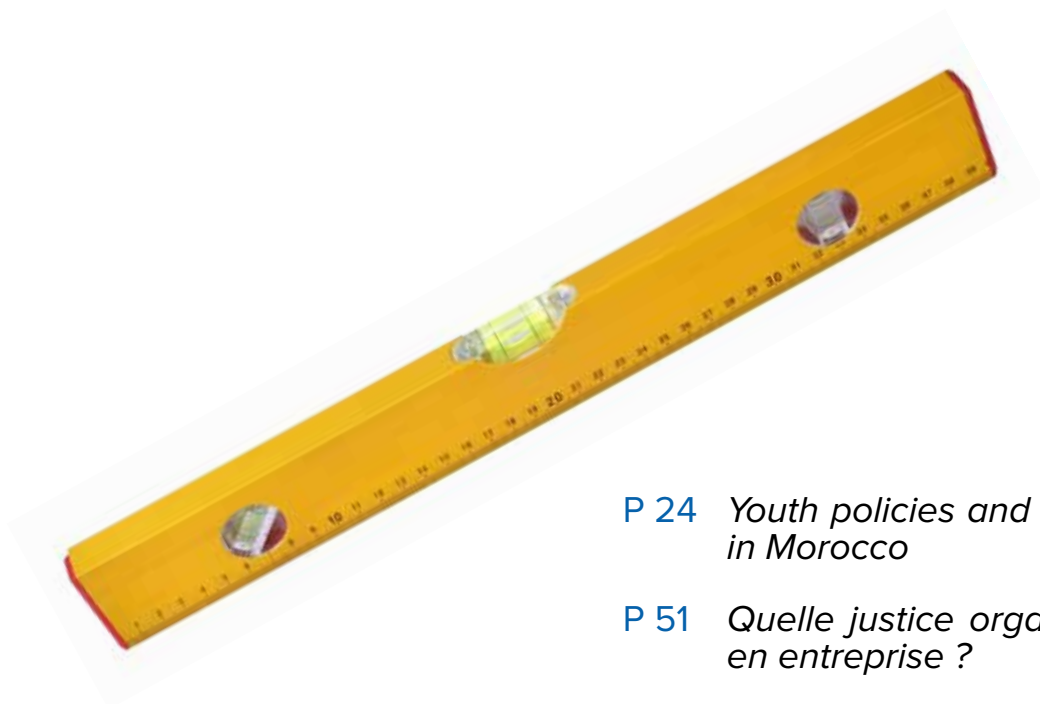


OCTOBRE 2017

## INÉGALITÉS, JUSTICE SOCIALE ET ENTREPRISES



**P 24** *Youth policies and social justice in Morocco*

**P 51** *Quelle justice organisationnelle en entreprise ?*

**P 70** *Entretien avec Driss Guerraoui : "Pas de stratégie nationale de lutte contre les inégalités"*



UNE FONDATION POLITIQUE  
ALLEMANDE AU SERVICE DE LA  
DÉMOCRATIE SOCIALE

**La Fondation Friedrich Ebert (FES)** présente au Maroc depuis 1984, s'engage en tant que « Think and Do Tank » pour la promotion des valeurs fondamentales de la social-démocratie : paix, liberté, égalité, justice sociale et démocratie. Acteur engagé, elle organise de nombreuses activités donnant lieu à des discussions et des rencontres entre acteurs de la sphère politique, académique et la société civile. Elle représente ainsi un forum d'échange d'expériences, de savoir et de consultation. Parmi ses nombreux partenaires traditionnels, la FES compte des partis politiques, des syndicats, des ONG, des institutions de consultation politique, économique et scientifique ainsi que des institutions gouvernementales.

**La Fondation Friedrich Ebert (FES)** développe actuellement un programme au niveau de la région MENA afin de tracer une vision à ce que « les économies de demain » pourraient être et comment ces économies vont contribuer éventuellement à une croissance durable économiquement et inclusive socialement.



« LA DÉMOCRATIE A BESOIN DE  
DÉMOCRATES. »

FRIEDRICH EBERT



FRIEDRICH EBERT STIFTUNG **AU MAROC**

## Le sens de la (dé)mesure

Par Driss Ksikes

# D

# EDITO

es manifestants du Rif ont été en prison pour avoir exigé bruyamment leur part d'industries, d'universités et d'hôpitaux. Dans l'ensemble du Maroc, 36% des jeunes sont des NEET<sup>1</sup>, sans emploi et sans éducation. Et, parmi ceux qui parviennent à décrocher du travail, 70% n'ont pas de contrat. Ces mêmes jeunes sont majoritairement présents sur les réseaux sociaux, prompts à partager leur malaise et, parfois, leur fiel à grande échelle. D'autres se débrouillent pour s'en sortir dans les méandres d'une informalité dénigrée et faiblement assistée.

L'économie du Maroc est en train de faire la part belle aux grands groupes internationaux, les champions locaux qui se comportent en privilégiés de la cour. Comme précisé dans le dernier rapport de la Banque mondiale et celui auquel a pris part l'Institut Royal d'Études stratégiques sur la réputation

du pays, ni l'immatériel ni l'innovation, avec ce que cela suppose comme petits entrants, ne sont au cœur du projet de développement du pays. L'idée de connecter des ingénieurs informels, l'université et les industries locales est encore une chimère.

Le mal du Maroc provient de la saturation de l'espace productif, quasi monopolisé par les plus gros – souvent indifférents aux plus petits –, surpeuplé d'intermédiaires qui renchérissent les coûts et les services, et empêchent une politique saine de redistribution. Cela favorise plein de dysfonctionnements, allant de la corruption au népotisme et au clientélisme, en passant par les bas calculs corporatistes. Tout y contribue pour nous éloigner d'une réelle concurrence et d'une régulation raisonnée.

Qu'avons-nous à la place ? Un festival permanent de la démesure. Des accès non maîtrisés au foncier pour les plus privilégiés. Des accès restreints aux crédits des investissements, au gré des classes sociales et des réseaux, et un accès illimité aux crédits de la consommation, accentuant les dépendances. Et, enfin, un accès administratif, faiblement opérationnel, à l'entrepreneuriat et à l'emploi.

Avoir le sens de la mesure impliquerait une redéfinition plus équitable des règles, des solidarités et des opportunités. Cela passerait par une réelle mue des régions, mais aussi des organisations, publiques et privées, des modes de délibération et de contrôle des engagements. Sans cela, les frustrations risquent de s'accumuler, le réflexe identitaire, dominant, devenir agaçant, et celui sécuritaire, sans efficacité. Vous avez dit «modèle de développement ?» Cela nécessiterait, avant toute chose, d'avoir le sens de la mesure ■

1. NEET signifie Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) ; c'est une classification sociale d'une certaine catégorie de personnes inactives.

EN BREF

# INÉGALITÉS, JUSTICE SOCIALE ET ENTREPRISES



*SHANA COHEN*

*Agir sur le déficit en opportunités  
améliore la mobilité sociale*

Propos recueillis par Abdelhak Kamal

7



## DES INÉGALITÉS À L'INDIGNATION

par Brahim Labari

10



## MESURES ET TENDANCES DES INÉGALITÉS MONÉTAIRES

par Wail Benaabdelaali, Mohamed Doudich et Abdelhak Kamal

15



## RETOMBÉES DES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE

par Mohamed Doudich

19



## YOUTH POLICIES AND SOCIAL JUSTICE IN MOROCCO

par Abdelhak Kamal

24



## INÉGALITÉS TERRITORIALES ET JUSTICE SOCIALE AU MAROC

par Claude Courlet

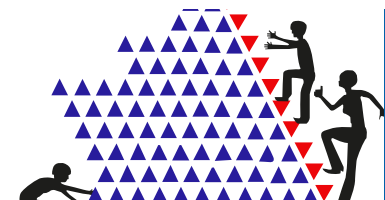
29



## MULTIDIMENSIONAL POVERTY IN MOROCCO: EDUCATION MATTERS

par Sanaa Cheddadi, Abdelouahab Idelhadj

35



## DÉVELOPPEMENT HUMAIN DANS LES RÉGIONS MAROCAINES : LE COÛT DE L'INÉGALITÉ

par Wail Benaabdelaali, Abdelhak Kamal

42

48

## INÉGALITÉS INDUSTRIELLES NORD-SUD

par Mohammed Nabil El Mabrouki



51

## QUELLE JUSTICE ORGANISATIONNELLE EN ENTREPRISE ?

par Hammad Sqalli



56

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET ENTREPRISE MAROCAINE

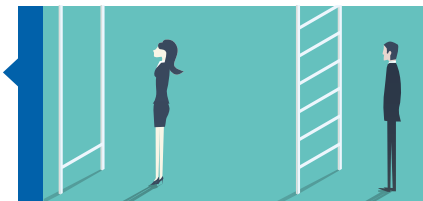
par Mohamed Amine Faiz



61

## INÉGALITÉS DE GENRE ET CARRIÈRE DES CADRES AU MAROC

par Asmaa Farah



66

## COHÉSION SOCIALE ET POLITIQUES PUBLIQUES

par Ragbi Aziz et Mohammed Bijou



70

*DRISS GUERRAOU*

## Absence de stratégie nationale de lutte contre les inégalités

Propos recueillis par Bachir Znaoui



7

*Kiosque*

## CONTRE UN ÉGALITARISME ABSTRAIT

par Kenza Sefrioui



76

*Hors-Champ*

## LA MAL-NOMINATION, PRÉALABLE À LA VIOLENCE

par Driss C. Jaydane

# INÉGALITÉS, JUSTICE SOCIALE ET ENTREPRISES

## EN BREF

Coordination scientifique  
Abdelhak Kamal & Hammad Sqalli

Coordination éditoriale  
Bachir Znagui

**I**négalités et justice sociale continuent à représenter un véritable défi pour les politiques publiques au Maroc. Le thème « Inégalités et justice sociale » de ce numéro est plus que jamais d'actualité. Il est proposé comme un cadre qui saisit une variété de questions interdépendantes nécessitant un regard croisé de l'économie, de la sociologie, de la science politique et du management des organisations.

Ce numéro réunit des contributions originales et cherche à mieux comprendre les grandes tendances des inégalités au Maroc, sous leurs différentes formes, et les enjeux récents en termes d'égalité des chances, de justice sociale et de politiques publiques. Ces questions sont ainsi développées à travers trois axes de réflexion :

- Sur le plan conceptuel, les inégalités se produisent et se reproduisent dans des sociétés qui, généralement, les considèrent comme injustes. Lorsqu'elles se heurtent à la mobilité sociale, elles affectent la vie et les réactions des individus qui les subissent et donnent souvent lieu à des ripostes protestataires.
- Bien que le nombre de personnes vivant dans la pauvreté extrême ait diminué au niveau national, il n'en reste pas moins que les progrès réalisés masquent une persistance des inégalités de genre, entre les différentes classes sociales et de profondes disparités entre les territoires. Au cours de la dernière décennie, loin de s'être affaiblies, les inégalités se sont maintenues. La situation est plus préoccupante pour les jeunes pour lesquels les risques d'exclusion sociale sont considérables. Dans le cas marocain, les inégalités non économiques, liées notamment à l'accès à l'éducation, constituent un déterminant majeur de la pauvreté, du développement humain, voire même de l'égalité des chances à travers le territoire.
- Sur ce registre, les conceptions politiques qui ont prévalu jusque-là centrées principalement sur la question de la lutte contre la pauvreté sont dans l'ensemble inefficaces eu égard aux efforts fournis et à la faible convergence des actions menées. Il est requis désormais une stratégie transversale, comprenant les entreprises et suffisamment coordonnée pour une croissance inclusive susceptible d'inscrire chaque individu dans une perspective de mobilité sociale ■

SHANA COHEN

# Agir sur le déficit en opportunités améliore la mobilité sociale

Propos recueillis par  
Abdelhak Kamal, Professeur d'Économie à l'Université Hassan 1<sup>er</sup>  
- Chercheur associé à Economia-HEM



DR

Shana Cohen

Sociologue, Dublin

« *Inequality is  
perceived as unjust  
when structural* »

## Résumé :

Shana Cohen apporte son éclairage sur la question des inégalités en répondant à un certain nombre de questions.

Évoquer ce qui est juste et ce qui ne l'est pas implique l'existence d'un ordre moral et d'une préoccupation sociale. Cette approche suppose le rejet catégorique de toute dévalorisation de la dignité humaine en raison de statuts économiques. Aujourd'hui, on assiste à une situation dans laquelle la capacité de choisir sa vie se réduit considérablement, ce qui devient un indicateur évident d'inégalité, entraînant un déficit d'opportunités pour la mobilité sociale, ainsi qu'une incapacité à sauvegarder même le statut familial existant. Cela a des effets sur le terrain politique, notamment à travers la montée du populisme et des idées autoritaires. Sans céder sur les valeurs, les réponses appropriées à ces défis sont appelées à être pragmatiques. À titre d'exemple, la politique éducative ne doit pas se réduire à joindre le système éducatif et le marché du travail, mais doit aller au-delà pour assurer aux élèves des écoles et des lycées un savoir les préparant mieux à accéder à l'université, à devenir des citoyens capables d'affronter les incertitudes et à améliorer leurs opportunités dans la vie.

En outre, l'État ne peut réduire les inégalités uniquement par le biais de politiques publiques spécifiques ; il y a également d'autres volets qui font partie de ses obligations dont les effets impactent celles-ci : il doit investir dans les services publics et créer un environnement réglementaire dans le secteur privé contre les distorsions génératrices d'inégalités.

**L**a justice sociale est fondamentalement liée à la notion d'égalité. C'est l'objectif de tout système démocratique. Dans quelles conditions les inégalités sont-elles perçues comme productrices d'injustices ? Existe-t-il des inégalités qui ne soient pas injustes ?

Inequality is perceived as unjust when structural and social conditions prevent social mobility – and the fulfillment of human creativity, initiative, and ambition – based on merit. The debate on inequality at a global and national level today arguably critiques the power of political and economic elites to ensure social reproduction and continued, if not increasing, control over resources. This effort forcibly narrows capacity to generate a more egalitarian society, where resources are under public control and decision-making is intended to ensure distribution and greater individual opportunity.

Inequality based on income may be regarded as expected because of differences in individual ability. However, the terms 'just' or 'unjust' imply a moral order and social regard and thus, though idealistic, any diminishment of human dignity and respect due to economic position should never be considered acceptable.

**La question des inégalités économiques et sociales constitue un champ d'étude particulièrement riche et complexe. Elle est également très présente dans le débat public ces dernières années. Comment peut-on comprendre les évolutions actuelles des inégalités économiques et sociales ? Dans quelle mesure les inégalités économiques et sociales peuvent-elles constituer un obstacle à la mobilité sociale ?**

The debate on inequality has increasingly focused on assets due in part to the work of Thomas Picketty (2013) and, on a less intellectual level, the increasingly visible disparity between lifestyles, access to political power, and social reproduction through education, jobs, and inheritance. At the same time, there is sustained discussion in the public sphere at an international level regarding salary differences between executives and other employees, as well as stagnant salaries in the public sector and often negligible reimbursement within charities. The political consequence has been, most obviously, the rise of populism and faith-based parties, whether Islamist or the evangelical far right in the United States. The latter offer social services and transcendent principles to guide political transformation. A more subtle political consequence has been increasing consciousness, in a Marxist sense, of class position and division, especially amongst young people, and more specifically, a desire to connect management of financial, environmental, and social resources to individual opportunity. Today, the capacity to make a life choice is increasingly an indicator of inequality. Moreover, this capacity signifies not just a lack of opportunities for social mobility but also the inability even to maintain existing family status. The new forms of politicization, and among young people in particular, which are emerging resist limitations on life choices, or more brutally, subjugation to structural forces like public sector budget cuts or the rise in insecure, temporary work contracts.



## **Aujourd'hui, une certaine conscience face aux inégalités semble émerger, voire même s'accroître. Comment les inégalités affectent-elles la vie et l'action des individus qui les subissent ? Comment peut-on comprendre les réactions des individus face aux injustices ?**

One way to understand reactions to inequality and injustice is to look at choices of leadership, rather than particular policies or ideologies. The experience of inequality has led to a personalization of politics, whereby the leader represents future security and stability. Even if the opposite occurs in practice, the fundamental, even desperate, desire for security - whether economic, political, environmental, or social - may sustain the particular leader. The challenge to this trend may come from offering ideas and sets of practices that can attract popular support and sustain democratic, inclusive progress. These ideas and practices have to demonstrate a tangible, local impact on life chances and inequality in order to succeed, as the era of utopian ideals, including neoliberalism, is finished. Instead, any challenge to populism and authoritarian leadership should be pragmatic, though without sacrificing ideas and the necessity of thinking both critically and creatively.

## **La déficience du système scolaire public et le nombre de plus en plus important de jeunes sortant de l'école sans aucun diplôme témoignent d'une crise de l'école et accentuent la crise des valeurs. Le poids de plus en plus prépondérant de l'enseignement privé ne risque-t-il pas de compromettre l'égalité des chances et l'équité tant recherchées ? L'inégalité scolaire ne risque-t-elle pas d'affecter la hiérarchie sociale, la promotion et la mobilité sociale par l'école ?**

Education rates in Morocco have improved considerably over the past twenty years.

The relationship between education and equality is multi-layered. First, education possesses a moral and political purpose, as it represents a public good designed to support social mobility, citizenship, and belief in human potential. Education also offers the very real possibility of accessing better jobs than those who leave education before the diploma. The problem is that education policy has lost the connection between the philosophical and practical aspects of education, particularly public education. Educational policy has to be about more than linking the job market with the development of specific academic programs. It has to be about improving primary and secondary education so that pupils are better prepared for university and identify education with both becoming citizens able to confront problems and improvement of life chances.

## **Les politiques de lutte contre les inégalités constituent des instruments de la justice sociale. L'action des pouvoirs publics permet-elle de réduire les inégalités ? À quel point une politique sociale permet-elle de réduire les inégalités ? Quels sont les moyens des pouvoirs publics pour réduire les inégalités ?**

The State cannot reduce inequality solely through policy, but it can invest in public services ; create a regulatory environment in the private sector that discourages pay differentials and other practices that foster the income gap and sustain the concentration of power in management ; and contribute to public debate on the social, political, and economic value of reducing inequality. The State can lead on the development of a narrative reinforcing the importance of egalitarian values to democracy and, on a practical and urgent level, effective solutions to global and local problems like climate change, poverty and economic insecurity, and tensions based on religion, race, and/or ethnicity. In other words, the State has the authority to frame addressing inequality as a means to confront other problems ■

# DES INÉGALITÉS À L'INDIGNATION

L'objet de ce papier est de produire une réflexion analytique sur ce que suscite la société inégalitaire du point de vue de celles et ceux qui la subissent. D'abord, en distinguant les individus qui font dans la résignation, considérant les inégalités comme une sorte de fatalité, une prophétie auto-réalisatrice. En deuxième lieu, en tentant de comprendre les mécanismes de cette réaction par l'indignation, qui est l'un des étalons pour mesurer la justice sociale et le début d'une prise de conscience de la ruse du management des inégalités pour recalculer les individus « sans qualités ». En dernier lieu, nous verrons comment les inégalités donnent souvent lieu à des ripostes protestataires, mais dont la théorie sociologique est loin de livrer les mêmes explications.

Brahim Labari

Enseignant-chercheur

Université d'Agadir

Directeur de la revue internationale de sociologie et de sciences sociales *Esprit Critique*

## **L**e paradoxe des inégalités

C'est un lieu commun de relever que les inégalités, partout où vie sociale il y a, découlent

de la dynamique plus large de la stratification sociale et extensivement de la différenciation hiérarchique. Porteuse des inégalités, cette différenciation légitime l'accès ou non aux ressources les plus convoitées dans la société et donc les mieux valorisées socialement. Qu'elles soient matérielles ou symboliques, les richesses actent les avantages et désavantages entre groupes sociaux.



*La société marocaine est traversée par des inégalités souvent légitimées dans la vie réelle.*

Il n'en demeure pas moins que les inégalités accentuent le processus de marginalisation, de paupérisation et de précarisation de pans entiers de la population : une tendance que soulignent toutes les statistiques. De ce point de vue, le livre de Thomas Piketty<sup>1</sup> est assez illustratif de la durabilité et des fluctuations de ce fait séculaire. Des inégalités globales dans le sillage du processus de la mondialisation entre un Nord obsédé par l'égalisation des conditions – programme ou plutôt projet fort du sociologue libéral Alexis de Tocqueville –, et un Sud empêtré dans les aléas de la gestion hasardeuse des affaires de la Cité, aux inégalités plus ciblées entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les moins jeunes, entre les ruraux et les urbains, entre classes sociales à travers la loi de la bipolarisation, entre catégories socioprofessionnelles à la lumière de la moyennisation de la société « démocratique » selon les vœux de Tocqueville. C'est toute la question des bienfaits et des limites de la société salariale qui se pose ici avec, *in fine*, le postulat que les inégalités pourraient être combattues par les principes de la justice sociale.

Les philosophes ont été les premiers à interpellier l'économie politique sur la problématique de la répartition des richesses, sur la division du travail ou encore sur la propriété ou patrimoine. De J.-J. Rousseau à K. Marx, de Saint-Simon à Adam Smith, de Tocqueville à P. Lafargue, les inégalités étaient un casse-tête des plus têtus, et permettaient d'interroger de manière critique le décalage entre l'égalité formelle et les inégalités réelles. Qu'on se souvienne, pour ne prendre qu'un seul exemple, de la fameuse parabole de Claude-Henri de Saint-Simon faisant état de la société stratifiée entre les abeilles et les frelons<sup>2</sup>, entre les producteurs et les profiteurs, inspirant le fameux problème du *free rider*<sup>3</sup>, ou du passager clandestin que la science économique et la sociologie ont intégré de bonne grâce pour livrer un regard stimulant sur la problématique du partage des richesses dans une société donnée.

Face à la question lancinante des inégalités, les sciences sociales sont confrontées à un paradoxe de taille. D'une part, ces inégalités ne sont point naturelles, mais quasiment naturalisées, donc entachées des errements de la gestion des hommes. D'autre part, *a contrario*, elles sont une construction sociale, voire un fait social total, c'est-à-dire structurant l'ensemble des dimensions de la vie humaine. Il faut convenir que les inégalités sont partout : à l'école comme dans l'accès à la culture, elles sont légion. Face à la maladie et même vis-à-vis de la mort, les inégalités sont flagrantes. Les revenus et la richesse, les statuts et les rôles, le pouvoir et le prestige sont inégalement distribués socialement. Il est de bon aloi de tenir pour avéré que ce qui définit la société inégalitaire, ce sont tous ces traits mis bout à bout, additionnés dans une fâcheuse perspective de se résigner à l'ordre des choses. La société parfaite n'existe nulle part. Toutes les idéologies, hormis la philosophie utopique, admettent l'inaccessibilité de la Cité idéale. Pour utiliser un euphémisme, réduire la complexité sociale, rendre les gens moins malheureux, leur vendre une propagande acceptable, leur faire admettre la légitimité des institutions, les mobiliser autour des consensus sont des variantes de la dynamisation du lien social, sans lequel aucune société ne peut se reproduire sans heurts notables.

Il se trouve que la société marocaine n'échappe pas à cette inamovible loi sociologique, car elle est traversée par des inégalités de tout ordre. Elles sont même légitimées dans la vie réelle, et tout se passe comme si celui qui détenait le pouvoir se voyait aurolé d'immunité de la part de ses semblables. Sociologiquement, il serait intéressant de revenir à l'Histoire pour expliquer les tenants et les aboutissants de la légitimation des inégalités dans un contexte dominé encore par le patriarcat et le sacré.

Toujours est-il que l'entêtement des inégalités accule, dans la plupart des cas, les politiques, non pas comme les y invite leur vocation, à éradiquer

leur essor, mais plutôt, résignés, à les manager et se faire ainsi à l'idée qu'elles sont inéluctables. Naturalisées et inéluctables, un tel paradoxe perdure depuis Mathusalem, et ce, même si les causes des inégalités se renouvellent et se reproduisent de manière quasi constante.

## Les inégalités comme « prophétie auto-réalisatrice »

Même si les injustices sociales sont fermement combattues dans la vie de tous les jours, en ce sens que, du haut de notre humanisme, nous nous prenons souvent, face à une injustice, pour des défenseurs de la veuve et de l'orphelin et manifestons machinalement notre irritation en assistant à des incivilités, les inégalités semblent néanmoins se banaliser, à telle enseigne qu'elles sont considérées comme le destin des individus et non comme résultant de leur choix. La contrepartie de la banalisation est cet accommodement aux inégalités réelles tout en les reléguant, selon les traditions nationales, au rang de la fatalité religieuse, de la résignation à l'ordre cosmique ou plus séculièrement à l'épuisement de l'âge du politique, où « gouverner, c'est pouvoir », au bénéfice de l'âge de la gestion, où « gouverner, c'est composer avec les contraintes ». Le fatalisme dans sa variante *maktoub* sert d'argument à la bonne tenue du vivre-ensemble, ultime paradigme d'une organisation sociale holiste et foncièrement inégalitaire.

## Les inégalités sont partout : à l'école comme dans l'accès à la culture, elles sont légion. Face à la maladie et même vis-à-vis de la mort, les inégalités sont flagrantes

« Si les hommes considèrent des situations comme réelles, alors elles le deviennent dans leurs conséquences »,

écrivait Robert K. Merton. Appliquée aux inégalités, cette prophétie peut s'articuler à l'idée que « si les Hommes naissent libres et égaux en droit », l'égalité réelle ne peut être qu'une vue de l'esprit, et il appartient à chacun d'engager ce dont la vie le dote pour que les inégalités lui soient avantageuses. C'est ce postulat qui est à l'origine aussi bien de l'*homo oeconomicus*, guettant son intérêt bien compris que de l'*homo strategicus* qui combine inlassablement pour faire triompher ses attentes. Dans la société marocaine, forcément inégalitaire, cette tendance au fatalisme existe, pour ne pas dire qu'elle demeure fort prégnante. On ne prête qu'aux riches, dit-on, mais le riche est craint car il est l'ami du puissant ; il serait même favorisé par la providence. Le subordonné accepte sa condition, car il considère que sa délivrance est entre les mains de son supérieur et tout se passe comme si « faire avec » est stratégiquement plus porteur que « faire contre ». Le sens commun regorge de cet accommodement au fatalisme comme pour souligner que des individus de bonne famille sont les premiers servis dans l'accès à la richesse et aux statuts avantageux : tel a un bras long, tel autre a sa grand-mère dans le sésail, tel autre est un *aggouram*<sup>4</sup> béni de Dieu... Tel autre a les faveurs de la providence et dispose, même en *free rider*, de plusieurs agréments de transport (*Lgrimat* en dialecte marocain, dont l'origine étymologique est *Ikraramiyat*<sup>5</sup>). Côté religieux, nul besoin de reconvoquer une série de citations pour corroborer le bien-fondé des inégalités : « Si Allah décide de vous favoriser, nul ne peut empêcher que cela advienne. Si l'Humanité entière s'allie à vous avantager contre la volonté divine, cela n'advient point », déclame un hadith. Un certain nombre d'études anthropologiques ont fait valoir la tendance du Marocain, et encore plus de la Marocaine, à faire sienne une forme de résignation au réel, à épouser une vision fataliste de l'ordre social ou cosmique, voire à légitimer des rapports de consensus et partant d'autoritarisme de quelque côté qu'il émane. Ernest Gellner<sup>6</sup>, sur le plan des structures communautaires, John Waterbury<sup>7</sup> dans le domaine du politique et plus récemment

encore Abdallah Hammoudi dans une perspective historique, ont souligné la persistance dans le contexte marocain de l'héritage segmentaire. Dans le contexte du Maroc des profondeurs, il est avancé que l'entreprise représente l'émanation de la zaouia, en ce sens que ce serait les chefs religieux, guerriers et de bonne tribu qui sont les plus prédisposés à devenir leaders en affaires. Mais, le fatalisme et la résignation ne se conjuguent pas seulement au religieux, les inégalités peuvent aussi rencontrer un désespoir sociologique qui les déclarent comme de l'ordre de l'inéluctable. Une certaine tradition sociologique s'emploie à déployer une autre façon de verbaliser les rapports sociaux en atténuant la charge de la phraséologie. Dans le langage courant, euphémiser les rapports sociaux revient à ne pas appeler un chat un chat, avec cette fonction atténuante des tensions qui caractériseraient les rapports sociaux. Tout est, à mon sens, parti de l'affrontement entre deux types de lecture de l'organisation sociale, signalé plus haut : bipolarisation vs moyennisation de la société. À l'égalité, on préférerait désormais l'équité, sachant que cette dernière cible les individus distinctement pour identifier leurs attentes et doléances à partir des revendications personnalisées et non généralisables à l'ensemble populationnel. L'égalité est une revendication politique ancienne portée par des mouvements ouvriers et syndicaux. La sociologie marocaine a encore, me semble-t-il, du chemin à parcourir pour éclairer ces nuances et proposer des lectures paradoxales des contextes inégalitaires dans des domaines aussi variés que la santé publique, l'enseignement ou encore les statuts

**Les inégalités semblent se banaliser, à telle enseigne qu'elles sont considérées comme le destin des individus et non comme résultant de leur choix**

## L'indignation face à la société inégalitaire

*Stricto sensu*, l'indignation consiste à dire « *Ça suffit !* » face à tant d'injustices sociales ! C'est même l'étalon qui permet de mesurer la prise de conscience des gens ordinaires de l'ampleur des inégalités sociales. S'indigner revient à faire le diagnostic de l'existant. La fibre de l'indignation sommeille dans le for intérieur des individus lucides, ce qui explique par ailleurs le succès de l'opuscule essai de Stéphane Hessel<sup>8</sup> et sa traduction dans les mouvements des indignés dans plusieurs sociétés « démocratiques ». Même si la réflexion de ce vétéran s'emploie dans le large chantier des inégalités globales, il n'en demeure pas moins que les sociétés inégalitaires pourraient y trouver matière à indignation : les familles surendettées pour éduquer leurs enfants dont le revenu est souvent mangé par l'inflation peuvent à cette aune s'organiser pour réclamer plus d'aménité pour les classes moyennes, véritable interface entre les classes aisées et populaires.

La responsabilité sociale de l'université, par la voix de l'enseignant-chercheur, doit être engagée, à mon sens, afin d'offrir à l'étudiant, dans un souci pédagogique et didactique les armes et le mode d'emploi de l'indignation. Au département de sociologie à Agadir, un cours est dédié à cette question des inégalités, d'autres plus incidemment abordent la problématique par une sociologie du processus de la mondialisation. Ainsi, dans la prestigieuse université de Harvard, même dans un système de l'argent-roi, les étudiants manifestent leur indignation en ciblant le cours d'introduction à l'économie, marquant ainsi l'égard accordé à l'enseignement d'Adam Smith sur la théorie keynésienne, et parce que la « *nature partisane de ce cours symbolise et contribue aux inégalités économiques croissantes aux États-Unis* ». Et le raisonnement se poursuit : « *Une année d'études à Harvard revient à peu près à 50 000 dollars (36 600 euros). Quelques-uns des jeunes contestataires du professeur Mankiw ont, sans doute,*

*contracté des emprunts pour payer leurs études, dont la dette les étranglera s'ils ne trouvent pas du travail tout de suite. D'autres ont des parents qui se saignent aux quatre veines pour eux, plus que ne l'ont fait leurs propres parents. Et c'est cette disparité qui nourrit le ressentiment actuel aux États-Unis »<sup>9</sup>. À chacun ses étudiants et à chacun son indignation.*

## Les dynamiques protestataires comme autant d'haros sur la société inégalitaire

Vouer aux gémonies la vision fataliste des inégalités, aller plus loin que l'indignation, les dynamiques protestataires est la phase ultime de la dénonciation des inégalités et, dans cette perspective même, proposer un autre modèle de société plus égalitaire, une *alter* société qui contentera le plus grand nombre. C'est l'affaire de l'avant-garde protestataire chère à Marx et aux marxistes. À bien regarder les mouvements de masse qui pullulent ici et là, nous sommes fondés de les associer centralement aux problèmes des inégalités. Inégalités territoriales avec le lourd héritage du Maroc utile et du Maroc inutile, comme en attestent les récents soulèvements dans le Rif ; inégalités d'accès à la culture et à un système éducatif efficient, les villes moyennes comme Agadir ne disposant pas de salle de cinéma (des mouvements virtuels et pétitionnaires avaient circulé dans ce sens dans un passé récent) ; inégalités face à un service public de proximité loin des fonctionnaires zéloteurs et souvent mal formés pour servir le citoyen ; inégalités si manifestes entre hommes et femmes, notamment face au salariat (le fameux plafond de verre)<sup>10</sup> ; inégalités perçues de la *Hogra*, relativement aux droits culturels et linguistiques, comme c'est le cas de l'amazighité ; inégalités de la représentation médiatique et télévisuelle du Maroc pluriel, ayant vécu des siècles durant dans une harmonie enviable ; inégalités enfin relativement à la promotion politique d'un personnel âgé et perçu comme étant « corrompu » passant outre le fameux credo de « servir et non se servir »... Toutes ces

inégalités, mises bout à bout, nourrissent le ressentiment et la frustration. Dans un vieil article, aujourd'hui quasi oublié, John Waterbury<sup>11</sup>, avec son regard de politiste et de spécialiste des élites, pointait cette révolution des attentes montantes (*Revolution of rising expectations*) résultant des frustrations individuelles au terme desquelles chaque groupe social pointe les inégalités qu'il aspire à combattre. Un pendant à la théorie marxiste sur les inégalités qui invite le pouvoir politique à privilégier l'institutionnalisation d'une société ouverte, reposant sur un contrat responsable et durable ■

## Notes

1. Cf. Piketty, Thomas (2013). *Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle* Paris : Éditions du Seuil, coll. « Les Livres du monde ». 916 p.
2. Cf. Sur la querelle des abeilles et des frelons, extrait de *L'Organisateur* (1819), nommé Parabole de Saint-Simon. Dans (2012). *Œuvres complètes du comte de Saint-Simon*. Paris : Presses Universitaires de France. 4 vol., 3504 p.
3. Le problème des *free-rider*, parfois traduit en français par « problème du passager clandestin » désigne le comportement d'une personne ou d'un organisme qui obtient et profite d'un avantage sans contrepartie.
4. Appartenant à une descendance qui remonte à la famille du Prophète.
5. Gratification, en arabe classique et moyen oriental.
6. Gellner, E. (1961). *The role and organisation of a berber zawya*, Londres. Et sa traduction récente : Gellner, Ernest (2003). *Les saints de l'Atlas*. Paris : Éditions Bouchène, coll. « L'intérieur du Maghreb ». Cette théorie anthropologique, conservatrice, dénie tout changement propulsé par l'individu-acteur...
7. « *Le Marocain, qui n'est à l'aise qu'intégré à une collectivité et se sent démuné dans une action autonome, conçoit le pouvoir et l'autorité comme défensifs avant tout, servant à protéger et à conserver plus qu'à créer ou à détruire...* », Waterbury, John (1975). *Le Commandeur des croyants. La monarchie marocaine et son élite* (Catherine Aubin, traduction de l'anglais) Paris : PUF.
8. Hessel, Stéphane (2010). *Indignez-vous !* Indigène éditions, coll. « Ceux qui marchent contre le vent ». 32 p.
9. Lire l'article du quotidien *Le Monde* sur le lien suivant : [http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/11/12/l-inegalite-moteur-mondial-de-l-indignation\\_1602918\\_3232.html](http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/11/12/l-inegalite-moteur-mondial-de-l-indignation_1602918_3232.html)
10. Le plafond de verre est une expression américaine désignant les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité.
11. (1967). La légitimation du pouvoir au Maghreb : tradition, protestation et répression. *Annuaire de l'Afrique du Nord*, p. 411-423.

# MESURES ET TENDANCES DES INÉGALITÉS MONÉTAIRES

Cette contribution dresse un état des lieux des inégalités monétaires au Maroc. Elle prend appui sur les principaux indicateurs de mesure des inégalités à partir des données disponibles sur la répartition des dépenses de consommation des ménages. Pour mesurer l'ampleur des inégalités dans toutes leurs formes et manifestations, il est cependant nécessaire de tenir compte, en plus de la dimension monétaire (revenus, patrimoine...), des dimensions non monétaires (éducation, santé, accès au logement...).

- Wail Benaabdelaali, Laboratoire d'Économie Appliquée au Développement, Université de Toulon
- Mohamed Doudich, Économiste-Statisticien
- Abdelhak Kamal, Enseignant-chercheur à l'Université Hassan 1<sup>er</sup> Settat - Chercheur associé à Economia-HEM

**L**es inégalités économiques et sociales, dans leurs différentes manifestations, ont joué un rôle majeur dans le déclenchement des soulèvements de 2011 dans divers pays arabes (Ianchovichina *et al.*, 2015) et pèsent lourdement sur la cohésion sociale<sup>1</sup>. S'il existe un consensus sur les effets négatifs des inégalités, des divergences apparaissent en revanche sur la manière de les appréhender. En effet, les approches adoptées pour l'analyse des inégalités sont diverses et concernent plusieurs disciplines. Les premiers travaux découlent de l'analyse sociologique liée aux structures sociales. Il s'agit, notamment, de la notion de *classes sociales* chez Karl Marx, de



L'analyse des inégalités économiques et sociales au Maroc se fonde sur la répartition des dépenses de consommation des ménages.

*stratification sociale* chez Max Weber et des *types de capitaux* de Pierre Bourdieu. Des travaux plus récents, notamment ceux des économistes François Bourguignon et Joseph Stiglitz, appréhendent les inégalités à travers la notion de *mondialisation des inégalités*. Les inégalités internationales (inégalités entre Nations) et inégalités internes (inégalités au sein des Nations) semblent présenter des évolutions assez contrastées. Dans cette même lignée, Thomas Piketty montre que les inégalités intra-pays de revenus augmentent dans la plupart des pays développés.

Les inégalités de revenus augmentent aussi dans les pays arabes. La croissance annuelle moyenne de l'IDH dans la région arabe a diminué de plus de moitié entre 2010 et 2015 (0,45%) par rapport à la croissance entre 2000 et 2010 (0,95%). La région souffre d'une perte globale due aux inégalités de revenus de 26,2% en 2015 contre 17,7% en 2010, largement supérieure à celle dans les pays où le niveau de développement humain est très élevé (19,5% en 2015 contre 19,9% en 2010).

## **Au Maroc, la persistance des inégalités de revenus interroge la soutenabilité du modèle économique et social en vigueur (Banque mondiale, 2017; OCDE, 2017)**

Signalons que la relation est étroite entre les inégalités et la pauvreté (Dubois, 1999). Il est donc pertinent de traiter de manière conjointe la question de la pauvreté et des inégalités. Les données sur la pauvreté permettant d'appréhender de façon globale les situations de privation, sans pour autant indiquer comment sont réparties les dépenses entre les différentes catégories sociales. L'analyse des indicateurs d'inégalité tels que l'indice de Gini<sup>2</sup> et le rapport interdéciles<sup>3</sup> des dépenses ou des revenus est nécessaire et apporte un éclairage complémentaire sur la nature de la répartition des richesses entre riches et pauvres.

## **La mesure des inégalités monétaires : de quoi parle-t-on ?**

Les indices d'inégalité de revenus, largement utilisés dans la littérature, renseignent globalement sur le degré de concentration de la répartition des ressources monétaires perçues par les individus d'une population. Cependant, les revenus ne permettent pas, à eux seuls, de caractériser les inégalités de bien-être. Les indices d'inégalité dans la distribution de la santé ou de l'éducation, récemment introduits par le PNUD dans l'indice de développement humain ajusté aux inégalités (PNUD, 2010), permettent de mieux rendre compte, en introduisant d'autres aspects, de la nature multidimensionnelle des inégalités.

De manière générale, la construction d'un indice d'inégalité nécessite (i) de cerner la population d'intérêt sur laquelle l'analyse porte, (ii) de préciser sur quelle variable l'inégalité est mesurée, et (iii) d'identifier l'entité sur laquelle l'observation de cette variable s'opère. Le premier critère concerne la population d'intérêt qui peut être, par exemple, l'ensemble de la population marocaine âgée de 15 ans et plus en 2014, ou bien, l'ensemble des salariés au Maroc en 2017.

Concernant le deuxième critère, on définit la variable de revenus choisie pour évaluer l'inégalité monétaire. Le choix de cette dernière revêt une certaine importance, car elle détermine de manière systématique sur quoi l'inégalité est quantifiée. Ainsi, l'inégalité peut être évaluée, par exemple, à partir du revenu global des individus, qu'il soit composé de salaire, de revenu foncier, de transferts, ou d'actif financier. En raison du manque de données sur le revenu, ce dernier est le plus souvent approximé à travers la consommation qui, à son tour, peut aussi être approchée à travers les variables liées au mode de consommation telles les mesures des taux d'équipement.

En troisième lieu, il s'agit de préciser l'entité d'observation appelée aussi entité d'analyse (troisième critère). Elle définit implicitement par qui l'inégalité est appréciée. Elle peut l'être entre ménages,



individus, communes, provinces... Le manque d'information relatif à certains niveaux d'observation contraint de passer à un niveau supérieur à travers une agrégation (par exemple, passer du niveau individu au niveau ménage ou unité de consommation). Le choix de l'entité d'observation est susceptible, toutefois, de modifier les résultats obtenus, même s'il s'agit à la fois de la même population d'intérêt et de la même variable de revenus.

## Évolution des inégalités monétaires au Maroc 2007-2014

En l'absence de données fiables sur les revenus, l'analyse des inégalités économiques et sociales au Maroc se fonde sur la répartition des dépenses de consommation des ménages, exprimées par personne et par an. Ainsi mesurées, les inégalités semblent moins accentuées qu'elles ne le sont dans les faits.

Ceci étant, l'analyse de leur tendance entre 2007 et 2014 se fonde – par le Haut-Commissariat au Plan (HCP), tout comme l'Observatoire national du développement humain (ONDH) – sur les données des enquêtes abordant les dépenses de consommation des ménages<sup>4</sup>. Faite à l'aide de trois indices, l'évaluation de cette tendance stipule la stagnation de l'inégalité des dépenses de consommation, connues pour leur saturation parmi les classes riches et leur amélioration parmi celles pauvres.

L'indice de Gini, plus sensible au centre de la distribution sociale, passe de 0,407 en 2007 à 0,388 en 2014. Il exprime une tendance à la baisse des inégalités, statistiquement peu significative, témoignant plutôt d'un statisme des classes sociales intermédiaires en termes de niveau de consommation.

Le rapport interdécile est sensible à l'écart entre les plus pauvres et les plus riches. Mesuré par le rapport de la part, dans le total des dépenses, des 10% les plus riches à celle des 10% les plus pauvres, il a diminué de 12,7% à 11,2%. On en retient que l'écart relatif

## QUELQUES INDICES D'INÉGALITÉS

**Le coefficient de variation** continue tout de même à être utilisé puisqu'en plus d'être considéré comme un indicateur qui synthétise l'information pour l'ensemble de la répartition, il est conforme à l'approche axiomatique des indices d'inégalité, et est facilement calculable en divisant l'écart type par la moyenne. Toutefois, cet indicateur reste assez sensible à la présence de valeurs élevées, et toute réduction de ces dernières implique une chute significative de ce coefficient.

**Les rapports interquantiles**  $RIQ_p$  ( $X^{\text{Revenu}}$ ) sont des indices relatifs qui peuvent être calculés en rapportant le niveau agrégé de la fraction  $p$  détenant les valeurs les plus élevées de la distribution à celui de la fraction  $p$  détenant les valeurs les plus faibles de cette même distribution. De même, les étendues interquantiles, appelés aussi écarts ou intervalles interquantiles, sont des indices absolus. Ils sont calculés en faisant la différence entre le niveau agrégé de la fraction  $p$  détenant les valeurs les plus élevées de la distribution et celui de la fraction  $p$  détenant les valeurs les plus faibles.

**Le rapport et l'étendue interquantiles correspondent** respectivement à  $RIQ_p$  ( $X^{\text{Revenu}}$ ) et à  $EIQ_p$  ( $X^{\text{Revenu}}$ ). Dans le cas où  $p=20%$ ,  $p=10%$ ,  $p=5%$  ou  $p=1%$ , ces indices sont appelés respectivement rapport interquintiles, interdéciles, intervingtiles et intercentiles. Les rapports et les étendues interquantiles sont très utilisés puisqu'ils sont des indices faciles à calculer, mais ne sont toutefois pas conformes à l'approche axiomatique des indices d'inégalité et ne reflètent pas l'information pour l'ensemble de la répartition. En effet, ils se basent uniquement sur une partie de la distribution et ignorent, de ce fait, la tendance centrale.

**L'indice de Gini** demeure le coefficient le plus utilisé pour mesurer les inégalités dans la répartition des revenus. Toutefois, les indices de Gini - du revenu, de l'éducation ou de la santé - sont tous égaux à la moitié de la moyenne des écarts absolus entre les observations prises deux à deux rapportées sur la moyenne des observations. De même, ces deux indices peuvent aussi être définis en faisant référence à la courbe de Lorenz. Le revenu est le plus souvent considéré comme une variable continue, mais peut toutefois être adapté au cas discret en utilisant des regroupements par intervalle de revenus.

Si le coefficient de variation est sensible aux extrémités supérieure et inférieure de la distribution, l'indice de Gini, quant à lui, est peu sensible aux deux queues de la répartition de la variable de revenu. En effet, il accorde plutôt plus de poids aux changements aux alentours du mode de la distribution (où la densité des individus est la plus élevée).

entre les pauvres et les riches aurait cessé de se creuser dans le domaine de la consommation de biens et services, à moins que les observations extrêmes des enquêtes de 2007 et de 2014 ne soient pas comparables.

## Malgré une baisse de la pauvreté monétaire, la pauvreté subjective (perçue) a même augmenté et le niveau d'inégalité est parmi les plus élevés de la région

Le taux de pauvreté relative, mesurée au seuil de 60% de la médiane des dépenses de consommation par habitant, est une autre mesure de l'inégalité, sensible à la tranche inférieure de la distribution sociale. Il a pratiquement stagné à près de 19%, passant de 19,4% à 18,8% durant la période, indiquant, à son tour, une quasi-stagnation de la frange de population consommant moins que le seuil de la pauvreté relative, durant la période analysée.

En dynamique longue, la pauvreté monétaire, mesurée par la proportion de la population disposant de moins de 2 US\$ par jour en PPA (en %), est passée de 13,3% à 8,9% entre 1985 et 2014. Toutefois, malgré cette baisse, le taux de pauvreté subjective (perçue) a même augmenté, passant de 39,3% en 2007 à 42,3% en 2014, et le niveau d'inégalité reste parmi les plus élevés de la région. En effet, la répartition sociale des dépenses de consommation des ménages ne s'est pas dégradée entre 2007 et 2014. Elle a cependant stagné durant la période à un niveau plus élevé que les pays comparables sur le plan économique et culturel tels que la Tunisie (Gini égal à 0,358) et l'Égypte (0,308). Pareille rigidité à la baisse des inégalités au Maroc gagnerait à être inversée à un moment où la réduction de la pauvreté est de plus en plus tributaire de la régression des inégalités. En 2014, une baisse des inégalités de 1% aurait donné

lieu à une réduction de la pauvreté de 10% contre 5,9% en 2007.

Le niveau de revenus ou de dépenses ne constitue pas à lui seul une mesure directe du niveau de vie tel qu'annoncé par Anand et Sen (1994). Il peut être simplement considéré comme un instrument utilisé pour acquérir plus de bien-être. À côté des inégalités monétaires, les inégalités non économiques constituent une dimension importante du bien-être. Pour mesurer l'ampleur des inégalités dans toutes ces formes et manifestations, il est nécessaire de tenir compte, en plus de la dimension monétaire (revenus, patrimoine...), des dimensions non monétaires (éducation, santé, accès au logement...) ■

### Bibliographie

- Anand, S. and Sen, AK. (1994). Sustainable human development: concepts and priorities, *Occasional paper 8, Human Development Report Office*. New York: United Nations.
- Banque mondiale (2017). *Le Maroc à l'horizon 2040. Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique*. Washington DC.
- Bourguignon, F. (2013). *La Mondialisation de L'inégalité*. Paris : Le Seuil.
- Piketty, T. (2013). *Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle*. Paris : Éditions du Seuil, coll. « Les Livres du monde », 916 p.
- Dubois, J-L. (2001). Pauvreté et inégalités : situation et politiques de réduction. Dans A. Lery et P. Vimard (coord.). *Population et développement : les principaux enjeux cinq ans après la Conférence du Caire*. Paris (FRA) ; Marseille : CEPED ; LPE, (12), 123-135.
- Ianchovichina, E., Mottaghi, L. and Devarajan S. (2015). Inequality, Crisis, and Conflict in the Arab World. *Rapport de suivi économique de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA)*. Washington : Groupe de la Banque mondiale.
- OCDE (2017). *Examen multidimensionnel du Maroc : Volume 1. Évaluation initiale*. Paris : OECD Publishing.

### Notes

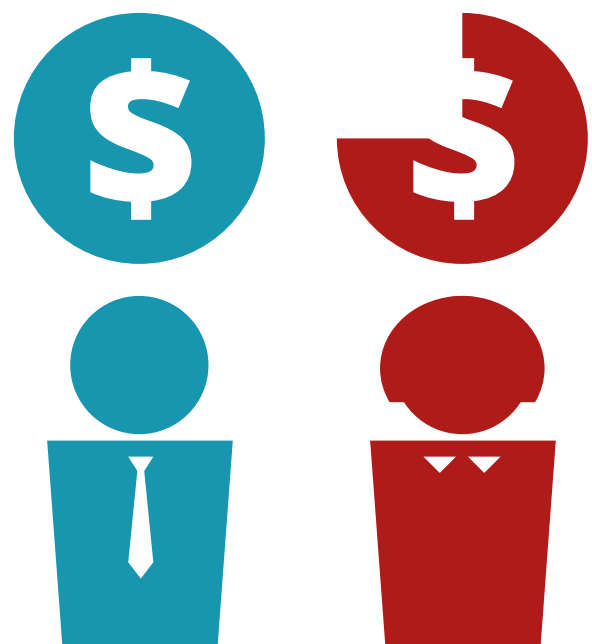
1. Signalons que toutes les inégalités ne sont pas forcément interprétées sous forme d'injustice.
2. Le coefficient de Gini, ou indice de Gini, est une mesure statistique permettant de rendre compte de la répartition d'une variable (salaire, revenus, patrimoine) au sein d'une population.
3. Les déciles partagent l'effectif total d'une série en 10 groupe égaux, c'est-à-dire contenant chacun 10% de l'effectif total. Les rapports interdéciles sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts).
4. Il s'agit, pour le HCP, de l'enquête sur le niveau de vie des ménages 2006/07 et de l'enquête sur la consommation et les dépenses des ménages 2013/14, et, pour l'ONDH, des enquêtes panel couvrant la période 2012-2017. Notons également que les principaux indices d'inégalité sont publiés dans le Rapport national sur les OMD de 2015 (in www.hcp.ma).

# RETOMBÉES DES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE

Ce travail de prospection couvre la période entre 1991 et 2007. Il aborde la question de la discrimination salariale en termes de décomposition entre ce qui est objectif et ce qui est pure discrimination, de poches sociales et sectorielles, de tendance et de coût économique. Il s'avère ainsi que le pays continue à payer le prix de cette discrimination en termes de développement humain et économique. Déjà en 2007, le Maroc affichait une perte des revenus salariaux, estimée à 30,4% à cause de l'inégalité des salaires due, en partie, à la discrimination salariale envers la femme.

Mohamed Doudich  
Économiste-Statisticien

**L'**écart de rémunération entre les sexes a lieu lorsque, à productivité égale, les salariés de sexe féminin obtiennent, en moyenne, un salaire systématiquement inférieur à celui des hommes. Il devrait résulter exclusivement des différences entre les aptitudes individuelles observables dont notamment l'éducation, la formation, l'expérience professionnelle, le secteur d'activité et la période travaillée. Or, à aptitudes égales aux hommes, les femmes subissent, en moyenne, une pénalisation salariale spécifique, injustifiée, dite discrimination salariale.



DR

*L'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'explique beaucoup plus par la discrimination salariale que par la différence des aptitudes.*

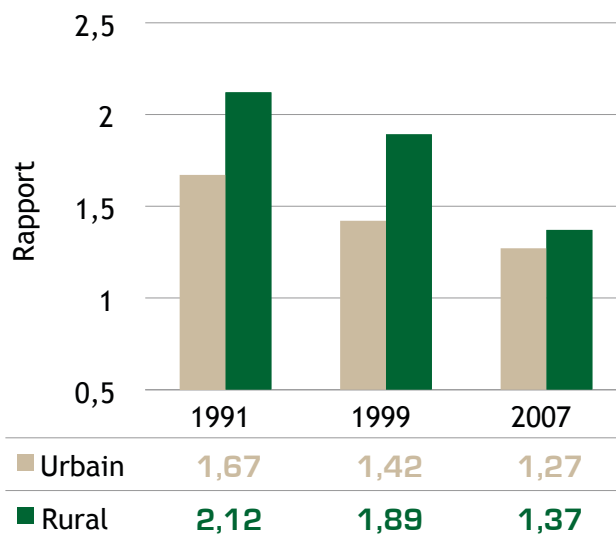
Le présent papier aborde cette forme d'inégalité en termes de décomposition entre ce qui est objectif et ce qui est pure discrimination, de poches sociales et sectorielles, de tendance et de coût économique. Couvrant la période 1991-2007, il teste l'hypothèse selon laquelle les changements, aussi bien dans le cursus et le niveau d'activité économique de la femme que dans l'égalité des chances, auraient estompé, sans toutefois enrayer, l'inégalité des rémunérations entre les sexes.

### Approche et sources des données

Trois facettes d'inégalité cantonnent, au moins en partie, la femme dans l'inactivité. D'abord, le droit de la population féminine à l'exercice d'une activité salariée, au lieu du statut d'aide familiale non rémunérée, reste souvent prohibé dans les milieux sociaux enclavés dont ceux ruraux<sup>1</sup>. Ensuite, là où ce droit est acquis, la femme fait face à l'inégalité de chances d'insertion professionnelle. Mesuré par l'odds ratio<sup>2</sup>, l'indice de cette facette d'inégalité (1,47 en 2016) signifie que la femme active a 1,5 fois moins de chance de trouver un emploi qu'un homme actif. Au bout de la chaîne, une fois employée, la femme affronte l'inégalité des situations (ou de résultats) : son salaire est systématiquement inférieur à celui de son homologue homme.

Le parcours ainsi chicané n'arrange pas l'insertion de la femme dans la vie active. Les deux dernières décennies, de 1999 à 2016 en particulier, ont été marquées par une régression soutenue du taux d'activité de la femme, passant de 30,4% à 23,7% durant la période. Récemment, en 2016, plus de la moitié (53,5%) des femmes âgées de 18 à 24 ans n'étaient ni en cours de scolarisation, ni en formation, ni en emploi<sup>3</sup>. Inverser cette prédilection de la femme pour l'inactivité économique revient à en déterminer les raisons. L'absence de rémunération ou le statut d'aide familiale ainsi que la discrimination salariale devraient en faire une partie intégrante.

Graphique 1 : *Évolution du rapport homme/femme des salaires*



L'analyse de la discrimination salariale envers la femme se fonde ici sur les données des enquêtes sur le niveau de vie des ménages, réalisées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) au cours des vingt-cinq dernières années<sup>4</sup>, traitées à l'aide des modèles, réduit et élargi, de capital humain (de J. Mincer)<sup>5</sup>. Ajustée séparément et simultanément pour les hommes et les femmes, cette modélisation permet de dissocier ce qui est objectif de ce qui est pratique discriminatoire dans l'écart des salaires entre les sexes. Elle permet par ailleurs d'évaluer l'apport de l'égalité des chances entre les sexes vis-à-vis de l'éducation, à la réduction de l'inégalité des salaires hommes-femmes<sup>6</sup>.

### Une discrimination salariale partout observée

Sur l'ensemble de la population marocaine salariée, un homme touchait, en moyenne, 56% de plus qu'une femme en 1991, 28% en 1999 et 17% en 2007. Bien qu'en baisse, ces écarts sont beaucoup plus aigus dans le milieu rural que dans le milieu urbain (Graphique 1). Leur tendance à la baisse peut être trompeuse. Elle doit être interprétée avec précaution. En effet, dans un contexte marqué par le recul de l'activité économique de la femme, la baisse de l'inégalité des salaires entre

les sexes serait le reflet d'un retrait des femmes salariées les moins payées du marché de travail, et induirait, de ce fait, une réduction de la différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Exprimée en termes d'écart de salaire, la différence de rémunération entre les sexes est de 14,3% au Maroc<sup>7</sup>. Elle est supérieure à celle observée en France (13,4%), en Espagne (8,6%) ou en Italie (11,1%), mais inférieure à celle affichée par la Turquie (20,1%), la Tunisie (22,0%) ou encore la Corée du Sud (36,6%). Ces comparaisons sont à prendre avec précaution dans la mesure où, dans certains pays développés, une part importante des femmes travaillent à temps partiel.

Le diagnostic de l'origine de l'écart de salaire au Maroc montre qu'il n'est pas totalement expliqué par la différence des compétences et aptitudes professionnelles. Il est dû, en grande partie, à des représentations et normes sociales considérant que certaines franges d'individus sont vouées à la sous-rémunération en raison de leur sexe à l'instar de l'état de santé, l'origine sociale ou encore la situation de pauvreté.

En effet, à aptitudes égales – dont notamment le cursus éducatif et professionnel –, le salaire moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes. L'effet du sexe féminin sur le niveau de salaire – toutes choses égales par ailleurs – a été, au cours de la période analysée, soit 1991-2007, significativement négatif bien qu'il régresse dans le temps. Le fait d'être de sexe féminin réduisait, à lui seul, le salaire de la femme de 32,4% en 1991, 15,4% en 1999 et de 14,0% en 2007. Cet impact ne tient pas compte de la différence des caractéristiques des salariés hommes et femmes, favorable jusqu'à présent aux hommes.

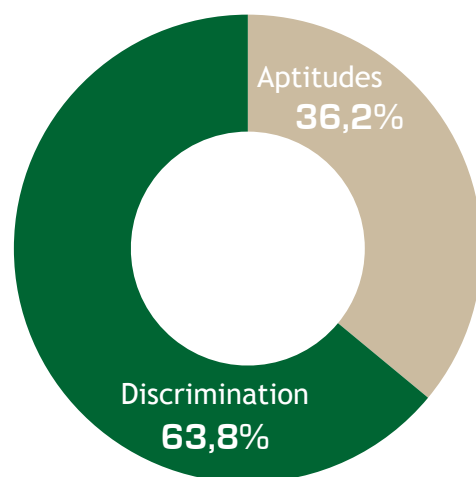
Par ailleurs, des facteurs, autres que le sexe féminin, affectent le niveau de salaire. La résidence dans un milieu rural agit négativement sur le salaire des deux sexes. Elle réduit en outre le salaire des

femmes d'une proportion plus grande (26,6%) que celle des hommes (20,3%). L'analphabétisme des chefs de ménage – indice de la modestie des revenus – est, à son tour, plus contraignant pour les femmes. Son effet négatif pur sur le salaire moyen de la femme est de 16,7% contre 10,0% pour les hommes. En revanche, la pauvreté, à la fois cause et effet, affecte beaucoup plus le salaire moyen des hommes (le réduisant de 16,1%) que celui des femmes (9,4%).

### Les deux tiers de l'écart des salaires entre les sexes sont injustifiés

Il ressort de ce qui précède que la femme dispose d'un salaire inférieur, en moyenne, à celui de l'homme, en raison d'une série de facteurs dont notamment sa condition de femme. La décomposition de cet écart selon qu'il est dû à la différence entre les aptitudes des hommes et des femmes ou au sexe féminin (discrimination pure) montre, à cet égard, d'importants constats.

Graphique 2 : *Origine de l'écart des salaires entre hommes et femmes, 2007*



D'abord, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes s'explique beaucoup plus par la discrimination salariale que par la différence des aptitudes entre les salariés hommes et leurs homologues femmes. Près des deux tiers (63,8%) de cet écart salarial résultent d'une pure discrimination salariale envers la femme (Graphique 2).

Seuls 36,2% de la différence des salaires entre hommes et femmes sont dus à la différence des aptitudes des salariés hommes et femmes, à savoir l'expérience professionnelle (nombre d'années travaillées) et le cursus éducatif (nombre d'années d'éducation-formation).

Ensuite, ladite discrimination explique une proportion de l'écart des salaires, entre hommes et femmes, plus grande dans le milieu rural (92,6%) que dans le milieu urbain (44,7%). Sa part est aussi plus excessive dans le secteur primaire (105,2%) que dans les secteurs secondaire (63,8%) ou tertiaire (23,2%). Il en ressort que la discrimination salariale envers la femme est différemment ancrée dans les secteurs d'activité, et que c'est dans les milieux agricoles pauvres qu'elle sévit le plus.

### Une discrimination envers la femme, rigide à la baisse

L'écart logarithmique empirique entre les salaires des hommes et des femmes a connu une baisse progressive le long des vingt-cinq dernières années, équitablement répartie entre la décennie 1990 et la décennie 2000. Tout comme le rapport des salaires, il a reculé de 0,583 en 1991 à 0,451 en 1999, puis à 0,306 en 2007, montrant que l'inégalité des salaires entre les sexes tend à s'estomper. Cette période n'a cependant connu qu'une baisse, de 5 points de pourcentage, passant ainsi de 69,1% en 1991 à 63,8% en 2007.

C'est dire qu'il importe de compter sur le développement, à la fois, des capacités et du pouvoir revendicatif de la femme pour faire face à la discrimination salariale de type genre. Attendre que l'écart de rémunération entre les sexes s'enraye de lui-même prendrait, à cette cadence, au moins deux siècles !

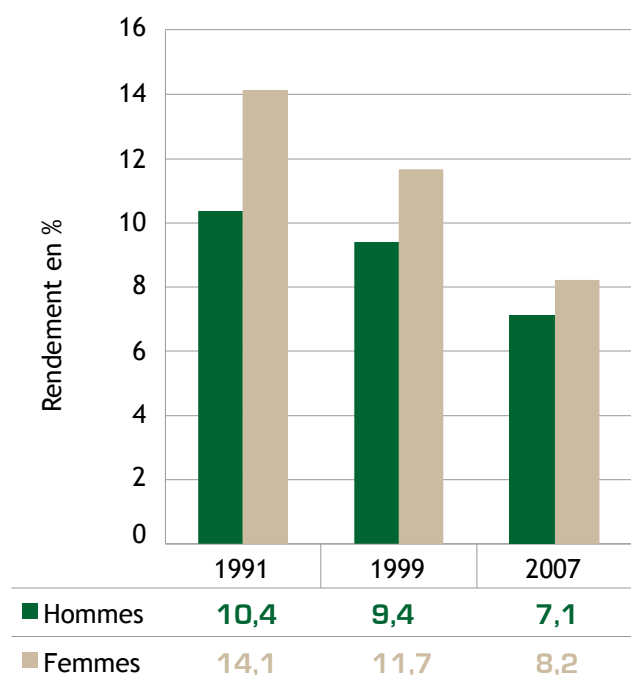
C'est ainsi que l'équité des salaires entre les deux sexes passe par l'égal accès de la femme à l'investissement dans l'éducation et la formation, et à l'insertion professionnelle. En fait, l'avantage qu'ont les hommes salariés sur leurs

homologues femmes s'explique aussi, dans une grande proportion (36,2%), par les acquis cumulés par les hommes en termes de cursus éducatif et expérience professionnelle.

Par ailleurs, fonder l'équité salariale sur le développement des capacités et aptitudes de la femme en garantit l'irréversibilité pour des raisons liées à l'efficacité collective des femmes. Il est, en outre, socialement et économiquement souhaitable. En fait, la femme salariée réalise, en comparaison avec l'homme, le plus grand rendement du capital humain et de l'expérience professionnelle (Graphique 3). Le rendement mesure ici la hausse des revenus salariaux suite à l'augmentation, en une seule année, du nombre d'années d'éducation ou d'ancienneté dans la profession.

Ainsi défini, le rendement de l'investissement dans le capital humain a été, en 2007, de 8,2% parmi les femmes contre 7,1% parmi les hommes. Celui de l'expérience professionnelle a été de 7,5% contre 6,6%, respectivement. Ces performances de la femme demeurent cependant sanctionnées par une discrimination structurelle, rigide à la baisse.

Graphique 3 : *Évolution du rendement du capital humain selon le sexe*





DR

L'équité des salaires entre les deux sexes passe par l'égal accès de la femme à l'investissement dans l'éducation et la formation, et à l'insertion professionnelle.

## Conclusion

Au total, l'égalité des chances d'éducation/formation ne permet pas, à elle seule, de protéger la femme de la discrimination salariale. Faut-il encore freiner, voire pénaliser, les normes sociales et pratiques injustifiées à l'origine de cette forme d'inégalité ? Autrement, le pays continue à en payer le coût en termes de développement humain et économique. Déjà en 2007, le Maroc affichait une perte des revenus salariaux, estimée à 30,4% à cause de l'inégalité des salaires, due, en partie, à la discrimination salariale envers la femme.

Enfin, il faut rappeler que, restreint aux revenus salariaux, l'écart de rémunération n'exprime pas une image suffisamment nette de l'inégalité globale entre les revenus des femmes et ceux des hommes. Il gagnerait, par ailleurs, à être examiné en relation avec les différents schémas de participation de la femme au système d'éducation-formation et au marché du travail. En fait, au Maroc, comme partout au monde, là où le taux d'emploi des femmes est faible, l'écart de rémunération est lui aussi faible. Dans pareils cas, seules les femmes ayant longtemps investi dans leur cursus tiennent à le valoriser sur le marché du travail, à côté bien sûr de celles contraintes au travail sous diverses formes de dénuements économiques et sociaux ■

## Notes

1. Selon le RGPH 2014, seules 55,3% des femmes rurales actives occupées sont rémunérées de leur activité économique, contre 87,4% pour leurs homologues hommes.
2. L'odds ratio (OR en abrégé), également appelé rapport des chances, rapport des cotes ou risque relatif rapproché, est une mesure statistique ou épidémiologique qui peut être utilisée pour montrer les associations entre deux variables binaires.
3. HCP (2017) : Note d'information au sujet des principaux enseignements sur la qualité de l'emploi en 2016. Repéré sur : [www.hcp.ma](http://www.hcp.ma)
4. Il s'agit des enquêtes sur le niveau de vie des ménages réalisées en 1990/91 (3300 ménages), 1998/99 (5000 ménages) et en 2006/07 (7062 ménages).
5. Cf. Banque mondiale (1986). The role of employment and earnings in analyzing levels of living. Par Christiaan Grootaert. *LSMS Working Paper*, n°27. Pour une analyse critique de cette approche, cf. Anne-Sophie Bruno. (2010). Analyser les écarts de salaires à l'aide des modèles de régression. *Histoire & Mesure*.
6. Pour plus de détails sur les modèles ajustés et les résultats détaillés, cf. Doudich Mohamed (2011, juillet-août). Inégalité des salaires hommes-femmes 1991-2007, tendances, origines et femmes cibles. *Les Cahiers du Plan*, n° 36. ([www.hcp.ma](http://www.hcp.ma)).
7. L'écart de rémunération entre les sexes est mesuré par la différence entre les gains salariaux masculins et féminins en pourcentage.

# YOUTH POLICIES AND SOCIAL JUSTICE IN MOROCCO<sup>1</sup>

Les niveaux élevés de chômage chez les jeunes et les conditions d'emploi précaires ont contribué à leur pauvreté et à leur exclusion sociale. La situation est d'autant plus préoccupante lorsqu'il s'agit des jeunes sans qualification non seulement en raison des difficultés rencontrées dans la phase de transition vers l'âge adulte, mais aussi de leurs répercussions sur toute leur trajectoire. La proportion toujours croissante des jeunes qui ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation nécessite certes des mesures très coûteuses à prendre mais qui sont largement compensées par les effets positifs à moyen et long terme.

Les politiques d'emploi pour les jeunes doivent s'appuyer sur des mécanismes de protection sociale qui les visent spécifiquement. L'amélioration de l'intégration des jeunes doit être conçue comme une responsabilité collective nécessitant l'implication de l'ensemble des acteurs (pouvoirs publics, partenaires sociaux et organisations de jeunes).

Abdelhak Kamal,

Professor of Economics, University of Hassan the 1<sup>st</sup> - Settat & Research Associate at Economia-HEM

## Introduction

Though the UN defines all those aged between 15 and 24 as young people, in Morocco the transition to adult age is not complete until the age of 29 (Ministry of Youth and Sports, 2001; World Bank, 2012). Indeed, 87.5% of those aged between 15 and 24 are unmarried, 81% live with their parents and 65% are inactive (HCP, 2012). Within "youth" as a group many diverging paths are taken but it remains a category with common problems, and for whom the situation is particularly worrying (unemployment, poverty, exclusion, vulnerability, weak participation, etc.).



DR

According to the SAHWA Youth Survey results 80% among them are working without contracts or with a fixed term contract.



Unemployment and social injustice were among the main drivers of the 'Arab Spring' since 2011. Employment is an important element of social justice as it provides a sense of inclusion and belonging. Unemployment is not simply a matter of not having a job; it draws in its wake a whole set of supplementary difficulties and can have large-scale social consequences. This is why promotion of full, productive and decent employment must be at the heart of economic policy. In fact, inclusive growth must ensure that all people reap the benefits of growth. In particular, it must generate more and better jobs, especially for the most vulnerable population, women and young people, affected or threatened by poverty and social exclusion.

Employment and social policies in Morocco appear to have failed to overcome social inequalities and correct the imbalances that cause youth unemployment. Informal work, precarious working conditions and lack of social protection continue to affect the majority of the Moroccan youth. The jobs young people do are often precarious, poorly paid and do not benefit from social protection (HCP, 2012; SAHWA Youth Survey, 2016).

Various policies have been adopted to address youth issue. The aim of this paper is to present the current state of youth policies in Morocco in order to subsequently observe the way these policies can contribute to improving young people's situation by drawing lessons from their effectiveness and the challenges to be faced.

## The situation of young people

### Education and training

- *Compulsory education*

Early drop-out from the education system is one of the major hindrances to the development of human capital in

## The jobs young people do are often precarious, poorly paid and do not benefit from social protection

Morocco. A large proportion of young people leave the education system without any qualification. School dropouts hamper the generalisation of compulsory education. Of pupils enrolled in the first year of public primary education, only 35% manage to complete this cycle without repeating, 18% finish high school, 6% reach the end of upper secondary school and pass and only 3% receive the baccalaureate<sup>2</sup>. According to the results of the SAHWA Youth Survey, among those who had left school, 26% of young people said it was due to their inability to overcome the difficulties of learning, 11% the need to work and help their family (of whom 3/4 were boys) and 10% to prepare for marriage (of whom 90% were girls). 43% did not foresee returning to school even if the opportunity was offered to them. The level of illiteracy is relatively lower among 15–24-year-olds. The national level fell from 29% to 11%<sup>3</sup> between 2004 and 2014 thanks, notably, to the progress achieved and the efforts made on the generalisation of schooling during that decade.

- *Private education and equal opportunities*

Private education in Morocco seems to be a response to steadily growing demand and major concerns among families about school failure and access to quality education (the proportion of private schooling has reached 11.3 in 2013 with a growth rate of 9.5% per year) . This significant growth of the private sector can be called into question with regard to public education, as well as the impact

in terms of equal opportunities and the right to quality education for all. The results of the SAHWA Youth Survey show that the chances of inclusion are higher for young people who have studied in the private sector. The level of professional integration is 37% for young people who<sup>4</sup> studied exclusively in the public sector. It is around 52% for those who studied at least partly in the private sector and 62% for those educated entirely in the private sector.

## Employment

According to SAHWA Survey data, 39% of young people aged 15 to 29 are on the labour market (40% of them are employed and 60% unemployed). Young people's employment is characterised by great precariousness and serious fragility. According to the SAHWA Youth Survey results of 73.3% of active 15–29-year-olds are not registered to any system of medical coverage and work without a contract. Only 21% of active young people are permanent employees, 33% are self-employed and 27.6% are temporary staff. 80% of those are working without contracts or with a fixed-term contract. In terms of pay, 82% of active young people earn salaries of under 3000 Dh, while 93% of young women earn less than that. The analysis by gender reveals pay inequalities to the detriment of women.

The family continues to play a central role and is often a substitute for public policies, notably in terms of housing (most young people still live in the family home), finding work and funding projects, etc. The analysis of the means of acquiring a job shows that 63% of employed young people used personal and family relations to secure their job, with the exception of those with a higher level of education (50% have used regular channels such as job boards). When it comes to entrepreneurship, 61% of young entrepreneurs are financially supported by their parents. Lack of information (44%) and commercialisation (30%) are the major constraints on the development of entrepreneurship. This

raises questions about the effectiveness of the mechanisms of intermediation for professional integration and state's aid for the creation of enterprises.

The growing number of young people who are neither working nor in education or training ('**NEETs**') is a particularly worrying problem with regard to their employability. NEETs receive little attention in most employment policies. Table 5.2 provides estimates of their numbers in selected countries, based on data from the SAHWA project<sup>5</sup>. Within the 15-29 age group the proportion of NEETs is around 35 per cent for Morocco, 39 per cent for Algeria, 40 per cent for Egypt and 46 per cent for Tunisia. Rates are much higher for young women (Table 1). This exclusion of young people from the labour market contributes to maintaining high levels of poverty. Weak prospects of finding work breed discouragement, which in turn could itself become a cause of inactivity.

Table 1: *Proportion of NEETs Among People Aged 15-29 (in %)*

Country	Total	Men	Women
Morocco	35,4	24,3	43,5
Egypt	40,1	11,8	65,9
Tunisia	45,7	39,7	51,5
Algeria	39,5	36,1	49,2

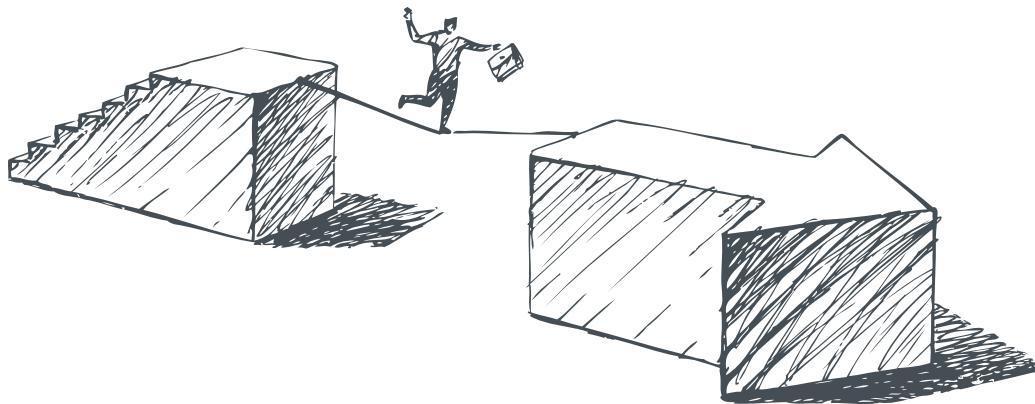
Source: Author's calculation based on Source: SAHWA Youth Survey, 2016.

## Youth Policies and Social Justice

The situation of young people in Morocco is a subject with multiple problematics and over arching issues. That is why it has recently formed a public action group<sup>6</sup>. Awareness has been growing over the past decade of the need to take young people's needs and expectations into consideration when designing public policies.

# Professional

DR



According to the SAHWA Youth Survey results of 73.3% of active 15-29-year-olds are not registered to any system of medical coverage and work without a contract.

The need for a suitable policy dedicated to young people was expressed in Morocco in the 1990s through the setting up of the National Council for Youth and the Future, whose main mission is essentially to inform public decisions on the situation of young people. Several reforms have been made since then, mainly in order to remedy the problematic of youth unemployment and favour their social inclusion. Mechanisms centred above all on the issue of employment and the professional integration of young people. The findings are unanimous (Rapport du Conseil Economique et Social, 2011): despite the efforts deployed, the instruments have only reached a very limited number of unemployed young people and the results remained warped by the extent of youth unemployment.

## **Active employment programmes<sup>7</sup>**

These programmes have had no impact on certain groups of young people who are hit hard by unemployment, in particular, young dropouts falling out of the education, the long-term unemployed and young people with specific needs. The quality of the jobs created is one of the weaknesses attributed to these programmes. The Idmaj programme's entry to the work force contracts does

not envisage social security coverage for the beneficiaries, which makes the measure unattractive.

Awareness of the youth problematic is shown by a series of intervention measures that is nevertheless operated to the detriment of the coherence of the policies put in place in this domain. Over the past decade, the situation of young people in Morocco has been recognised as a priority challenge that demands decisive, appropriate policy responses.

These days, young people's place in public policy, in the sense of policies envisaged for their inclusion and their social protection, ranks as a priority. The new National Employment Strategy 2015-2025, the National Strategy for Vocational Training 2021 and the National Integrated Youth Policy 2015-2030 are initiatives based on a global focus that aims to grasp the set of problems young people face and understand the complexity of their contemporary reality and the issues that relate to them. Among the targets set, greater involvement of young people in the conception of public policies is sought, along with a reduction in inequalities and the economic and social inclusion of all young people in Morocco so that they can benefit from the same opportunities.

## The Idmaj programme's entry to the work force contracts does not envisage social security coverage for the beneficiaries

The effectiveness of the new national strategy is dependent on the involvement of young people not only in the development of policies, but in their implementation and follow-up so that the programmes envisaged have a real impact on their conditions. It must also lead to a decentralisation of these provisions so that they are entirely appropriate by local authorities. They are able to mobilise actors, associations and enterprises at local level and translate the strategic guidelines into instruments that genuinely guide young people towards professional inclusion and the realisation of their projects.

### Conclusion

It is clear that the higher levels of youth unemployment and precarious working conditions have contributed to youth poverty and social exclusion, inhibiting young people's autonomy and impeding their personal development and general well-being. The situation is even more concerning when it comes to young people without qualifications because of the difficulties encountered not only in the phase of transition towards adult age, but because it has repercussions on their whole life. The ever-growing proportion of young people who are not in school, employment or training requires often very expensive measures to be taken. But this is largely offset by the positive effects in the long term on the whole of society in terms of employment, social cohesion and security, among other benefits.

Employment policies for young people must be supported by mechanisms of social protection specifically aimed at

them. The improvement of the integration of young people must be conceived as a collective responsibility that requires the involvement of all actors (public powers, social partners and youth organisations). Indeed, youth organisations must always be considered partners in the implementation of the policies that relate to them. Young people must not only participate in the development of policies, they must also be constantly involved in their implementation and their follow-up so that these projects have a real impact on their conditions ■

### References

- Haut-Commissariat au Plan (2012). *Enquête nationale sur les jeunes*.
- SAHWA Youth Survey Morocco (2016). Barcelona Centre for International Studies (CIDOB). Barcelona, Spain. CESEM-Institut des Hautes Études de Management
- Ministère de la Jeunesse et des Sports (2001). *Consultation nationale des jeunes. Enquête auprès de 18 109 jeunes*.
- World Bank (2012). *The Challenge of Youth Inclusion in Morocco*.

### Notes

1. This paper is based on a work presented in « National youth policies, the case of Morocco », 2016. *Policy Paper*. SAHWA Project. Researching Arab Mediterranean Youth: Towards a New Social Contract, European Union's Seventh Framework Programme for research, technological development and demonstration under grant agreement n° 613174 and "Employment Policies and social justice in the Arab countries", Chapter in progress (2017), *Public Policies and Social Justice*. Regional project « Economic Reforms for Socially Just Development in the MENA Region, Friedrich Ebert Stiftung
2. In the absence of a personalized follow-up, the school retention rate is estimated using the so-called "reconstituted cohort" method, which consists in following a fictitious cohort based on the annual flow rates observed throughout their schooling.
3. Demographic Data of the High Commission for Planning (HCP)
4. Statistical compilations of the Ministry of National Education
5. [www.sahwa.eu](http://www.sahwa.eu)
6. Based on the assumption this fraction of the population has particular "problems" because of its age and requires the elaboration of specific responses.
7. They come in two types: (i) Improvement of young people's employability through access to their first professional experience. These are the Idmaj programme (entry into the work force contract, professional integration contract and exemptions to companies from paying employers' social security contributions if they hire graduates as trainees) and the Taehil programme (qualified skills retraining, training under contract and the support instrument for emerging sectors). (ii) The promotion of self-employment: Moukawalati Programme.

# INÉGALITÉS TERRITORIALES ET JUSTICE SOCIALE AU MAROC

Ce texte tiré d'une étude effectuée pour le compte de la Direction de l'Aménagement du Territoire (DAT, 2017)<sup>1</sup> traite rapidement de l'aspect territorial de cette question cruciale qui analyse le lien entre inégalités et justice sociale. Il situe un parcours du Maroc pour la période 1999-2014 en empruntant une grille de lecture construite autour de trois grandes familles d'indicateurs.

Ce parcours débouche sur un diagnostic dont on peut rappeler les éléments marquants dans un deuxième temps. Il débouche ensuite sur une série de questions concernant les défis nouveaux à relever pour les territoires au Maroc dans cette période de la régionalisation avancée.

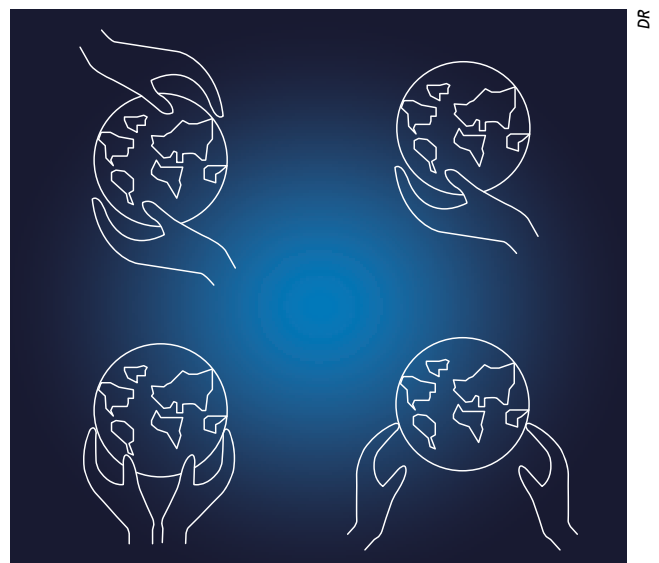
**Claude Courlet**

Professeur émérite des universités, Université Pierre-Mendès-France, Grenoble

## L e contexte et l'approche

### *La dynamique spatio-temporelle du Maroc sur la période 1999-2014*

La période 1999-2014 est caractérisée, pour le Maroc, par une accélération de ses rythmes d'investissement et de croissance : les taux d'investissement et de croissance du PIB/tête en termes réels sont en moyenne de 30% et de 3,6% contre 25% et 1% pour la période 90-99. Il s'agit d'une période de transformation structurelle qu'on peut qualifier de modérée car ralentie comme partout ailleurs par la crise économique mondiale de 2008/2009.



*Il faudrait vingt-quatre ans pour que le processus de convergence arrive à réduire les disparités régionales de moitié par rapport à ce qu'elles étaient initialement.*

Au Maroc, l'État demeure l'acteur principal du développement économique du pays et de ses territoires avec une action caractérisée par l'omniprésence des politiques sectorielles. Ces dernières sont des politiques qui visent la promotion non pas d'un secteur économique *stricto sensu*, mais plutôt par référence à des domaines d'intervention de l'État. On peut donc de manière grossière faire la distinction entre les politiques en faveur du système productif, et celles en faveur de l'intégration et de la cohésion sociale.

En ce qui concerne le système productif, le pays est particulièrement actif depuis le début du milieu des années 2000 : Plan Émergence industriel et ses prolongements, Plan Vert agricole, Plan Azur et Vision 2020 dans le tourisme, etc., avec les grandes infrastructures (ports, routes, aéroports, rail...). En ce qui concerne le secteur social, l'État y consacre une part importante (55% du budget général en 2014 contre 41% en 1999) avec un pourcentage de 5,2% en moyenne affectée à la santé et 25% au secteur de l'enseignement et à la formation représentant respectivement 1,3% et 6,2% du PIB.

### **Trois grandes familles d'indicateurs pour analyser les inégalités territoriales**

Reconnaître l'importance du territoire dans le développement, affronter les inégalités territoriales de manière pertinente suppose avoir les outils de mesure adéquats. Dans le contexte marocain, la mesure des dynamiques et disparités territoriales s'est effectuée à l'aide d'indicateurs disponibles, ou facilement mobilisables et calculables regroupés dans trois grandes familles :

- Des indicateurs relatifs à la contribution des territoires, à la création de richesse et à la croissance nationale. C'est à ce niveau que le PIB et ses diverses déclinaisons interviennent.
- Des indicateurs relatifs à l'inclusion sociale et la cohérence territoriale.

C'est à ce niveau que les indicateurs composites ou synthétiques de développement humain et de santé sociale interviennent. L'exercice permet de voir que richesse et développement humain ne vont pas de pair, et d'identifier des dynamiques de développement humain contrastées entre territoires (région, provinces urbaines/provinces rurales, entre villes...).

- Des indicateurs sur la viabilité écologique des territoires avec la question délicate de la mesure de l'empreinte écologique au niveau territorial.

### **Éléments marquants d'un diagnostic à partir des grandes familles d'indicateurs**

Le diagnostic rend compte d'un dynamisme d'ensemble insuffisant se traduisant par des évolutions différenciées au niveau régional et territorial. Dans le cadre de ce texte court, on insistera sur les points suivants :

- le maintien d'inégalités importantes au niveau de la richesse des territoires et de leur contribution à la croissance économique nationale ;
- le maintien de gaps socio-économiques interrégionaux majeurs malgré une croissance plus « pro-pauvre » en fin de période ;
- un système écologique en voie de dégradation dont les zones de montagne et les oasis en sont les témoignages les plus expressifs.

### **Le maintien d'inégalités importantes au niveau de la richesse des territoires et de leur contribution à la croissance économique nationale**

Les effets combinés des dynamiques économiques et démographiques donnent lieu à une concentration spatiale de la richesse importante, et qui augmente entre 2004 et 2014 en raison du poids

spécifique du Grand Casablanca. Avec le découpage en seize régions, les deux régions du Grand Casablanca et de Rabat-Salé-Zemmour-Zaer avec 20% de la population représentent un tiers du PIB du pays. Avec le découpage en douze régions, les deux régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra avec un tiers de la population représentent près de la moitié du PIB marocain.

On peut qualifier ce processus de concentration à l'aide du calcul du coefficient de variation effectué pour le PIB/tête en 2004 et 2013 pour les seize régions. Le coefficient de variation passe de 39% à 43%, soit une augmentation de 10%, ce qui signifie une augmentation des disparités régionales pendant cette période. Un autre calcul a été effectué en excluant le Grand Casablanca : le coefficient de variation reste stable en passant de 29% à 30%. Il se dégage de cette analyse que trois régions métropolitaines autour de Casablanca, de Rabat-Salé et Tanger-Tétouan se détachent nettement du reste du pays par une mise en capacité productive effective de leur potentiel et par une densification et diffusion réelles des activités sur leur territoire. Cette différenciation recoupe en large partie la faiblesse du processus d'industrialisation au Maroc jusqu'à une date récente (Institut Royal des Études stratégiques, 2014).

### **Les dimensions territoriales de l'intégration et de la cohésion sociale**

#### **Des décalages encore importants dans les niveaux de vie et dans le développement humain des régions marocaines**

Les travaux du Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2016) mettent en évidence pour la période 2001-2014, une progression du niveau de vie profitant à l'ensemble des ménages, particulièrement aux catégories modestes (10% les plus dépourvus) et intermédiaires (50% les moins aisés). Un rattrapage léger s'effectue à partir

de 2007, ce qui permet de parler d'une croissance « pro-pauvres ». Sur le plan régional, l'évolution du niveau de vie entre 2001 et 2014 a nettement montré l'existence d'un processus léger de convergence entre les douze régions du Royaume, bien que le rythme de réduction des écarts régionaux n'ait pas été le même pour toutes les régions. Dans les conditions actuelles de convergence, il faudrait vingt-quatre ans pour que le processus de convergence arrive à réduire les disparités régionales initiales de moitié.

Le travail avec les indicateurs synthétiques est une autre façon d'apprécier globalement cette question d'intégration et de cohésion sociale dans les territoires. Les écarts régionaux en termes de développement humain ne sont pas exclusivement imputables aux richesses produites, les avancées dans ces domaines sont aussi tributaires de la distribution des revenus dans les régions :

- Les écarts régionaux entre les indices synthétiques de développement humain sont nettement moins élevés que les écarts entre PIB/tête, ce qui laisse entendre qu'il y a une circulation invisible des richesses entre territoires.
- Cependant, les performances en termes d'indicateurs de développement humain, donc intégrant des dimensions non économiques, recoupent une grande partie des inégalités économiques aux extrêmes. Les régions qui présentent l'IDH le plus bas (Taza-Al Hoceima-Taounate, Tadla-Azilal, Gharb Chrada-Beni Hssen, Marrakech-Tensifet-El Haouz, Souss-Massa-Drâa) sont celles aussi qui ont le PIB/tête le plus bas. On retrouve le même phénomène avec notre estimation de l'IDH pour les douze régions : il y a une correspondance entre les classements qui se vérifient aux extrêmes : pour les cinq premières régions et pour les deux dernières (Marrakech-Safi et Drâa-Tafilalet).

## Des écarts importants d'opportunité individuelle entre territoires

Si des progrès incontestables ont été réalisés en matière d'accès aux services de base, notamment dans la perspective du comblement du retard du monde rural par rapport au monde urbain dans des secteurs très sensibles comme l'habitat sommaire, l'accès à l'électricité et à l'eau potable, dans le domaine de l'assainissement, le mode d'évacuation des déchets, mais aussi en matière de connectivité et d'accessibilité, des gaps interrégionaux majeurs peuvent être observés dans les secteurs qui sont principalement en rapport avec le développement humain et le bien-être des populations, comme l'accès à un emploi décent, la santé, l'éducation.

**En matière d'accès à l'emploi décent**, entre 2004 et 2014, quatre régions raflent les deux tiers de la croissance de la population active occupée de plus de 15 ans : le Grand Casablanca (27%), Rabat-Salé-Zemmour-Zaer, Tanger-Tétouan, Doukala Abda. Mais les différences portent aussi sur d'autres aspects :

- **L'accès à l'emploi rémunéré** qui reste très inégalement réparti entre l'urbain et le rural. Dans le rural, près des trois quarts des femmes (aides familiales) travaillent sans rémunération ; il en va de même pour les jeunes ruraux (moins de 30 ans) qui sont environ 60% à travailler sans rémunération. Au niveau régional, le phénomène se concentre dans les régions : Doukala-Abda, Tadla-Azilal, Taza-Al Hoceima-Taounate, Chaouia-Ouardigha.

**Avec le découpage en douze régions, les deux régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra avec un tiers de la population représentent près de la moitié du PIB marocain**

- **L'accès à l'emploi formel qui reste relativement limité** dans les régions de Marrakech-Tensift-Al Haouz, de Doukala-Abda et de Tadla-Azilal où il représente entre 30% et 50% de l'emploi non agricole contre 63% pour l'ensemble du Maroc.
- **L'accès à l'emploi pour les jeunes actifs.** Pour un taux de chômage moyen national de 35,8% en 2013, la part des jeunes chômeurs de 15-24 ans dans le chômage régional varie de 23% au Sud à 41% dans la région de Marrakech-Tensift-El Haouz, 45% dans celles de Tanger-Tétouan à 49% pour Fès-Boulemane, ou encore 53% dans la région de Taza-Al Hoceima-Taounate.
- **L'accès des femmes à l'emploi décent et formel.** La participation de la femme à l'activité économique a connu une tendance à la baisse entre 2000 et 2014 aussi bien au niveau national que par milieu. En effet, le taux d'activité féminine est passé de 27,9% à 25,3% au niveau national, de 21,3% à 17,8% en milieu urbain et de 37,5% à 36,9% en milieu rural. Le taux d'activité féminine varie de 1 à 4 entre les régions Sud et celle du Gharb par exemple.

## La probabilité d'une ascension sociale est très différente selon les territoires

- **En matière de santé.** Quatre régions concentrent 61,5% des médecins en 2013 (Grand Casablanca (31%), Rabat-Salé-Zemmour-Zaer (14%), Marrakech-Tensift-El Haouz (8,5%) et Tanger-Tétouan (8%). Pour la médecine publique, ces quatre régions concentrent 58% des médecins (dont 14,5% pour le Grand Casablanca). Pour la médecine privée, elles concentrent 65% des médecins (dont 31% pour le Grand Casablanca). Pour une moyenne nationale de 6,3 médecins/10 000 hab, le ratio



est de 12 pour le Grand Casablanca ou Rabat-Salé contre un ratio de 4,4/10 000 dans la région Taza-Al Hoceima-Taounate, ou 4,7/10 000 dans la région Tadla-Azilal.

L'accès aux soins reste aussi très inégalitaire dans un pays où le financement de ces derniers dépend encore à 54% du financement direct des ménages. Des analyses de cas montrent par exemple que les difficultés de paiement touchent plus de la moitié des familles, et que ce taux peut atteindre presque 75% à Figuig (Conseil économique, social et environnemental, 2013). L'enclavement en milieu rural est aussi pénalisant en la matière. Enfin, il faut mentionner l'importance des contraintes socio-culturelles à l'accès aux soins, particulièrement présentes en milieu rural qui sont liées à l'analphabétisme, à certaines pratiques de vie traditionnelles et au statut de la femme. **L'indicateur de l'espérance de vie** à la naissance résume assez bien ces inégalités territoriales en matière de santé : par exemple pour 2010, l'écart est de 10 ans entre le Grand Casablanca (79 ans) et Taza-Al Hoceima-Taounate (69 ans).

- **En matière d'éducation**, l'indicateur immédiatement mobilisé est le taux d'analphabétisme. Pour le Maroc, le taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus a diminué pour atteindre 32% en 2014 contre 43% en 2004 et 50% en 1991. En milieu rural, il passe de 69% en 1991 à 48% en 2014. Sur la base d'un taux élevé en 2004 (sauf dans le Grand Casablanca et dans la région Rabat- Salé-Zemmour-Zaer), ce taux baisse fortement de l'ordre d'un tiers dans les régions du Sud, de Marrakech-Tensift-El Haouz, de l'Oriental. En fin de période, les écarts restent encore importants : par exemple, le taux d'analphabétisme de la région de Taza-Al Hoceima-Taounate est 2,3 fois supérieur à celui du

Grand Casablanca. Les indicateurs de l'enseignement font aussi apparaître des écarts significatifs pour le nombre moyen d'années de scolarisation. Là aussi : 3 ans environ pour la région de Taza-Al Hoceima-Taounate contre 7 ans environ pour le Grand Casablanca ; de même pour l'espérance de vie scolaire qui est de l'ordre 9/10 ans dans les régions de Taza-Al Hoceima-Taounate ou Doukkala-Abda contre 12/14 ans pour le Grand Casablanca ou la région Rabat-Salé-Zemmour-Zair (Benaabdelaali *et al.*, 2013).

## La part des jeunes chômeurs de 15-24 ans dans le chômage régional varie de 23% au Sud à 41% dans la région de Marrakech Tensift et El Haouz, 45% dans celles de Tanger-Tétouan à 49% pour Fès Boulemane ou encore 53% dans la région de Taza-Al Hoceima-Taounate

**Le nouveau découpage fait apparaître de manière encore plus évidente l'accumulation de gaps socioéconomiques majeurs en matière de développement et de santé sociale** (taux de pauvreté, analphabétisme et éducation, santé, numérique) dans la mesure où ceux-ci se concentrent sur les régions de Drâa-Tafilalet et de Béni Mellal-Khénifra et aussi (même si c'est dans une moindre mesure) dans la région Marrakech-Safi.

## Les enjeux territoriaux des nouvelles contraintes environnementales

De son côté aussi, le développement durable et les questions d'environnement questionnent le territoire. Passer de 9 millions d'habitants en 1952 à

34 millions d'habitants en 2014 sur un terrain fragile et à la limite du désert constitue un véritable défi historique. Dans ce contexte, des limites sont atteintes quant à la gestion des milieux et des ressources naturelles. Le Maroc est soumis à un impératif écologique dont on commence à mesurer l'importance (ministère de l'Énergie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement, 2015). Les ressources naturelles figurent de plus en plus au premier rang de ces préoccupations au même titre que les exigences économiques et sociales. Deux types d'espaces sont particulièrement concernés par cette problématique : la montagne où la dégradation des milieux se cumule avec les handicaps du délaissement (enclavement, sous-équipement, inconsistance économique et misère sociale) ; les oasis dont la durabilité est menacée par l'éclatement démographique et une gestion inadéquate de leurs ressources.

### Des défis nouveaux pour les territoires : promouvoir l'égalité des chances à travers le territoire

L'analyse des dynamiques et disparités territoriales fait apparaître une tension entre forces de déséquilibre (évolution des systèmes productifs et choix résidentiels des ménages poussant à la concentration et à la ségrégation spatiale...), et forces de cohésion (système socio-fiscal de redistribution implicite entre territoires, actions en faveurs du développement humain et social ; effets à long terme de la mutualisation des ressources et des infrastructures, développement de l'économie résidentielle...) que les politiques publiques doivent arbitrer.

Il n'y a pas de doctrine établie de décentralisation, ni de manuel de partage des tâches entre différents niveaux de gouvernement, mais plutôt des choix plus ou moins implicites en fonction du moment et du contexte. Face à cette tension entre plusieurs fonctions, quelle part attribuer à chacune d'entre elles et à quel niveau spatial ? La question revêt une importance particulière à l'heure de

la mise en place de la régionalisation avancée. Tout l'art consiste à définir une stratégie permettant à la fois la libération des fonctions allocatives en lâchant la bride aux régions métropolitaines, tout en organisant leur développement sous la pression de l'exigence de compétitivité et le renforcement des fonctions redistributives, l'accès à l'éducation, à la santé, aux services de base pour l'ensemble de la population, **autrement dit : promouvoir l'égalité des chances à travers le territoire.**

Introduire la question de l'égalité des chances signifie que les différentes dimensions de l'inégalité sont reliées. À les penser séparément, on risque de sous-estimer la véritable ampleur des inégalités sociales et de fonder l'action publique sur une base de réflexion inadaptée. Par exemple, l'inégalité dans la santé est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité des revenus. Les disparités dans l'éducation sont déterminantes dans les inégalités des revenus et des chances. Et, quand ces multiples inégalités se structurent dans des configurations sociales particulières comme la région ou le territoire, les conséquences pour le pays peuvent être graves et déboucher sur une fracture territoriale ■

### Bibliographie

- Benaabdelaali, W., Bennaghmouch, Z., Cheddadi, S. and Kamal, A. (2013). Disparités régionales de développement humain au Maroc. *Région et Développement*, 37, issue, p. 65-93.
- Conseil économique, social et environnemental. (2013). Les soins de santé de base : vers un accès équitable et généralisé. *Saisine* n° 4.
- DAT (2017, mai). Élaboration du rapport « Dynamiques et Disparités Territoriales » : une analyse des dynamiques spatio-temporelles du développement au Maroc (1999-2014). 191 p.
- HCP (2016, octobre). *Inégalités sociales et territoriales à la lumière des résultats de l'Enquête Nationale sur la consommation et les dépenses des ménages 2014*. Note de synthèse.
- Institut Royal des Études stratégiques (IRES) (2014, septembre). *Industrialisation et compétitivité globale du Maroc*.
- Ministère de l'Énergie, des Mines de l'Eau et de l'Environnement (2015). *Troisième rapport sur l'état de l'environnement au Maroc*.

### Note

1. Étude effectuée par le CREADH par une équipe constituée de Jacques Barbier, Claude Courlet (chef de projet), Larabi Jaidi, Ahmed Hakik et de Mohamed Timoulali.

# MULTIDIMENSIONAL POVERTY IN MOROCCO: EDUCATION MATTERS

## Résumé :

Cette contribution est l'une des premières tentatives qui mesure la pauvreté multidimensionnelle dans les régions marocaines. L'indice de pauvreté proposé se réfère à trois dimensions (éducation, santé et conditions de vie), et mobilise les données de l'enquête nationale sur la population et la santé familiale de 2011 (15 343 ménages). Nos résultats montrent, d'une part, qu'il existe d'importantes disparités entre les régions en termes de pauvreté et, d'autre part, que l'éducation est un facteur déterminant de la pauvreté multidimensionnelle par rapport aux autres dimensions.

## Abstract

This study aims to investigate the poverty in Moroccan regions according to the new regional divisions. We used the latest available Demographic Health Survey (DHS) in Morocco (2011) which concerns 15 343 households. It is based on the multidimensional poverty method, which consists of constructing a synthetic indicator composed of three dimensions (education of household members, health, and access to household utilities and living conditions). Our findings show that, among the Moroccan regions, there are relevant disparities in terms of multidimensional poverty and that education has a major contribution to poverty compared to health and living standards.

- Sanaa Cheddadi, University Abdelmalek Essaadi, Science Faculty, Tetouan, Morocco
- Abdelouahab Idelhadj, University Abdelmalek Essaadi, Science Faculty, Tetouan, Morocco

## Introduction: Towards a measurement of poverty beyond monetary aspect

Poverty in Morocco has been traditionally measured using monetary approach (World Bank, 1993; World Bank 2000; High Commission of Planning, 2006). Yet measuring poverty

by 'unidimensional' approach does not capture the multiple aspects that involve the issue of poverty. Such an approach defines "poverty" as being below the minimum level necessary to meet basic income. Nevertheless, the consumption pattern varies from one person to another; therefore exceeding the poverty line level of income does not

necessarily guarantee the satisfaction of his/her minimum needs. Furthermore, various studies note that a large proportion of poor people measured by the multidimensional approach are not considered monetary poor and vice versa (Alkire & Kumar, 2012; Ruggeri-Laderchi, Saith & Stewart, 2003). "Poverty can mean poor health, inadequate education, low income, precarious housing, difficult or insecure work, political disempowerment, food insecurity, and the scorn of the better off" (Alkire, 2011).

Unlike monetary poverty, there are very few studies that treated multidimensional poverty in Morocco. As an example, we would like to note the work entitled "The multidimensional approach to poverty measurement: Case of Morocco" (Bouhadi et al, 2012) that adopted the Alkire and Foster approach to poverty measurement (2007) and the statistical methodology of step-by-step for Multiple Correspondence Analysis (MCA).

In our work, we are using the Alkire and Foster approach to poverty measurement (2010) to calculate multidimensional poverty and vulnerability in the Moroccan regions according to the new regional division. We highlight regional inequalities in terms of multidimensional poverty but also the contribution of different components of multidimensional poverty to regional poverty and vulnerability

### **The Multidimensional Poverty Index (MPI) applied to the new Moroccan regions**

We consider the Multidimensional Poverty Index (MPI) which is a measure of acute global poverty, developed by the Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI), with the United Nations Development Programme's Human Development Report Office (Alkire and Santos 2010, 2014; UNDP 2010). It is one element from the multidimensional poverty measures; called the Adjusted Headcount Ratio ( $M_0$ ), proposed by Alkire and Foster (2007, 2010), with a particular selection of dimensions, indicators and weights.

Developed by Alkire and Santos in 2010, the MPI is an Adjusted Headcount Ratio which identifies multiple deprivations at the household level within the same three categories similar to the UNDP's Human Development Index (HDI): education, health and standard of living. There are two variables for health: malnutrition, and child mortality. The education dimension consists of two indicators: years of schooling and school attendance. Then, the standard of living consists of six indicators: type of cooking fuel; access to an improved sanitation; access to safe drinking water; access to electricity; type of flooring and ownership assets. Each of the three main dimensions is equally weighted (one third each). So each indicator of health and education dimension is weighted 1/6. Each indicator of standard of living is weighted 1/18.

## **Households with a deprivation score greater than or equal to 20 percent and less than 33.3 percent are considered to be near multidimensional poverty**

To identify the "multidimensionally poor", the deprivation scores for each indicator are summed to obtain the household deprivation score,  $c$ . A cutoff of 33.3 percent, which is equivalent to 1/3 of the weighted indicators, is used to distinguish between the poor and the non-poor. If the deprivation score is 33.3 percent or greater, that household (and everyone in it) is multidimensionally poor (Alkire & Santos 2010). Households with a deprivation score greater than or equal to 20 percent and less than 33.3 percent are considered to be near multidimensional poverty. Households with a deprivation score of 50 percent or higher are severely multidimensionally poor.

## Change in national multidimensional poverty between 2004 and 2011

Table 2 presents the estimated MPI, multidimensionally poor headcount (H) and average deprivation (A) in 2004, 2007 and 2011. Results show that there has been a decline in national MPI between 2004 and 2007 from 0,139 to 0,048. This was due to a decrease in the percentage of poor by 17.9 points from 28.5 percent to 10.6 percent. Note that in 2007, we have less multidimensionally poor people but with more deprivations. Indeed, the intensity of deprivation among the poor has increased from 38.1 percent in 2004 to 45.3 percent in 2007, which means that the average poor person experienced deprivations in more than 45% of weighted indicators. In 2011, MPI has increased to reach 0.069. The intensity of poverty has slightly decreased to 44.3 percent, but the proportion of multidimensionally poor people has climbed to 15.7 percent. In addition, 12.6 percent of the Moroccan population was considered vulnerable to multidimensional poverty in 2011, and 4.9 percent of the population was living in severe poverty.

Table 2: *Evolution of multidimensional poverty in Morocco from 2004 to 2011*

	DHS (2004)	LSMS (2007)	PAPFAM (2011)
Population in thousands	29840	30850	32245
Multidimensional Poverty Index (MPI=H*A)	0,139	0,048	0,069
Percentage of poor people (H)	28,5	10,6	15,7
Average Intensity Across the poor (A)	38,1	45,3	44,3
Percentage of Population Vulnerable to Poverty	-	-	12,6
Percentage of Population in Severe Poverty	-	-	4,9

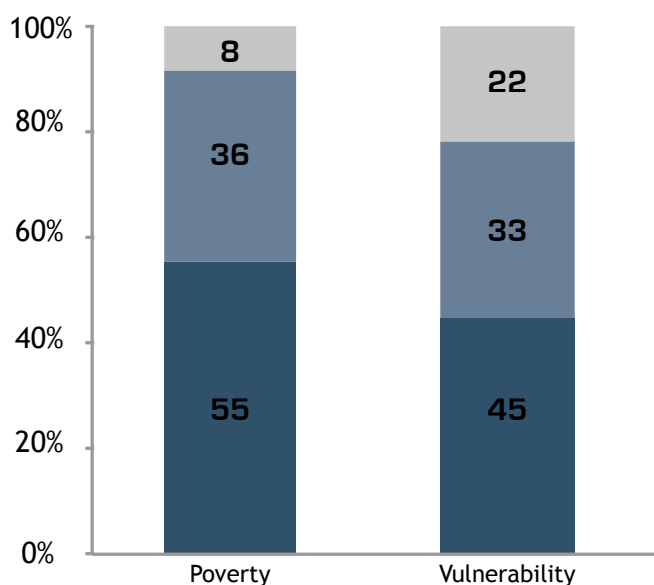
Source: authors' calculations (PAPFAM 2011) and OPHI for (DHS 2004 & LSMS2007)

## The major contributor to poverty is education

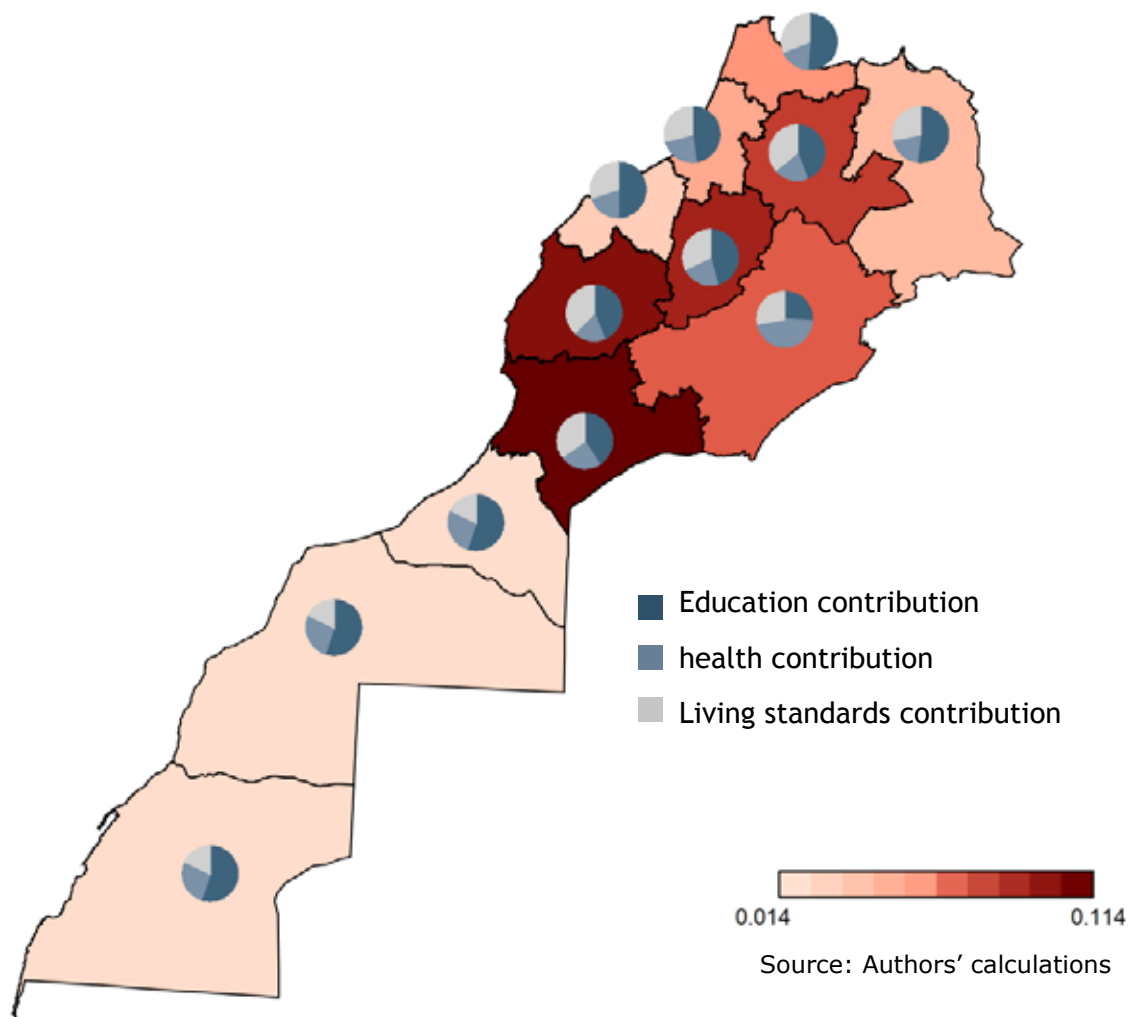
Once the MPI has been computed, we decompose it into its components. We can conclude that in 2011, the major contributor to poverty is education (45%), followed by living standards (33%) and health (22%). Concerning vulnerability, deprivation in education dimension contributes by 55% while deprivations in living standards and health contribute respectively by 36% and 8%. This finding is supported by the result of the 2015 Human Development Report published by the United Nations Development Programme (UNDP) that shows that Morocco lost 45.8 percent of his HDI largely because of the inequality in education, followed by the inequality in income (23 percent) and then health (16.8 percent).

Figure 2 : *Contribution of deprivations of each dimension to poverty and vulnerability in 2011*

- Contribution of deprivations of health
- Contribution of deprivations of living standards
- Contribution of deprivations of education

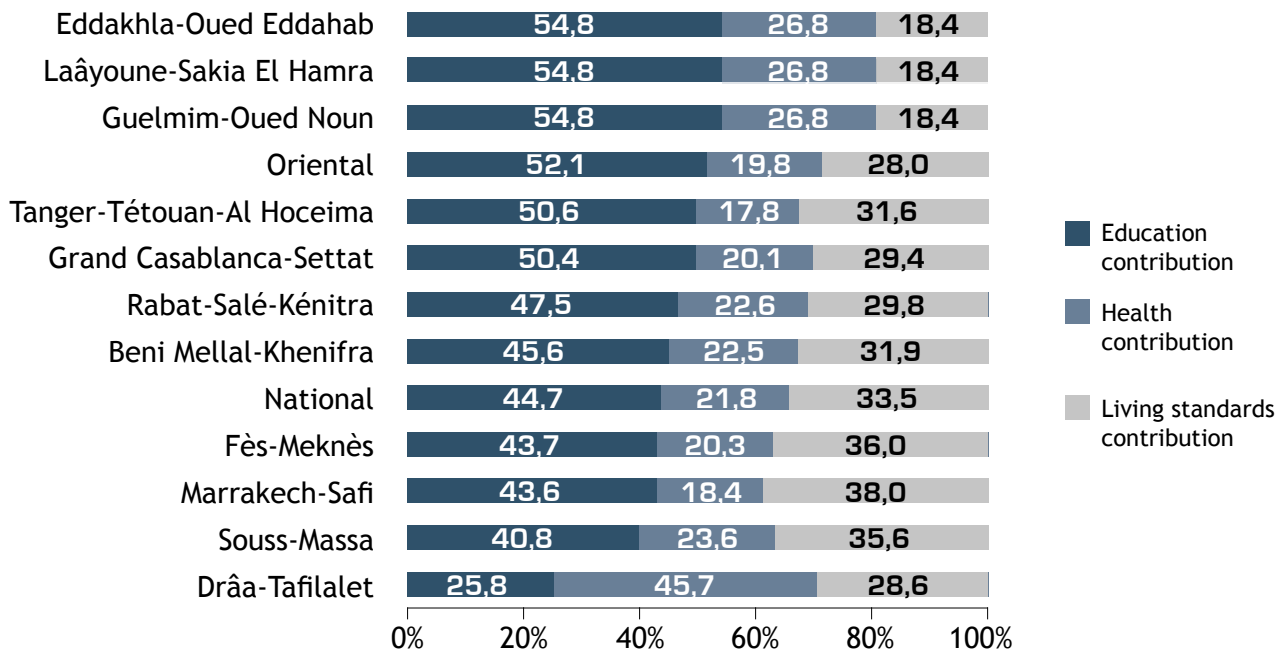


Source: Authors' calculations

Figure 3 : *Contribution of deprivations of each dimension to poverty and vulnerability in 2011*Table 3 : *MPI, Headcount Ratio and Intensity of poverty in Moroccan regions*

Region	Population	MPI	headcount100	intensity100
Souss-Massa	2 657 906	0,114	23,253	48,930
Marrakech-Safi	4 504 767	0,107	23,395	45,786
Beni Mellal-Khenifra	2 512 375	0,082	19,326	42,545
Fes-Meknes	4 216 957	0,078	17,543	44,629
Daraa-Tafilalet	1 627 269	0,072	17,805	40,158
Tanger-Tetouan-Al Hoceima	3 540 012	0,067	15,251	43,890
Rabat-Sale-Kenitra	4 552 585	0,052	12,012	43,325
Oriental	2 302 182	0,046	10,897	42,338
Casablanca-Settat	6 826 773	0,038	9,169	41,836
Guelmim-Oued Noun	414 489	0,014	3,323	40,710
Laayoune-Sakia El Hamra	340 748	0,014	3,323	40,710
Eddakhla-Oued Eddahab	114 021	0,014	3,323	40,710

Source: Authors' calculations

Figure 4 : *Contribution of dimensions to regional poverty*

### Multidimensional poverty across Moroccan regions: deprivation on education is the major contributor to multidimensional poverty in all regions

Figure 3 depicts the distribution of multidimensional poverty across Moroccan regions in 2011 and the contribution of education, health and living standards to multidimensional poverty for each region. Table 3 sorts regions from the poorest to the least poor and provides an overview of the percentage of poor people and the intensity of their deprivations.

It can be seen that Souss-Massa is the poorest region with a Multidimensional Poverty Index equal to 0.114; that more than 23.2% of multidimensional poor people and that the average of deprivations reaches 49%. In Marrakech-Safi, the situation is not better as MPI is about 0,107, multidimensional poor people represent 23.4% of the population and the value of poverty intensity attains 46%. Beni Mellal-Khenifra comes after with a MPI equals to 0.082 and 19.3% multidimensional poor people, who experience 42.5% intensity of deprivations. Fes-Meknes and Daraa-Tafilalet follow by MPIs equal to 0.078 and 0.072 respectively, the percentage of individuals that are multidimensionally

poor and the intensity of deprivations reach respectively 17.5% and 44.6% in Fes-Meknes and 17.8% and 40.1% in Daraa-Tafilalet. In Tanger-Tetouan-Al Hoceima, the percentage of individuals that are multidimensionally poor reaches 15.2% (0,067 for MPI), 12% in Rabat-Sale-Kenitra (0,052 for MPI), 10.9% (0.046 for MPI) in oriental and 9% (0.038 for MPI) in Casablanca-Settat. Southern regions (namely Guelmim-Oued Noun, Laayoune-Sakia El Hamra, Eddakhla-Oued Eddahab) are the least poor areas with a percentage of multidimensional poor people that does not exceed 3.3% (0.014 for MPI). Concerning the intensity of poverty, results show that there isn't a considerable variation across regions; indeed, all regions show an average of deprivation's level that exceeds 40%, meanwhile the difference between the poorest region (Souss-Massa) and the least poor region (South) is only about 8.2 point.

Analyzing the contribution for each dimension to multidimensional poverty among regions shows that, except for Draa-Tafilalet where health contributes most to multidimensional poverty (45.7% against 25.8% for education and 28.6% for living standards), deprivation on education is the major contributor to multidimensional poverty in all regions, followed by deprivation in living standards and health in the third rang.



Education represents the main contributor to both poverty and vulnerability either in national level or regional one.

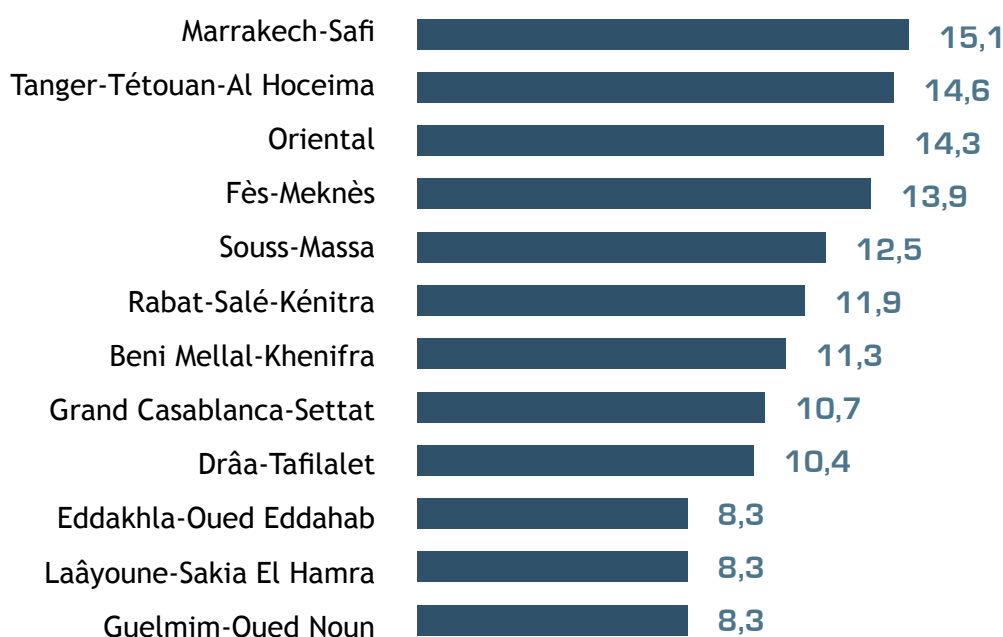
### Vulnerability: Education increases the risk of falling into poverty

Concerning vulnerability, Figure 5 reports the rates of vulnerability among regions. Similarly to the average of poor people, a higher rate of vulnerability is observed in Marrakech-Safi with 15.1% multidimensional vulnerable people. Tanger-Tetouan-Al Houceima and Oriental come second, showing 14.6% and 14.3% respectively, followed by Fes-Meknes (13.9%), Souss-Massa (12.5%), Rabat-Sale-Kenitra (11.9%), Beni-Mellal-Khenifra (11.3%), Casablanca-Settat (10.7%) and Daraa-Tafilalet (10.4%).

The southern region containing Guelmim-Oued Noun, Laayoune-Sakia El Hamra and Eddakhla-Oued Eddahab experiences the lowest level of vulnerability which is about 8.3%.

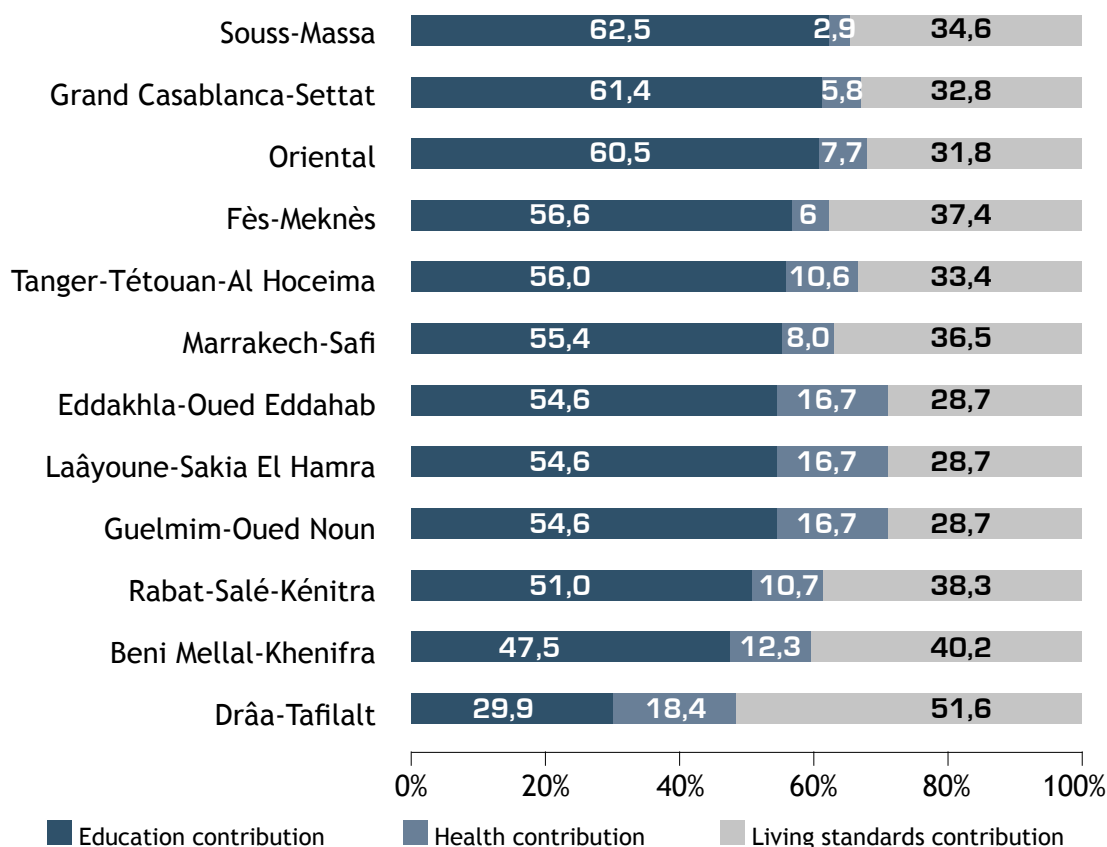
By examining figure 6, we can see that except for Daraa-Tafilalet where standards of living contribute most to vulnerability, schooling is the highest contributor to vulnerability in all regions, followed by standards of living and health. We can also observe that the shares of education's contribution and living standards' contribution to vulnerability are higher than those to poverty.

Figure 5 : *Vulnerability among Moroccan regions*



Source: Authors' calculations



Figure 6 : *Contribution of dimensions to regional vulnerability*

Source: Authors' calculations

## Conclusions

We calculated in this paper the multidimensional index of poverty for Morocco according to the new regional divisions. We showed that, nationally, multidimensional poverty has fallen between 2004 and 2007 and has known an increase in 2011 and that there are relevant disparities among regions in terms of multidimensional poverty in 2011. Decomposing multidimensional poverty, our results display that education represents the main contributor to both poverty and vulnerability either in national level or regional one.

According to this findings, it is strongly recommended to implement a policy to fight poverty, that would especially target the poorest regions and focus on improving education ■

## References

- Alkire. (2011). Multidimensional Poverty and its Discontents. OPHI Working Paper 46. Oxford Poverty and Human Development Initiative, University of Oxford.
- Alkire, S., & Foster, J. (2011). Understandings and Misunderstandings of Multidimensional Poverty Measurement. OPHI Working Paper 43. Oxford Poverty and Human Development Initiative, University of Oxford.
- Alkire, S. and J. Foster (2007). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. OPHI Working Paper 7 and 32 (revised). Oxford Poverty and Human Development Initiative, University of Oxford.
- Alkire, S. and Foster, J. 2010. An Axiomatic Approach to Identification and Measurement of Multidimensional Poverty. OPHI Research in Progress, 21a.
- Alkire, S., & Kumar, R. (2012). Comparing multidimensional poverty and consumption poverty based on primary survey in India. Presented in OPHI Workshop, 21-22 November, University of Oxford
- Alkire, S. & Santos, M.E. (2010). Acute multidimensional poverty: A new index for developing countries. OPHI Working Paper 38. Oxford Poverty and Human Development Initiative, University of Oxford.
- Bouhadi et al. (2012). The multidimensional approach to poverty measurement: case of Morocco. Applied Econometrics and International Development. Vol. 12-2
- Ruggeri-Laderchi, C., & Saith, R. & Stewart, F. 2003. Does it matter that we do not agree on the definition of poverty? A comparison of four approaches. Oxford Dev. Stud. 31: 243-274.

# DÉVELOPPEMENT HUMAIN DANS LES RÉGIONS MAROCAINES : LE COÛT DE L'INÉGALITÉ

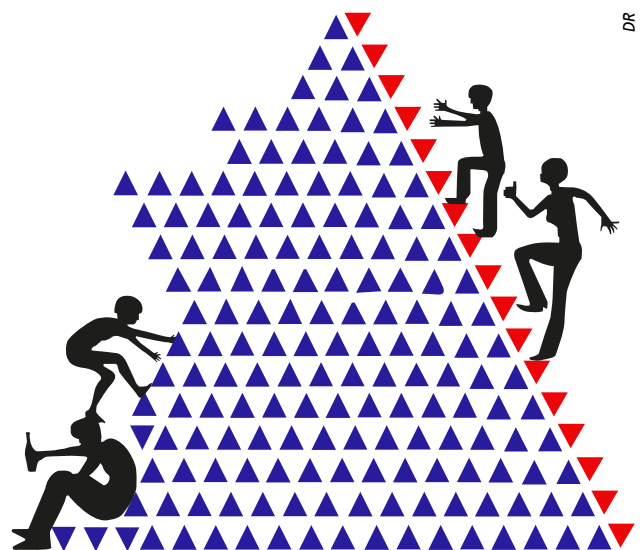
L'inégalité affecte négativement le niveau de développement humain lorsque les progrès réalisés dans la réduction des privations ne profitent pas de manière équitable à l'ensemble de la population. L'estimation de l'Indice de développement humain ajusté aux inégalités (IDHI) permet de quantifier le potentiel perdu en raison de l'inégalité dans les différentes dimensions du développement humain (Alkire et Foster, 2010). Cette contribution présente la première tentative au Maroc (et la deuxième au niveau mondial) pour estimer l'IDHI au niveau infranational, à travers l'utilisation de la nouvelle méthodologie adoptée par le PNUD (2016).

- Wail Benaabdelaali, Laboratoire d'Économie Appliquée au Développement, Université de Toulon
- Abdelhak Kamal, Enseignant-chercheur à l'Université Hassan 1<sup>er</sup> Settat - Chercheur associé à Economia-HEM

## Introduction

L'approche de cette contribution semble particulièrement pertinente dans le contexte du développement socio-économique régional inégal au Maroc ; elle permet de mieux appréhender l'efficacité des politiques de promotion de développement humain régional.

L'Indice de développement humain (IDH) est l'indicateur le plus utilisé pour apprécier le niveau de développement. En élargissant la sphère de la notion de développement sur d'autres aspects non monétaires, l'IDH a pu s'imposer comme une mesure alternative dépassant



*Le Maroc a réalisé en 2010 un niveau d'IDH le classant en deçà du niveau mondial et de celui enregistré par les pays en développement.*

l'unidimensionnalité du Produit intérieur brut (PIB). En effet, contrairement à ce dernier qui présente l'inconvénient d'appréhender le développement au seul aspect monétaire, l'IDH intègre, en plus du revenu, deux autres dimensions indispensables au développement : l'éducation et la santé. Sa conception simpliste et son introduction officielle par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en 1990 lui ont valu un succès exceptionnel malgré ses limites (voir Benaabdelaali *et al.*, 2013).

Ceci étant, l'IDH agrège en une seule moyenne les réalisations accomplies dans les trois composantes (santé, éducation et niveau de vie)<sup>1</sup>, sans tenir compte de la façon dont ces progrès réalisés sont distribués au sein de la population. C'est la raison pour laquelle le PNUD a introduit, pour la première fois en 2010, un autre indicateur qui permet de rendre compte des pertes, dues aux inégalités dans ces trois composantes, en termes de développement humain: il s'agit de l'IDHI (Indice de développement humain ajusté aux inégalités).

En effet, cet indicateur, comme son nom l'indique, corrige le niveau de l'IDH en réduisant la valeur de chaque dimension en fonction du niveau d'inégalité qu'elle présente. Dans ce cas de figure, l'IDH désigne le développement humain potentiel qu'il serait possible d'atteindre en l'absence de toute inégalité alors que l'IDHI représente le niveau réel du développement humain tenant compte des inégalités. Ainsi, la valeur de l'IDHI est par construction toujours inférieure à celle de l'IDH, et elle lui est égale uniquement dans le cas d'une parfaite égalité au sein de la population dans la répartition des progrès accomplis.

### Des difficultés d'ordre méthodologique

Si les estimations annuelles de l'IDH par le PNUD, de 1990 à 2015, concernent un ensemble large de pays (aux alentours de 188 pays), l'exercice s'avère délicat lorsqu'il s'agit de l'IDHI. Ce dernier n'a pu être calculé que pour 37 pays<sup>2</sup>. En

effet, pour quantifier les pertes dues aux inégalités, cela nécessite le calcul de l'indice d'Atkinson<sup>3</sup> dans la santé, l'éducation et le niveau de vie après avoir quantifié au préalable l'IDH. Cette approche doit s'appuyer sur des données individuelles représentant la distribution de la population dans chacune des dimensions de l'IDH, en l'occurrence des données d'enquêtes nationales auprès des ménages renseignant sur le niveau de dépenses de consommation ou de revenu (pour la dimension niveau de vie) et sur le niveau d'éducation maximum atteint (pour la dimension éducation) par individu. En ce qui concerne la dimension santé, la Division de la population des Nations Unies a déjà préétabli des tables de mortalité pour l'ensemble des pays du monde qui représentent la distribution de la mortalité selon l'âge du décès de l'ensemble de la population.

L'estimation de l'IDHI devient d'autant plus épineuse lorsqu'il s'agit du niveau infranational. Les données individuelles concernant la distribution du revenu et de l'éducation, issues des enquêtes auprès des ménages, doivent être représentatives au niveau régional. Les tables régionales de mortalité doivent être construites à partir des données d'enquête à passages répétés et aussi représentatives au niveau régional. Qui plus est, les années de référence des enquêtes mobilisées dans le calcul de l'indice d'Atkinson doivent être assez proches de l'année de référence du calcul de l'IDH. Ces conditions contraignantes expliquent pourquoi il existe très peu de travaux ayant élaboré un tel indicateur au niveau régional malgré son importance pour les politiques publiques. À notre connaissance, le seul travail réalisé sur l'IDHI au niveau régional est celui de Suryanarayana *et al.* (2016) consacré aux cas des États indiens.

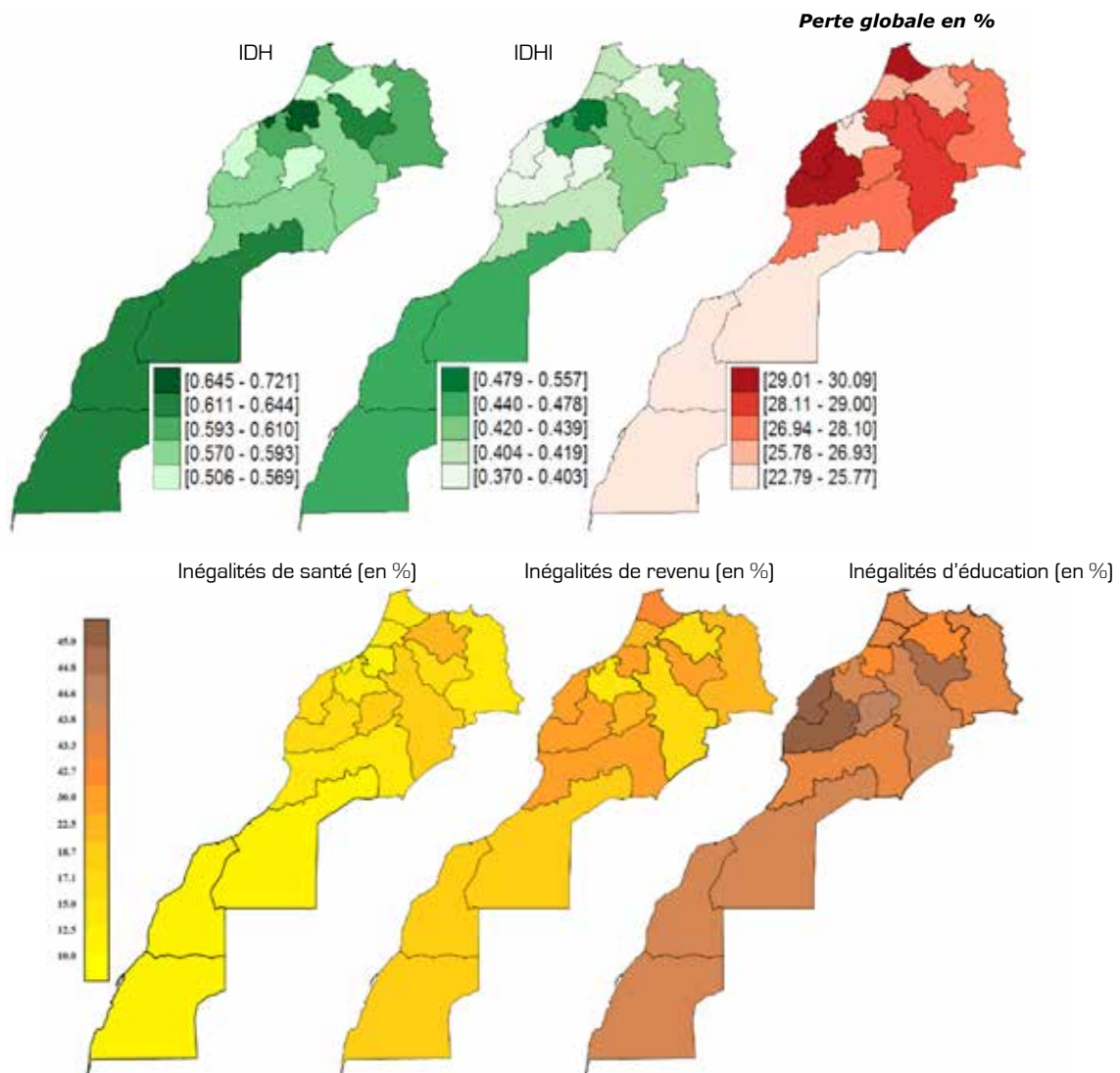
Pour le cas des régions marocaines (Graphe 1), nous avons estimé les inégalités dans les trois composantes en calculant un indice d'inégalité d'Atkinson d'ordre 1 et en contournant un certain nombre de difficultés liées à la disponibilité notamment des données au niveau régional :

- L'indice Atkinson de la santé est estimé à partir des tables de mortalité régionales. Ces dernières ne sont pas disponibles directement. Nous les avons élaborées<sup>4</sup> en nous basant sur le quotient de mortalité infantile<sup>5</sup> et l'espérance de vie à la naissance<sup>6</sup> de chaque région disponibles à partir de l'Enquête nationale démographique à passages répétés (ENDPR2009-2010), ce qui nous contraint de limiter notre analyse à l'année 2010 aux 14 régions<sup>7</sup>.
- L'indice Atkinson de l'éducation est estimé sur la base de la variable « niveau d'éducation » de l'ENDPR 2009-2010.

- L'indice Atkinson du revenu provient du Haut-Commissariat au Plan (HCP) calculé sur la base de l'Enquête nationale sur les revenus et les niveaux de vie des ménages 2006-2007.

L'estimation de l'IDH s'est appuyée sur quatre variables : l'espérance de vie à la naissance, la moyenne des années de scolarisation, l'espérance de vie scolaire et le revenu régional brut (voir Benaabdelali *et al.* (2013) pour plus de détails sur la méthodologie d'estimation de ces variables). Les progrès en termes d'IDH sont alors ajustés de manière à refléter l'ampleur des disparités en termes de revenu, d'accès à la santé et à l'éducation.

Graph 1 : *L'IDH, l'IDHI, la perte globale et par composante due aux inégalités (en %), régions marocaines, 2010*



Source : calculs des auteurs

La perte en % représente la valeur de l'indice d'inégalité d'Atkinson d'ordre 1.

## Disparités de développement humain entre les régions marocaines

D'après nos estimations, le Maroc a réalisé en 2010 un niveau d'IDH de l'ordre de 0,612<sup>8</sup>, se classant ainsi en deçà du niveau mondial (0,696) et de celui enregistré par les pays en développement (0,640). De fortes disparités entre les régions marocaines sont ainsi mises en évidence (Tableau n°1) : le niveau d'IDH le plus élevé est constaté dans le Grand Casablanca (0,722), suivi par Rabat-Salé-Zemmour-Zaer (0,679), les régions

du Sud et Fès Boulemane (0,615). Ces quatre régions présentent des niveaux de développement humain supérieurs à la moyenne nationale (0,612). L'IDH le plus faible est observé dans les régions de Taza-Al Hoceima-Taounate (0,506) et Tadla-Azilal (0,547).

Par ailleurs, avec un IDH non monétaire nettement inférieur à l'IDH, les régions de Chaouia-Ouardigha et Doukala-Abda accusent un déficit important dans la composante sociale du développement humain (à savoir l'éducation et la santé), malgré leur niveau de revenu relativement élevé (4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> position respectivement).

Tableau n°1 : Valeurs de l'IDH, de l'IDH non monétaire, de l'IDHI et des pertes dues aux inégalités dans les régions marocaines (2010)

Région	IDH	IDH <sub>nm</sub>	IDHI	Perte (en %)			
				Globale	Santé	Éducation	Revenu
Régions du Sud	0.644	0.625	0.478	25.77	11.98	43.73	17.44
Souss-Massa-Draa	0.582	0.584	0.419	28.10	14.95	43.21	23.06
Gharb-Chrarda-Beni Hssen	0.566	0.569	0.414	26.91	13.53	43.27	20.41
Chaouia-Ouardigha	0.610	0.577	0.455	25.33	14.65	43.40	13.83
Marrakech-Tensift-Al-Haouz	0.574	0.558	0.403	29.86	15.53	45.06	25.64
L'Oriental	0.601	0.602	0.439	26.99	12.70	42.83	22.01
Grand Casablanca	0.722	0.733	0.557	22.79	9.36	36.41	20.14
Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	0.679	0.670	0.482	29.00	12.35	41.86	29.77
Doukkala-Abda	0.569	0.538	0.401	29.58	17.08	44.95	23.50
Tadla-Azilal	0.547	0.543	0.397	27.45	18.63	43.77	16.54
Meknès-Tafilalet	0.593	0.591	0.422	28.80	17.21	44.58	21.35
Fès-Boulemane	0.615	0.624	0.437	29.00	16.30	44.80	22.55
Taza-Al Hoceima-Taounat	0.506	0.494	0.370	26.93	18.75	42.59	16.35
Tanger-Tétouan	0.593	0.578	0.415	30.09	13.22	42.86	31.10
Maroc	0.612	0.603	0.436	28.77	14.59	44.26	24.08
HDR 2016 Maroc (2010)	0.612	0.604	0.430	28.10	16.00	45.80	23.00

Source : calculs des auteurs

IDH<sub>nm</sub> représente l'IDH non monétaire. La perte en % représente la valeur de l'indice d'inégalité d'Atkinson d'ordre 1.

## Pertes subies par le développement humain potentiel à cause des inégalités dans les régions marocaines

Nos résultats révèlent une perte substantielle de développement humain en raison de l'inégalité dans les différentes dimensions. Au niveau national, la perte globale en développement humain due aux inégalités est de l'ordre de 28,77% en 2010. Celle-ci a même augmenté, d'après les estimations du PNUD (2016), pour atteindre 29,49% en 2015 dépassant ainsi la moyenne mondiale de plus de sept points (22,3%). Cette perte est principalement due aux inégalités dans l'éducation (44,3%), suivie du revenu (24,1%) et de la santé (14,6%). En d'autres termes, le potentiel perdu en raison de l'inégalité est plus élevé dans le secteur de l'éducation. Ce résultat corrobore celui constaté au niveau mondial qui appelle une attention particulière aux groupes sociaux présentant des difficultés d'accès à l'éducation (Rapport sur le développement humain 2016 du PNUD).

Au niveau régional, la perte globale subie par le développement humain potentiel en raison des inégalités est plus

prononcée pour Tanger-Tétouan (30,1%), Marrakech-Tensift-Al-Haouz (29,9%), Doukkala-Abda (29,6%), Fès-Boulemane (29%) et Rabat-Salé-Zemmour-Zaer (29%) dont l'ampleur est plus élevée que la moyenne nationale. Elle est plutôt plus faible dans le Grand Casablanca (22,8%), Chaouia-Ouardigha (25,33%) et les régions du Sud (25,7%).

À l'image de la dynamique nationale, le coût de l'inégalité dans l'éducation est beaucoup plus important dans l'ensemble des régions que dans les deux autres dimensions du développement humain. La perte subie en raison des inégalités dans l'éducation est la plus élevée (supérieure à la moyenne nationale) dans Marrakech-Tensift-Al-Haouz (45,1%), Doukkala-Abda (45%), Fès-Boulemane (44,8) et Meknès-Tafilalet (44,6%). La plus faible perte est observée au Grand Casablanca (36,4%).

La perte due aux inégalités de revenu est plus importante pour Tanger-Tétouan (31%) et Rabat-Salé-Zemmour-Zaer (30%). Elle est plus faible dans Chaouia-Ouardigha (13,8%), Taza-Al Hoceima-Taounate (16,3%) et Tadla-Azilal (16,6%). Par contre, ces deux dernières régions présentent les niveaux les plus élevés de la perte due aux inégalités dans la santé.

Tableau n°2 : Gain ou perte de rang de classement dû aux inégalités

Région	Santé			Education			Revenu			IDH		
	I	I <sub>i</sub>	Diff.	I	I <sub>i</sub>	Diff.	I	I <sub>i</sub>	Diff.	IDH	IDHI	Diff.
Régions du Sud	4	3	1	4	4	0	3	2	1	3	3	0
Souss-Massa-Draa	2	5	-3	9	9	0	11	12	-1	9	8	1
Gharb-Chrarda-Beni Hssen	6	6	0	10	10	0	12	11	1	12	10	2
Chaouia-Ouardigha	9	8	1	7	8	-1	4	1	3	5	4	1
Marrakech-Tensift-Al-Haouz	8	9	-1	11	12	-1	7	10	-3	10	11	-1
L'Oriental	5	4	1	6	6	0	8	7	1	6	5	1
Grand Casablanca	1	1	0	1	1	0	1	3	-2	1	1	0
Rabat-Salé-Zemmour-Zaer	3	2	1	2	2	0	2	4	-2	2	2	0
Doukkala-Abda	13	12	1	13	13	0	5	5	0	11	12	-1
Tadla-Azilal	11	13	-2	12	11	1	13	9	4	13	13	0
Meknès-Tafilalet	12	11	1	5	5	0	10	6	4	8	7	1
Fès-Boulemane	10	10	0	3	3	0	9	8	1	4	6	-2
Taza-Al Hoceima-Taounate	14	14	0	14	14	0	14	13	1	14	14	0
Tanger-Tétouan	7	7	0	8	7	1	6	14	-8	7	9	-2

Source : calculs des auteurs

I : indice dans la dimension ; I<sub>i</sub> : indice ajusté aux inégalités dans la dimension

Diff. est la différence entre le classement de l'indice dans chaque dimension et le classement de l'indice après ajustement de l'inégalité.

Après ajustement aux inégalités, les régions Gharb-Chrarda-Beni Hssen, Souss-Massa-Draa, Chaouia-Ouardigha, l'Oriental et Meknès-Tafilalet améliorent leur classement tandis que Tanger-Tétouan, Fès-Boulemane, Doukkala-Abda et Marrakech-Tensift-Al-Haouz perdent leur position dans le classement (Tableau n°2). De manière générale, la plupart des régions marocaines conservent leur classement dans la composante « éducation » après ajustement aux inégalités éducatives sauf pour Tanger-Tétouan et Tadla-Azilal qui gagnent une position, et pour Chaouia-Ouardigha et Marrakech-Tensift Al-Haouz qui perdent un rang de classement. Le changement de position est plus marqué pour la composante « revenu ». Il varie de (-8) à (+ 4). La région de Tanger-Tétouan est fortement pénalisée en raison de la persistance des inégalités de revenu et perd 8 positions après ajustement aux inégalités de revenu. En revanche, les régions de Chaouia-Ouardigha, Meknès-Tafilalet et Tadla-Azilal améliorent sensiblement leur classement et gagnent entre 3 et 4 positions.

La région de Souss-Massa-Draa se trouve pénalisée après ajustement de l'inégalité de santé et perd trois positions. En effet, même si cette région est classée au 2<sup>e</sup> rang dans l'indice de santé après le Grand Casablanca (dont l'espérance de vie à la naissance est de l'ordre de 77 ans), elle présente toutefois une distribution relativement inégalitaire en raison, notamment, de la mortalité infantile : le quotient de mortalité infantile dans cette région (33%) est nettement supérieur au niveau national (29,2%). Marrakech-Tensift-Al-Haouz est la seule région qui enregistre une baisse de position dans le classement des trois indices, après ajustement de l'inégalité, soit une perte de (-1), (-1) et (-3) dans le classement pour les dimensions de santé, d'éducation et de revenu respectivement. Cette région enregistre le niveau d'inégalité dans l'éducation le plus élevé (45,06%) et des niveaux d'inégalité supérieurs à la moyenne nationale dans les trois composantes.

## Conclusion

Cette étude a permis de mieux rendre compte des niveaux d'inégalités au sein de la population d'une région en matière de santé, d'éducation et de revenu. Au-delà de l'existence de fortes disparités de développement humain entre les régions marocaines, les résultats montrent que le développement humain potentiel est essoufflé par l'ampleur des inégalités dans la mesure où les progrès accomplis ne profitent pas à l'ensemble de la population. Le niveau élevé d'inégalité dans l'éducation a favorisé, sur le long terme, la transmission intergénérationnelle d'autres formes d'inégalité. À cet égard, ces résultats suggèrent des pistes d'action pour l'efficacité des politiques publiques visant à promouvoir le développement humain en abordant particulièrement la réduction des inégalités multidimensionnelles et territoriales ■

## Bibliographie

- Alkire, S., Foster, J. (2010). Designing the Inequality-Adjusted Human Development Index. *Oxford Poverty & Human Development Initiative (OPHI) Working Paper n° 37*.
- Benaabdelaali, W., Benaghmouch, Z., Cheddadi, S., Kamal, A. (2013). Disparités régionales du développement humain au Maroc. *Region et Développement*, vol. 37, p. 65-93.
- Coale Ansley, J., Paul Demeny, A. (1983). *Regional Model Life Tables and Stable Populations*. New York: Academic Press.
- Suryanarayana, M. H., Agrawal, A., SeetaPrabhu, K. (2016). Inequality-adjusted Human Development Index: States in India. *Indian Journal of Human Development*, vol. 10, Issue 2, p. 157-175.
- UNDP (2017). *Human Development Report 2016: Human Development for Everyone*. New York: UN.

## Notes

1. L'IDH est une moyenne géométrique de trois indices : l'indice de la santé (basé sur l'espérance de vie), celui de l'éducation (basé sur la moyenne des années de scolarisation et l'espérance de vie scolaire) et celui du niveau de revenu (basé sur le revenu brut).
2. Dont Singapour, Nouvelle-Zélande, Chine, Malaisie, Qatar, Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Bahreïn, Koweït, Oman, Cuba, Algérie, Libye...
3. Même si l'indice de Gini est plus répandu que l'indice d'Atkinson pour le calcul d'inégalité, le PNUD adopte plutôt l'utilisation de ce dernier indice pour évaluer les pertes dues aux inégalités puisqu'il est multiplicativement décomposable, donc plus compatible avec la moyenne géométrique utilisée pour le calcul de l'IDH.
4. Selon le modèle Coale-Demeny Sud (voir Coale et Demeny, 1983).
5. Le quotient de mortalité infantile est la probabilité pour qu'un enfant décède avant l'âge exact d'un an.
6. L'espérance de vie à la naissance est le nombre moyen d'années que peut vivre un individu à sa naissance, dans les conditions de mortalité du moment.
7. L'analyse porte ici sur 14 régions marocaines au lieu des 16 régions de l'ancien découpage administratif. En effet, l'ENDPR et les comptes régionaux regroupent les trois régions du Sud en une seule région, appelée « région du Sud ».
8. Nos estimations sont assez proches de celles du PNUD pour la même année (voir PNUD, 2016).

# INÉGALITÉS INDUSTRIELLES NORD - SUD

La majorité des pays du Sud, au regard des conditions de vie, des structures sociales et économiques, du pouvoir politique et de gouvernance sont en décalage avec les pays du Nord. La mondialisation économique et financière, d'une part, et l'industrialisation de plusieurs pays du Sud d'autre part, ne semblent pas avoir réussi à réduire les écarts. Tout au contraire, depuis plus de quatre décennies, les inégalités entre le Nord et le Sud n'ont jamais été aussi importantes.

**Mohammed Nabil El Mabrouki**

Enseignant-chercheur associé à Economia-HEM

**D**ans cet article, nous nous penchons sur l'analyse de la thèse de l'industrialisation des pays du Sud comme issue au problème des inégalités Nord-Sud. Nous présentons, dans un premier temps, les principaux critères de classification des pays du monde. Ensuite, nous revenons sur les inégalités majeures entre les pays du Nord et ceux du Sud. Dans un troisième temps, nous présentons la thèse de l'industrialisation comme issue aux inégalités Nord-Sud. Enfin, nous abordons les principales critiques émises à son encontre.

## Les principaux critères de classifications des pays du monde

Les classifications des pays du monde se font souvent en fonction de variables économiques et sociales (produit intérieur brut (PIB), indicateur de développement humain (IDH), indice de pauvreté humaine (IPH), indicateurs de liberté, indices de gouvernance, etc.). La combinaison de ces variables a permis à travers le temps d'avoir plusieurs classifications.



*Le monde est divisé en deux blocs : Un Nord fort qui continue à développer et à consolider ses intérêts ; un Sud faible et dépendant qui n'arrive pas à se développer.*



La première classification des États-Nations a eu lieu au début des années 50, dans un contexte de Guerre froide. Cette classification distingue trois mondes : le premier monde (l'Ouest : États-Unis et leurs alliés) ; le second monde (l'Est : l'Union soviétique et la Chine) ; le Tiers monde (regroupant l'ensemble des pays non développés). Cette dernière expression, utilisée pour la première fois par Alfred Sauvy, faisait allusion, selon les mots de l'auteur, à une partie du monde « *ignoré, exploité, méprisé* ». Elle regroupe des pays pauvres et appauvris, en mal de développement, présentant des réalités économiques, politiques et sociales complexes.

Une trentaine d'années plus tard, dans les années 80, certains pays du deuxième monde se sont développés. Ils ont rejoint le premier monde ; d'autres ont rejoint le Tiers monde. Une nouvelle classification est devenue donc nécessaire. Elle a conduit à une catégorisation du monde en deux blocs : un Nord développé et un Sud en développement. Cette division n'est pas faite dans un sens géographique, même si la plupart des États du Nord se situent dans l'hémisphère nord et ceux du Sud dans l'hémisphère sud. Cette classification a été faite sur la base des niveaux d'industrialisation, du progrès économique, de la science et la technologie, du niveau de vie et du pouvoir politico-économique dans l'arène mondiale.

Cette vision binaire du monde ne fait pas consensus dans les écrits scientifiques. Plusieurs critiques lui ont été émises. Nous en citons ici les deux principales. D'une part, la corrélation systématique qu'elle met en avant entre richesse et développement n'est pas toujours valide. D'autre part, cette division du monde en deux blocs ne permet pas de classer les pays émergents. Ces pays qui ont tendance à rattraper les pays du Nord et les dépassent parfois par rapport à certains aspects économiques. Mais, malgré ces critiques, nous retenons cette classification qui reste plutôt réaliste quant à la représentation de la dynamique économique et sociale des États-Nations.

## Les inégalités au cœur de la classification Nord-Sud

Sur une période de quatre décennies (1980-2010), les pays du Nord comptant en moyenne près de 20% de la population mondiale ont continué à contrôler près de 80% des revenus dans le monde. Dans ces pays, les populations ont un niveau de vie relativement élevé, un niveau d'alphabétisation important, une meilleure protection sociale. Leurs économies sont souvent en croissance avec une capacité de production importante, des industries compétitives, des compétences technologiques distinctives. Les États ont une politique stable et une capacité d'influence élevée au niveau international.

Les pays du Sud, comptant en moyenne près de 80% de la population mondiale, ont continué à contrôler, quant à eux, près de 20% du revenu mondial. Ces pays sont faibles. Ils ont des caractéristiques à l'opposé des pays du Nord. La majorité de leur population vit en dessous du seuil de pauvreté. Leur économie dépend principalement de produits agricoles primaires. Au niveau politique, ils se caractérisent par une instabilité politique, une faiblesse des institutions et une dépendance élevée aux pays du Nord et des organisations internationales.

Cette réalité conduit à une conclusion alarmante. Le Monde est bel et bien divisé en deux blocs : un Nord fort qui défend ses propres intérêts nationaux et commerciaux, et qui continue à développer et à consolider ses intérêts capitalistes ; un Sud faible et dépendant qui n'arrive pas à se développer, et qui ne parvient pas à défendre ses intérêts économique et social. Ce constat a amené plusieurs chercheurs à repenser le modèle économique mondial afin de réduire la fracture Nord-Sud.

## La thèse de l'industrialisation du Sud comme issue au problème des inégalités

Plusieurs thèses défendaient l'idée de la disparition de la fracture Nord-Sud. Un des précurseurs de cette thèse est Nigel

Harris (1986). Dans un ouvrage intitulé *La fin du tiers Monde*, l'auteur prétendait que les inégalités Nord-Sud diminueront significativement suite aux processus de dispersion de la capacité de production, et donc d'industrialisation des pays du Sud. À cette condition près que le monde deviendrait, selon lui, un « système rationnellement ordonné ».

L'arrivée des pays émergents a solidement validé cette thèse. La Chine, l'Inde, le Brésil, l'Afrique du Sud, entre autres, ont gagné le pari de l'industrialisation. Ils sont devenus des pays économiquement forts, avec une classe moyenne importante, des entreprises compétitives. Ils ont réussi à investir et acquérir des actifs dans d'autres pays du Nord et du Sud. Ces pays semblent aujourd'hui en mesure de rattraper le Nord. Toutefois, aux regards des inégalités, ces pays peinent à rattraper le Nord, principalement sur des aspects sociaux et sociétaux. Une des explications de cette double trajectoire, économiquement saine et socialement malsaine, c'est que ces pays, ceux de l'Asie de l'Est plus précisément, sont devenus obsédés par la seule croissance économique. Ils ont en contrepartie sacrifié les droits de l'homme, l'environnement et la justice sociale.

Si la thèse défendue par Harris se confirme en partie dans le cas des pays émergents, elle peut être remise en cause dans la majeure partie des pays du Sud.

## La nature complexe des inégalités Nord-Sud

Plusieurs études empiriques ont critiqués la thèse de l'industrialisation des pays du Sud comme issue au problème des inégalités Nord-Sud.

L'analyse d'Arrighi *et al.* (2003), à titre d'exemple, a montré que la convergence du degré d'industrialisation entre les pays du Sud et ceux du Nord n'a pas été associée à la convergence des niveaux de revenus dont bénéficient en moyenne les résidents de ces deux groupes de pays. Les auteurs soulignent en effet que, malgré une industrialisation rapide de

certains pays du Sud, ces derniers n'ont pas pu se développer considérablement. Ils n'ont pas pu non plus s'enrichir, comme c'est le cas d'un certain nombre de pays du Nord. Les auteurs soulignent en effet qu'il existe une fausse identification entre « industrialisation » et « développement » et entre « industrialisés » et « riches ». Cette corrélation parfois négative, entre industrialisation et enrichissement s'explique par la stabilité de la hiérarchie des capitaux. En effet, les systèmes et les institutions de gouvernance économique et financière continuent d'être dominés par le Nord.

Hellier *et al.* (2012) montrent par ailleurs que dans les logiques d'industrialisation, les pays du Nord se spécialisent dans les produits à forte intensité de compétences alors que le Sud se tourne vers des secteurs intensifs non qualifiés. Les auteurs soulignent que l'écart de compétences entre le Sud et le Nord a toujours été important. Selon eux, la compétence n'est pas totalement mobile à cause des coûts de migration, des lacunes culturelles et des règles institutionnelles en place. Cela se répercute par la suite sur le niveau de vie des travailleurs. Ceux hautement qualifiés se localisent dans le Nord, ils sont mieux rémunérés. Le Sud regroupe plus de main-d'œuvre non qualifiée. Les salaires sont par conséquent plus faibles.

Ces deux résultats montrent en effet que les inégalités Nord-Sud ne sont pas un phénomène de surface qui peut disparaître par l'industrialisation des pays du Sud ou l'injection de capitaux. Les inégalités Nord-Sud sont beaucoup plus complexes. Elles sont, d'une part, le résultat d'un déséquilibre structurel de l'ordre économique international contemporain et, d'autre part, le résultat de l'exploitation dominante d'une classe par une autre ■

## Bibliographie

- Sauvy, Alfred (1952, 14 août 1952). *L'Observateur*, n° 118, page 14.
- Arrighi, Giovanni, Silver, Beverly J. and Brewer, Benjamin, (2003). Industrial Convergence and the Persistence of the North-South Divide. *Studies in Comparative International Development*, 38(1): 3-31.
- Nigel, Harris (1986). *The End of the Third World. Newly Industrializing Countries and the Decline of an Ideology*. Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.
- Hellier, J. and Chusseau N. (2012). Growing Income Inequalities. *Economic Analyses*. Palgrave Macmillan.

# QUELLE JUSTICE ORGANISATIONNELLE EN ENTREPRISE ?

Ailleurs, la recherche se développe de plus en plus pour mieux cerner les problématiques de justice, de redistribution et, notamment, d'équité dans les organisations, et ce, à l'heure où l'on aspire collectivement à l'épanouissement, à l'égalité des chances, ou encore au sacre de la responsabilité sociale et sociétale. Chez nous, ce terrain est presque vierge ; des études gagneraient à être menées auprès des entreprises marocaines.

**Hammad Sqalli**

Enseignant-chercheur à Economia-HEM

À notre connaissance, peu de recherches ont été consacrées à l'étude et aux enjeux qu'implique la justice organisationnelle au sein des organisations marocaines. En effet, si les thèmes des inégalités de traitement au regard du genre, des conditions sociales ou de la hiérarchie sont repris largement dans les travaux par des approches sociologiques ou encore politiques, le cadre conceptuel de la justice organisationnelle a rarement été déployé<sup>1</sup>.



La justice distributive se définit comme étant « le sentiment de justice perçue face aux récompenses ou rétributions données par l'organisation » : salaires, promotions, horaires de travail, plannings des vacances, évaluations, licenciements, recrutements.

Pourtant, ce dernier s'est de plus en plus développé dans la recherche pour mieux cerner les problématiques de justice, de redistribution et d'équité dans les organisations, à l'heure où l'on aspire collectivement à l'épanouissement, à l'égalité des chances, ou encore au sacre de la responsabilité sociale et sociétale comme parangon de l'entreprise moderne. L'entreprise moderne prône en effet un aplatissement des structures et promeut tous azimuts l'intelligence collective, la circularité, l'innovation et la prise d'initiative. Mais, il va sans dire qu'à cet idéal type s'opposent des résistances bien ancrées : compétition et méritocratie outrancière, inégalités hommes-femmes, inégalités de salaires, manque – délibéré ou non – en matière de rétribution, promotions perçues comme injustes, etc. Pris tous ensemble, ces facteurs accroissent l'injustice et ne manquent pas bien entendu d'entamer la confiance collective. En découle ainsi une meilleure prise en compte des implications managériales pour la qualité des relations en entreprise, ce qui reconforte par ailleurs nos récentes observations empiriques sur le terrain des organisations industrielles et de services marocaines, où la justice perçue par les travailleurs marocains semble négative<sup>2</sup>.

Ce papier plaide ainsi en faveur d'une prise en considération accrue de ce prisme de recherche par une délimitation – non exhaustive – des contours et des enjeux de la notion de justice organisationnelle, laquelle sera prolongée en conclusion par une proposition de perspectives de recherche.

**Le salaire est une affaire de cohérence avec les efforts et les contributions au travail, soit le ratio contribution/effort basé sur les paramètres de l'expérience, la formation et l'intelligence**

## Évolutions du concept de justice organisationnelle

Nous devons un historique complet du concept de justice organisationnelle à Colquitt, Greenberg, Zapata-Phelan (2005), qui relèvent déjà dans l'Antiquité l'intérêt pour la justice en lien avec la répartition des ressources entre les individus. Mais, ce n'est qu'avec les philosophes anglo-saxons du XVII<sup>e</sup> siècle (Locke, 1689 ; Hobbes, 1651 ; Mill, 1861 ; Rawls, 2001) que seront jetées les bases de l'acceptation moderne de la notion de justice organisationnelle telle que nous l'entendons aujourd'hui ; la justice, les droits humains, les normes, l'utilitarisme et l'idéal de la justice y sont associés. Puis, la notion a évolué à travers une approche descriptive empruntée aux sciences sociales (Greenberg et Bies, 1992), où la justice était centrée sur les perceptions des individus. Des travaux ont alors été menés sur des questions plus spécifiques à l'instar de l'accès aux soins, de la résolution des conflits, ou des relations interpersonnelles. En parallèle, dans les années 1940, un courant initié par Stouffer, Suchman, DeVinney, Star et Williams porte l'attention sur la question de justice en milieu professionnel dans un contexte organisationnel, notamment via la relation entre la satisfaction et le concept de privation relative. Les années qui suivent verront le concept de justice organisationnelle s'enrichir des notions de « *justice attendue* » (Homans, 1961), c'est-à-dire de la faculté des individus à fonder un jugement de justice à travers les différents types d'échanges contractuels. Les années 1960 et 1970 verront l'avènement des travaux sur l'équité des rétributions comme le salaire, le statut ou les promotions (Adams, 1963, 1965 ; Deutsh, 1975 ; Leventhal, 1976 ; Walster, Berscheid et Walster, 1973), et les objets de recherche vont évoluer de la perception de justice des rétributions lorsque ces dernières sont en adéquation avec la contribution du salarié et les règles d'égalité, d'équité ou de besoins des salariés, aux perceptions des processus ou procédures qui encadrent les décisions sur les distributions. Enfin, à

partir du milieu des années 1980, un approfondissement supplémentaire sera apporté à travers la problématique de la justice liée à la qualité des interactions entre la hiérarchie et le salarié (Bies et Moag, 1986) – comme le respect, ou la sensibilité relationnelle du supérieur hiérarchique – puis à travers la problématique de la justice liée à la qualité des informations relayées (clarté, détail, sincérité, adéquation, justification, ou excuse) par la hiérarchie (Bies et Moag 1986 ; Greenberg, 1993).

## **La justice procédurale renvoie à la manière dont est allouée la rétribution. Est-ce équitable, est-ce transparent ? Les règles sont-elles bien appliquées ?**

Ainsi, le concept de justice organisationnelle a évolué pour se stabiliser avec Colquitt *et al.* (2005) dans une synthèse comportant quatre dimensions (justice distributive, procédurale, interactionnelle et informationnelle) sur lesquelles nous reviendrons plus tard. Depuis, les chercheurs en management reposent leurs travaux et réflexions sur la base de ceux de Colquitt et légitiment fortement le statut des perceptions dans l'étude de la justice en contexte organisationnel. Ces dernières donnent de la légitimité et renforcent la confiance envers les autorités organisationnelles selon Lind et Tyler (1988, 1991, 1992), décourageant ainsi les comportements pouvant perturber le travail et favorisant aussi l'acceptation des changements organisationnels (Greenberg, 1994). Par ailleurs, ces perceptions de justice satisfont des besoins individuels (Cropanzano, Byrne, Bobocel et Rupp, 2001) tels que le besoin de contrôle (Thibault et Walker, 1975), le besoin d'estime de soi et d'appartenance, et le besoin éthique et moral (Folger, 1998).

## **Dimensions du concept de justice organisationnelle**

Les quatre dimensions liées de justice distributive, procédurale, interactionnelle et informationnelle constituent les fondements de la question de la justice organisationnelle dans le courant prôné par les chercheurs en gestion et, selon la nature de chacune, nous proposons de fournir quelques implications managériales susceptibles d'intéresser autant les chercheurs que les managers marocains.

La justice distributive se définit comme étant « le sentiment de justice perçue face aux récompenses ou rétributions données par l'organisation » : salaires, promotions, horaires de travail, plannings des vacances, évaluations, licenciements, recrutements. À ce niveau, ce n'est pas le montant des rétributions qui intéresse les salariés, mais plutôt de savoir si leurs rétributions sont justes au regard de ce qu'ils ont apporté dans leur travail en échange (Colquitt, 2001). Le salaire, par exemple, est une affaire de cohérence avec les efforts et les contributions au travail (ratio contribution/effort basé sur les paramètres de l'expérience, la formation et l'intelligence). Une fois qu'il subsiste un déséquilibre, et donc une injustice perçue, le collaborateur développe une dette de reconnaissance et un potentiel de frustrations.

## **Si la vision managériale repose sur le système méritocratique, les autorités se doivent de fournir des efforts de définition, de clarification et de communication des critères qui fondent le mérite et la justification de leur évaluation**

La justice procédurale identifiée par Thibaut et Walker (1975) renvoie à la manière dont est allouée la rétribution. Est-ce équitable, est-ce transparent ? Les règles sont-elles bien appliquées ? Autant d'interrogations qui nourrissent le jugement et les perceptions des individus. Les critères de décision du niveau de rémunération sont-ils équitables ? Existe-t-il des mécanismes de recours et la possibilité d'en discuter notamment avec son manager ?

## Les stratégies individuelles seront dominantes dans les groupes où le sentiment d'injustice perçue est fort

Autant sur les deux premiers niveaux, les collaborateurs ont le sentiment de vivre une mauvaise justice distributive ou procédurale, et vont plutôt l'attribuer à des problèmes d'organisation et de système, autant au niveau de la justice interactionnelle et informationnelle le sentiment d'injustice est attribué directement au manager. Nous sommes bien ici dans la sensibilité de la qualité du traitement interpersonnel indépendamment des décisions prises par l'organisation. Bies et Moag (1986) identifient plusieurs facteurs qui influent sur cette qualité :

- L'honnêteté lors des communications interpersonnelles durant la mise en place des procédures, qui conduit l'autorité à être ouverte, honnête et franche en évitant la tromperie.
- La qualité des justifications, c'est-à-dire que l'autorité devrait fournir des explications adéquates et au bon moment sur l'issue des procédures et des prises de décision concernant les distributions.
- L'autorité devrait traiter les individus avec sincérité et dignité en s'abstenant d'être impolie ou agressive.
- La droiture ou bienséance : l'autorité devrait s'abstenir de faire des déclarations préjudiciables ou poser des questions déplacées ou indécentes.

## Quelques perspectives de recherche

Compte tenu de ces différentes dimensions, il en résulte des implications managériales, en terme de management et de leadership, mais aussi psychologiques de premier ordre. Au niveau de la justice interactionnelle par exemple, un manager qui prend le temps d'expliquer les critères de rétribution au collaborateur et de lui faire comprendre pour quelles raisons son travail a été bénéfique, gagnera en légitimité et fera preuve d'un leadership grandi. Un manager qui ne s'investit pas dans cette démarche créera à l'inverse du désengagement et de la frustration chez le collaborateur, laquelle frustration sédimentée dans le temps aura des répercussions tant au niveau psychologique que motivationnel, voire générera dans le pire des cas des stratégies individuelles nocives au collectif et à l'organisation dans laquelle il s'inscrit. Un effet d'entraînement négatif alimentera ainsi un cercle vicieux d'influence sur les autres collaborateurs ou à l'extérieur des frontières de l'organisation, ce qui constitue un danger pour la réputation de l'entreprise, et un climat d'insécurité latent au niveau des collectifs en interne.

## Quel niveau de justice organisationnelle renforce-t-il le plus (ou le moins) le sentiment de justice perçue par le collaborateur ?

Sous couvert d'études qui gagneraient à être menées sur le terrain des entreprises marocaines, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les stratégies individuelles seront dominantes dans les groupes où le sentiment d'injustice perçue est fort. Partant de là et du climat d'insécurité ambiant qui se développe, s'installeront des zones grises ou espaces flous qui se transformeront en des rampes de lancement pour des

trajectoires individuelles dont il serait intéressant de dessiner les chemins et d'évaluer les impacts. Autrement dit, l'injustice organisationnelle contribue fortement à la montée de l'individualisme et constitue un facteur important de destruction de collectifs par la montée des risques psychosociaux.

Il serait également pertinent à ce propos d'étudier le renforcement ou la dépréciation du sentiment perçu de justice organisationnelle par le collaborateur en fonction de l'intensité de chacun des niveaux. Une hypothèse serait d'évaluer si une justice interactionnelle forte renforcerait le sentiment de justice perçue, malgré une justice procédurale et distributive faible ; ou bien d'étudier l'hypothèse selon laquelle un niveau de justice procédurale fort ferait oublier ou non un niveau de justice distributive faible ; ou encore, de se demander quel niveau de justice organisationnelle renforce le plus (ou le moins) le sentiment de justice perçue par le collaborateur.

## L'injustice organisationnelle contribue fortement à la montée de l'individualisme, et constitue un facteur important de destruction de collectifs par la montée des risques psychosociaux

La difficulté majeure de la question de la justice organisationnelle réside dans la nature subjective des concepts. Appréhender la justice par la voie des perceptions permet de mieux approcher l'objet d'étude comme nous l'avons étayé ci-haut avec Lind et Tyler. En revanche, la définition et la vision associée à ce thème peut différer sensiblement d'un individu à un autre, d'un manager à son subordonné, qu'il ait une vision libérale

ou plutôt marxiste de la justice. En tout état de cause, dans un contexte organisationnel, le management se doit de respecter son devoir de transparence et de définir clairement ce que, par exemple, le mérite veut dire. En d'autres termes, si la vision managériale repose sur le système méritocratique, les autorités se doivent de fournir des efforts de définition, de clarification et de communication des critères qui fondent le mérite, et la justification de leur évaluation<sup>3</sup>. Ensuite, cela suppose une adhésion et un consensus de la part de tous les acteurs de l'entreprise. Ce type de projet collectif pourrait renforcer par extension la cohésion de l'organisation... ■

### Bibliographie

- Bies, R. J., et Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness, in B. Sheppard (ed.), *Research on negotiation in organizations*, CT: JAI Press, Greenwich, 1, 43-55.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., et Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In Greenberg, J. et Colquitt, J. A., *Handbook of organizational justice*. Ed. LEA London.
- Greenberg, J. et Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical enquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11, 433-444.
- Hobbes, (1651) *Léviathan. Traité de la matière, de la forme et du pouvoir ecclésiastique et civil* Ressources [en ligne] [http://classiques.uqac.ca/classiques/hobbes\\_thomas/leviathan/leviathan.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/hobbes_thomas/leviathan/leviathan.html) (page consultée le 14 juin 2015).
- Homans, G. C. (1961). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace et World, Inc. Howard, L. W. (2006).
- Rawls, J. (2001). *La justice comme équité : une reformulation de Théorie de la justice*, Paris, La Découverte.
- Thibaut, J., et Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

### Notes

1. Relevons néanmoins l'étude de Boujettou Hassane et Marso Saida sur l'enseignement supérieur marocain et les travaux de Abderrahmane El Maslouhi sur l'Instance Équité et Réconciliation (*L'IER : espace public et apprentissage de la justice procédurale au Maroc. Une lecture habermassienne*).
2. Programme de recherche en cours du Cesem portant sur l'étude du sens et de la valeur du travail dans les organisations salariales marocaines.
3. En termes académiques, ce processus renvoie à la mesure de la justice organisationnelle, méthode développée par Colquitt.

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET ENTREPRISE MAROCAINE

L'OMS définit le harcèlement moral comme étant « *une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un employé qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier* ». Au-delà des différentes formulations, ce sont les effets du harcèlement sur les salariés en tant qu'individus, sur les entreprises en tant qu'agent principal dans le circuit économique et sur l'ensemble de la société qui sont pointés.

**Le harcèlement psychologique dans le milieu du travail n'est toujours pas reconnu en droit marocain. Conséquemment, ses victimes sont peu protégées. Une révision du Code du travail s'avère nécessaire.**

Mohamed Amine Faiz

Étudiant-chercheur en Sciences de Gestion de l'ENCG, Settat

**S**i vous cherchez une nouvelle version des *Temps modernes* de Charlie Chaplin, faites un tour dans un centre d'appel. Solution « prêt-à-porter » au chômage des jeunes marocains, ces centres dont le nombre a explosé depuis le Plan industriel émergence I sont la réincarnation du taylorisme au XXI<sup>e</sup> siècle.

Condamnés à répéter les mêmes gestes, les mêmes phrases, sans autonomie aucune et avec une cadence digne des usines fordienne, les salariés des centres d'appels souffrent de dépression, de stress, de troubles de sommeil et surtout de *burnout*. Sans oublier que, lorsqu'il est en communication (environ une centaine par jour), le télévendeur ou téléconseiller doit toujours rester courtois et supporter les insultes et l'impolitesse des répondants.



25% des salariés disent avoir déjà subi un problème psychologique grave ou du harcèlement au cours de leur parcours professionnel.



## Taylorisme et l'identité du travailleur

Dans une étude qui examine les conditions et l'aliénation au travail dans les centres d'appels marocains, Youssef Sadik et Brahim Labari, deux enseignants en sociologie à l'Université Ibn Zohr d'Agadir, dressent le portrait-robot d'une génération à la santé mentale défaillante et qui évolue dans un monde où le harcèlement moral a été érigé en mode de management.

Rappelons que l'ouvrier, du taylorisme froid et machinal, n'était qu'un maillon de la longue chaîne que formaient les procédures opérationnelles des organisations. L'homme n'était plus, la tâche forcée demeurait *de facto* désinvestie. Une déqualification accompagnée d'une pression permanente qui ne faisait qu'accroître le sentiment d'inutilité. La seule échappatoire pour ces ouvriers machines restait donc l'adoption d'une identité de retrait comme l'explique Sainsaulieu dans *Identité au travail, les effets culturels de l'organisation*.

Cette dépossession continue aujourd'hui, dans une époque où le travail repose sur une double flexibilisation, de temps et de performance. Le salarié doit tout savoir afin de pouvoir être optimisé par l'entreprise et redéployé là où la demande est relevée. Le taux horaire a pour seule limite le livrable et dépend désormais de l'intensité du travail et non des capacités physiques et psychologiques de l'employé, à défaut d'être remplacé par plus fort, plus résistant au stress et plus tolérant à la pression. La précarité et l'instabilité sont ainsi devenues un mode de management.

Dans des métiers de cols blancs comme en banque d'affaires, l'envers du décor est plus sanglant. La mort d'une stagiaire chez Bank of America en 2013 a soulevé beaucoup de questions et levé le voile sur un sujet tabou dans un monde silencieux et très exigeant qui ne connaît pas de garde-fous. À l'instar de l'exclusion sociale, l'isolement ressenti est enfant du niveau d'exigence imposé.

Les analystes sont constamment sur la sellette, sous la pression du livrable, de la concrétisation du contrat et de l'encaissement des honoraires, jusqu'à devenir esclave du travail sans que personne ne les y pousse. La peur des représailles, du licenciement ou de simplement faire moins bien que les collègues, exacerbent le sentiment de mise à l'écart qui naît chez le cadre. Le graal devient la gratification de son supérieur hiérarchique, comme signe d'acceptation de l'organisation, et son travail devient son identité.

Selon Sainsaulieu, les symptômes du modèle taylorien restent donc les mêmes, mais se camouflent derrière des airs de recherche d'excellence imposée par une compétitivité agressive, et font vivre aux télévendeurs les principes de rythmes soutenus, de répétition de tâches... ou aux banquiers la nécessité du dépassement de soi par peur de décevoir son supérieur.

Mais les centres d'appels, tout comme les banques d'affaires, ne sont qu'un exemple parmi tant d'autres des changements que le Maroc du travail doit subir, à l'instar des pays industrialisés, suite aux développements économiques et sociaux entraînés par la mondialisation. Naturellement, ces changements ont une influence directe sur le monde de l'emploi et les modes de travail. Il est impossible d'ignorer l'impact de ces changements sur les conditions sociales des travailleurs et travailleuses, qui doivent faire face à de nouveaux risques professionnels affectant leur santé mentale aussi bien que physique. On appelle ces risques « les risques psychosociaux », et ils sont généralement dus à un phénomène encore largement ignoré au Maroc : le harcèlement moral.

## L'entreprise et les risques psychosociaux

L'émergence du harcèlement moral comme phénomène reconnu a débuté en 1993 avec la publication de l'essai de Heinz Leyman, docteur en psychologie du travail et professeur à l'Université de

Stockholm. Il a introduit pour la première fois le concept du *mobbing* dans le milieu du travail. Il fut suivi quelques années plus tard, en 1998, par la publication de l'ouvrage de la psychanalyste Marie-France Hirigoyen intitulé *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien* qui propose sa propre définition. À partir de ce moment-là, les psychologues se sont de plus en plus intéressés à ce phénomène, et les enquêtes se sont multipliées. Selon une étude conduite par le Cegos<sup>1</sup> en 2015 sur la qualité de vie au travail, environ 25%, environ 25% des salariés disent avoir déjà subi un problème psychologique grave ou du harcèlement au cours de leur parcours professionnel. La même année, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales japonais recense un chiffre record de 62.191 cas de harcèlement moral sur le lieu de travail. Une statistique qui reposait sur le total des plaintes déposées par des employés pendant cette période et qui constituait une hausse de 5.1% par rapport à 2014. Actuellement, il n'existe toujours pas de statistiques officielles évaluant les cas de harcèlement moral au Maroc.

Le phénomène prend différentes dénominations à travers le monde, pas nécessairement synonymes, telles que : persécutions au travail, victimisation, *bullying*<sup>2</sup>, intimidations, harcèlement psychologique, harcèlement moral, etc. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, il n'existe toujours pas de définition du phénomène reconnue à l'échelle internationale. Chaque pays a simplement adopté la définition qui lui a paru être la plus adéquate et la plus complète. Dans un ouvrage rédigé dans le cadre du Programme mondial de la santé au travail, l'Organisation mondiale de la Santé définit le harcèlement moral comme étant « *une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un employé qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier* ». Évidemment, les définitions adoptées par les législateurs sont encore plus précises et visent à délimiter clairement ce qui constitue une situation de harcèlement moral par des critères plus distincts.

Au-delà des différentes formulations, juridiques et autres, du même phénomène, ce qui a surtout poussé le législateur étranger à protéger les salariés contre le harcèlement moral, ce sont les effets qu'il peut avoir sur eux en tant qu'individus, sur les entreprises en tant qu'agent principal dans le circuit économique et sur l'ensemble de la société. En effet, le harcèlement moral peut mener la victime à subir des troubles psychologiques graves tels que des réactions d'anxiété, une humeur dépressive, l'insomnie, l'insécurité, etc. Dans les cas où le harcèlement moral est intense et de longue durée, son effet sur la vie de la victime peut être dévastateur. Ainsi, il peut mener à des troubles de nutrition, à la consommation accrue d'alcool et de tabac, à l'isolement social, à une dépression nerveuse, voire même au suicide. De là se développe un effet boule de neige, car plus la personne est psychologiquement affectée par ce qu'elle subit, plus sa productivité au travail et sa vie sociale en pâtissent. Il arrive aussi que la détérioration de la santé mentale et physique de la victime influence certains aspects importants de sa vie privée. Le changement d'attitude de la victime en raison de sa souffrance peut la mener à une intolérance vis-à-vis des problèmes des membres de sa famille, à des accès de rage, à la violence et, par conséquent, à la dissolution des relations familiales, au relâchement des liens d'amitié, au divorce. De ce fait, la société se trouve confrontée à des difficultés comme la perte de ressources humaines, l'augmentation des coûts de l'organisation publique et même la diminution du taux de croissance du PIB.

Le harcèlement psychologique en milieu du travail reste cependant un concept très vague en droit marocain et n'est toujours pas reconnu comme délit passible d'une condamnation pénale. Conséquemment, ses victimes sont très peu protégées par la loi, et ce, malgré les témoignages faisant état d'acharnement ciblé en milieu professionnel. Une association marocaine atteste même qu'elle en reçoit des dizaines quotidiennement. Toutefois, en dépit de l'existence de bases légales solides, le vide juridique en matière de

harcèlement moral persiste. Un déficit qu'il est dans l'intérêt du développement du pays de combler.

## La protection de la santé du travailleur au Maroc

La Loi marocaine n°65-99 relative au Code du travail n'a subi aucune modification depuis son entrée en vigueur en mai 2004. L'un des objectifs principaux de cette loi est d'assurer la santé physique et morale des travailleurs marocains, ce qu'elle accomplit à travers les dispositions du livre II du Code. Toutefois, le Code du travail marocain néglige la santé psychologique des salariés, et le harcèlement moral n'y est même pas mentionné. De plus, à part quelques articles de presse, il est quasiment impossible de trouver des ouvrages ou des articles juridiques marocains critiquant cette déficience dans le Code du travail ou présentant des solutions.

Toutefois, le sujet commence, de plus en plus, à être relevé par l'opinion publique. Des émissions télévisées dénonçant cette souffrance insidieuse voient le jour et des acteurs associatifs tels que Noufouss<sup>3</sup> encouragent une prise de conscience collective pour pallier ce fléau en sensibilisant à l'impact des risques psychosociaux.

Pour répondre à tous ces besoins, le législateur marocain doit élaborer un projet de loi axé non seulement sur la prévention et la sanction, mais également sur la responsabilisation de l'employeur et la résolution des conflits.

Ce projet peut s'articuler autour des trois dimensions suivantes :

### La prévention du harcèlement moral :

La première étape dans la création d'une loi encadrant le harcèlement moral au travail est l'adoption d'une définition claire et précise du concept, qui présente des critères bien déterminés et qui inclut un grand nombre de situations. La définition ne doit laisser place à aucune

ambiguïté afin de protéger le plus de victimes possibles.

Celle-ci devrait qualifier les agissements en précisant leurs caractéristiques, notamment le fait qu'ils sont souvent agressifs, menaçants et même cruels et le fait qu'ils mènent la victime à se sentir abusée et persécutée. La définition devrait aussi prendre en compte le caractère répétitif de ces agissements, car c'est leur répétition qui les transforme en harcèlement. Enfin, la définition devrait également évoquer les effets possibles du harcèlement sur la vie de la victime, sa santé mentale, sa carrière professionnelle, etc.

Après la définition viendrait l'interdiction expresse de tout agissement qui tombe sous cette définition.

### La responsabilisation de l'employeur :

La responsabilisation de l'employeur peut être réalisée à travers l'imposition, à l'employeur, de principes et de mesures à respecter. Elle commence d'abord par la reconnaissance et l'adoption de valeurs nécessaires à un milieu de travail sain et harmonieux, comme la déontologie, le travail décent, la santé, le respect, la tolérance, l'égalité des chances, la coopération, etc. Ensuite vient la sensibilisation des membres de l'entreprise, employés et employeur, aux situations de harcèlement moral, qu'il s'agisse de *mobbing*<sup>4</sup> ou d'abus de pouvoir. L'implantation réussie des valeurs de l'entreprise peut contribuer à éviter le développement de ces situations.

Les moyens que l'employeur peut utiliser pour atteindre ces buts sont :

- l'adoption par l'entreprise d'un règlement intérieur qui dénonce clairement tout acte de discrimination, de harcèlement ou de violence ;
- l'analyse de risques et la détection des dangers ;
- la sensibilisation des employés au phénomène à travers des formations et séminaires organisés par l'entreprise ;

- la prévention et la maîtrise de l'environnement du travail ;
- la gestion des incidents et des conflits entre employés ;
- l'intervention rapide de l'employeur en cas de plaintes par un mécanisme interne efficace (enquête, médiation, conciliation...).

Un autre aspect important de la prévention contre le harcèlement moral est la mise en place de sanctions punissant l'auteur du harcèlement et l'employeur lorsqu'il s'avère que ce dernier n'a pas assumé les obligations qui lui ont été imposées par la loi. Les sanctions pourraient être pécuniaires, disciplinaires ou restrictives, en fonction de la situation. L'employeur, par exemple, serait sanctionné d'une amende dans le cas où il n'accomplit pas sa responsabilité de prévenir et d'intervenir dans les cas de harcèlement moral. Selon la loi, il serait considéré civilement responsable du dommage subi par la victime, ce qui le contraindrait à assumer seul le paiement des dommages-intérêts réclamés par la personne.

### **La résolution de litiges nés du harcèlement moral :**

Jusqu'à présent, les salariés marocains ayant subi un acte de harcèlement moral ne disposent d'aucune procédure de recours en justice conçue spécifiquement à leur situation, et se retrouvent obligés de dépendre entièrement du pouvoir discrétionnaire du juge chargé de leur dossier.

Cette résolution pourrait se faire par deux voies : la médiation ou la plainte.

La procédure devrait prendre en compte le lieu de dépôt de la plainte, les conditions de dépôt, les documents à présenter et les preuves admissibles. Après la réception de la plainte, le salarié aurait recours à la médiation avec l'employeur. Il aurait pour médiateur un membre d'une commission indépendante des deux parties et donc impartial. Son rôle serait d'encadrer la médiation afin

que les parties puissent arriver à une solution favorable, qu'il s'agisse du retour de l'employé à l'entreprise ou du paiement d'une indemnité convenue entre eux. Si la médiation échoue, une procédure serait alors déclenchée devant le tribunal de première instance compétent, après l'accomplissement d'une enquête. La procédure suivrait son enchaînement habituel jusqu'à sa conclusion.

En conclusion, le harcèlement moral mérite son propre chapitre dans le Code du travail marocain. Un chapitre qui prend en compte toutes les situations, qui ne laisse pas de place aux estimations et au hasard, mais qui accorde une protection absolue à nos travailleurs contre les risques à leur santé mentale et le bien-être durant toute leur carrière professionnelle, du début à la fin ■

### **Bibliographie**

- Sadik, Y., Labari B. (2007, juin). *Les centres d'appel délocalisés. Ébauche d'interrogations sur les nouvelles formes de travail et d'aliénation*. Communication présentée aux Journées internationales de sociologie du travail. Londres.
- Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Département fédéral de l'économie de la formation et de la recherche DEFR, Secrétariat d'État à l'économie SECO (2013). *Mobbing et autres formes de harcèlement - protection de l'intégrité personnelle au travail*.
- Organisation mondiale de la santé (2004). Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail. *Série protection de la santé des travailleurs n°4*.
- Hirigoyen, M-F. (1998). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Paris : Éditions du seuil.
- Dahir n° 1-03-194 du 14 Rajab 1424 (11 septembre 2003) portant loi n° 65-99 relative au Code du travail.

### **Notes**

1. Observatoire du monde des entreprises et de ses évolutions.
2. Néologisme anglo-saxon qui désigne une violence psychologique à long terme à l'encontre d'une victime dans une relation de domination au travail.
3. Le plaidoyer, rédigé par Noufouss, traite des relations individuelles au travail et a pour objet de régir les rapports entre employeur et employés ainsi qu'entre les employés eux-mêmes.
4. Selon Leyman, il définit l'enchaînement sur une longue période, de propos et/ou d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne transformée en cible.

# INÉGALITÉS DE GENRE ET CARRIÈRE DES CADRES AU MAROC

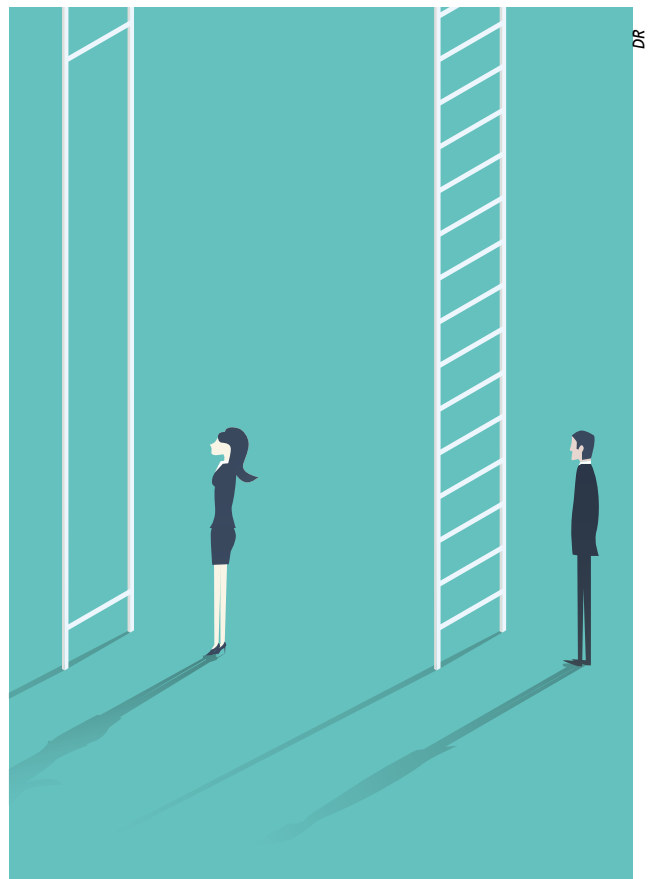
**Le couple à double carrière est une catégorie spécifique de salariés qui ont des contraintes particulières, compte tenu des exigences des deux sphères où ils se sont engagés. Mais, au Maroc, au niveau organisationnel, il existe très peu de pratiques de conciliation, et le sujet ne fait pas encore partie des priorités des managers RH.**

**Asmaa Farah**

Professeure de GRH, Spécialiste de la conciliation travail-famille

**L**e bien-être des enfants, leur développement physique, affectif et intellectuel comme l'épanouissement des parents sont des enjeux vitaux pour toute société. Pour y arriver, l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale paraît nécessaire. L'émergence de cette problématique est due aux nombreux changements qu'a connus le monde du travail : féminisation, augmentation de l'homogamie, lutte pour l'égalité...

Au Maroc, le développement du domaine urbain après l'Indépendance a touché la nature du travail de la femme en lui permettant d'accéder davantage au travail rémunéré. Elle a ainsi pris plus de place dans l'espace public, notamment dans la sphère de production en accédant à des postes d'encadrement et de responsabilité. Un long chemin a été parcouru, mais qui n'a pas changé les attentes sociales à l'égard de la femme, spécialement au sein de la structure conjugale, ce qui agit sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et familiale, et influence considérablement sa carrière.



*À travers le monde, la plus grande problématique qui se pose pour les entreprises dans le cas du couple à double carrière est liée à la mobilité.*

## Homogamie et couple à double carrière

Au Maroc, comme dans d'autres pays, l'évolution du rôle de la femme et son engagement dans la sphère productive ainsi que l'apparition des mariages homogames ont donné naissance aux couples bi-actifs (couples à double revenu et couples à double carrière).

La culture tribale qui régnait au Maroc faisait en sorte que les relations conjugales étaient principalement basées sur l'endogamie (mariage des cousins). Cette norme a changé depuis quelques années déjà. L'homogamie a pris place à partir du début des années 90. Le mariage sans lien de parenté était en 2010 de 79,4% pour les femmes et 78% pour les hommes. Dans son étude sur la région de Casablanca, Aboumalek estime qu'il y a plusieurs facteurs d'homogamie sur lesquels se basent les individus pour se marier : l'origine géographique, les similitudes sociales, professionnelles ou culturelles.

Cette recherche du conjoint loin du cocon familial a été présentée de façon très caricaturale par Mernissi dix ans avant l'ouvrage d'Aboumalek : « *Mesdemoiselles, ce n'est certainement pas en vous cachant derrière un moucharabieh que vous allez trouver un mari... Il apparaît, en effet, que c'est en flânant dans les couloirs des facultés ou en participant à des activités culturelles que vos chances augmentent !* »<sup>1</sup>.

Le mariage est passé ainsi d'une « affaire familiale » répondant à des intérêts et des choix stratégiques de patriarches ignorant les désirs des mariés (spécialement les femmes) vers une « affaire individuelle » où il y a un « choix » de l'autre !

Les couples se rencontrent dorénavant dans les lieux de socialisation comme l'école ou le travail (Benkirane, 2014).

Si nous croisons les éléments présentés ici avec l'évolution du taux des femmes cadres, nous pouvons en déduire que les femmes cadres auront tendance – par

respect à l'homogamie – à se marier à des hommes cadres et formeront ainsi des couples à double carrière !

Ce modèle de couple de plus en plus répandu interroge les modèles classiques de la gestion de carrière qui se focalise sur le succès objectif (salaire, statut social...), et n'intègre pas de ce fait la vie hors travail !

## Couple à double carrière : implications organisationnelles

Dans la littérature, plusieurs stratégies existent pour pallier au manque à gagner dû à la situation conjugale des couples à double carrière dont notamment l'aide octroyée par les entreprises à travers les *family-friendly practices*. L'objectif de ces pratiques est d'aider les salariés à mieux concilier travail et famille dans l'objectif de réduire les effets que le conflit peut avoir sur le salarié et favoriser son engagement.

En effet, l'entreprise confronte la question de la double carrière à plusieurs niveaux de sa gestion des ressources humaines : lors du recrutement, en cas de mobilité, dans la conception des avantages sociaux ainsi que dans les pratiques de gestion au quotidien.

## La prédominance du modèle traditionnel « amélioré » où la femme joue un double rôle confronte celle-ci à une situation difficile à gérer

À travers le monde, la plus grande problématique qui se pose pour les entreprises dans le cas du couple à double carrière est liée à la mobilité et, en particulier, l'expatriation. Dans l'un de nos entretiens exploratoires, le DRH d'un grand groupe marocain nous révèle : « *Pour nous, la problématique du couple à double carrière ne se pose que lorsqu'on doit relocaliser l'un de nos salariés dont la femme travaille aussi !* ».

Cela signifie que les responsables mobilité auront un travail de plus d'accompagnement du conjoint.

La deuxième implication concerne le recrutement et l'attractivité de l'entreprise. Aujourd'hui, les salariés – spécialement la génération Y – ont plusieurs attentes dont celle relative à l'équilibre travail-famille. Le besoin de flexibilité et d'équilibre est encore plus grand chez le couple à double carrière. Mettre en place des stratégies de conciliation peut être ainsi un moyen d'attractivité et de rétention des salariés.

Enfin, le développement de carrière est le point le plus significatif pour ces couples. L'engagement à la fois dans la famille et le travail pose la question de la disponibilité du salarié pour l'entreprise et de sa capacité à s'engager et à être performant autant que tous les autres salariés. La mobilité limitée ou « conditionnée » peut être un frein pour ces derniers et agir sur leurs plans de carrière.

Le couple à double carrière est ainsi une catégorie spécifique de salariés qui ont des contraintes particulières compte tenu des exigences des deux sphères où ils se sont engagés. Pour mener à bien leur carrière, ils peuvent mettre en place des stratégies individuelles mais ils ont aussi besoin de l'aide des entreprises. Une aide encore très rare au Maroc...

### **Couple à double carrière : une valse disharmonieuse ?**

Au Maroc, des couples à double carrière existent mais rien – ou presque – n'est prévu pour les accompagner !

Farah *et al.* (2013) ont montré qu'au niveau organisationnel il existe très peu de pratiques de conciliation, et le sujet ne fait pas encore partie des priorités des managers RH. Les pratiques existantes sont principalement de l'essor des multinationales qui s'alignent sur la stratégie de la maison mère. Nous synthétisons les pratiques existantes dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Synthèse des pratiques RH soutenant la parentalité au sein des entreprises privées marocaines (Farah et Bentaleb, 2017)

Catégorie	Les pratiques en faveur des parents
<b>Aide aux membres de la famille</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide au logement</li> <li>• Aide au frais de scolarité</li> <li>• Crèche</li> </ul>
<b>Avantages sociaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centres d'estivages et de loisirs</li> <li>• Soutien financier et aide à l'obtention de crédits</li> </ul>
<b>Bien-être du salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salle de sport</li> <li>• Centre d'esthétique</li> <li>• Accompagnement pour l'arrivée de l'enfant</li> <li>• Activités et loisirs</li> </ul>
<b>Aménagement du temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une flexibilité horaire</li> <li>• Horaires à la carte</li> <li>• Donner aux parents une flexibilité après le congé maternité</li> </ul>

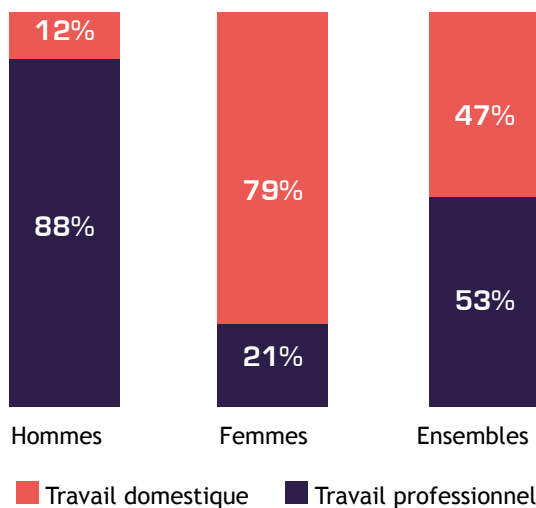
Au-delà de la présence ou l'absence des pratiques RH, plusieurs autres caractéristiques familiales agissent sur l'articulation travail-famille chez le couple à double carrière, dont le soutien familial et la relation conjugale. Ces derniers sont régis par des normes sociales qui agissent sur les rapports entre femmes et hommes au sein du couple et dans la société de façon générale. Dans notre contexte, la prédominance du modèle traditionnel « amélioré » où la femme joue un double rôle confronte celle-ci à une situation difficile à gérer, d'autant plus qu'il y a peu de mécanismes pour accompagner ce type de salariés.

En termes de répartition des rôles, malgré les différents progrès qu'a connus la société marocaine, les modèles traditionnels gardent toujours leur empreinte sur le vécu de la famille.

Cette situation est problématique dans la mesure où la « modernisation » de la famille ne lui a pas forcément donné que des avantages, mais l'a soumise aussi à de nouvelles contraintes et spécialement la femme.

Dans ce sens, l'enquête sur l'emploi du temps des marocains réalisée par le HCP a montré que, malgré l'évolution du rôle professionnel de la femme, c'est elle qui supporte encore le plus grand lot des tâches domestiques. 79% du travail domestique est assuré par la femme au moment où l'homme assure uniquement 12% du travail domestique, comme le montre le graphique ci-dessous :

Graph 1 : Répartition des charges domestiques selon le genre

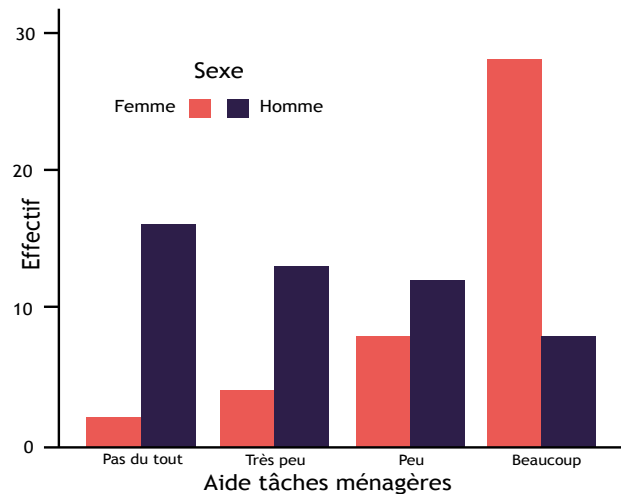


Source : Enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, HCP (2012)

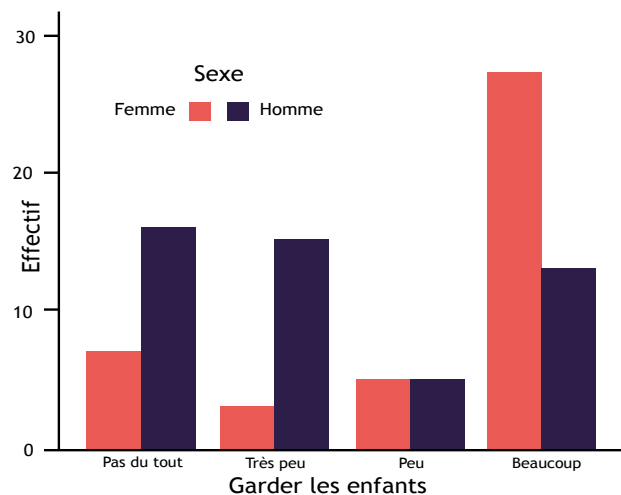
Selon la même enquête, les femmes marocaines contribuent aux activités domestiques en leur consacrant cinq heures par jour au moment où les hommes leur consacrent en moyenne quarante-trois minutes par jour seulement. L'homme consacre ainsi 7 fois moins du temps au travail domestique que la femme et 4 fois plus du temps au travail professionnel !

Le résultat de notre recherche sur les couples à double carrière va dans le même sens<sup>2</sup> ; qu'il s'agisse des tâches domestiques ou de la prise en charge des enfants, le principal responsable, c'est toujours la femme :

Graph 2 : Répartition au sein des couples à double carrière



Graph 3 : Répartition des tâches de garde des enfants



Certes, il y a eu d'importants changements sociaux qui ont balisé le chemin vers une plus grande autonomie des femmes, assurée notamment par leur accès à l'instruction et au marché du travail, mais cela n'a pas changé les attentes sociales à leur égard. Justement, si le principe de coresponsabilité remet en cause l'image de « l'homme, chef de famille », et l'inégal accès à l'autorité parentale entre les époux, tout le poids du ménage (tâches domestiques, soins aux enfants, préparation des devoirs...) pèse encore sur les épaules de la femme, comme c'est le cas depuis des années. D'ailleurs, les travaux de la sociologue Aicha Belarbi – et en particulier son ouvrage, *Le salaire de Madame* –, avait justement évoqué la même situation au début des années 90.



L'éducation et le travail sont des atouts d'émancipation importants dans les relations hommes-femmes, mais ils demeurent insuffisants. Dans les faits, la coresponsabilité instaurée par le Code de la famille de 2004 n'oblige pas l'homme à partager les affaires du ménage. La femme se voit ainsi assumer une « double responsabilité » et, de ce fait, vivre une « double journée de travail ».

### Impacts sur la carrière : un couple et deux carrières !

L'inégalité en termes d'attribution des rôles sociaux et l'absence de pratiques RH crée une différence en termes d'articulation travail-famille chez les conjoints. Les femmes cadres en couple à double carrière vivent ainsi en situation de conflit plus que les hommes (Farah, 2016).

Les chercheurs en GRH ont montré les nombreux effets négatifs du conflit à la fois sur la santé physique et morale ou sur la carrière.

Une différence majeure émerge quand il s'agit de ce dernier point. Le conflit vécu par les femmes a en effet plusieurs conséquences sur la trajectoire professionnelle. Nos résultats montrent que beaucoup de femmes cadres pensent changer leur carrière après la naissance de leur premier enfant, notamment en choisissant d'aller vers l'entrepreneuriat pour avoir plus d'autonomie ou vers la fonction publique pour avoir plus de temps libre, ou encore de prendre un moment de repli professionnel.

À l'inverse, les effets négatifs sur les hommes sont assez rares, et beaucoup vivent plutôt un enrichissement travail-famille. L'ordre social existant fait que l'homme aurait tendance à considérer ce que fait la femme comme un devoir. La famille apporte ainsi un soutien qui permet à l'homme de progresser dans ses fonctions.

Le Maroc étant un pays où la valeur famille est très importante, les salariés en couple à double carrière doivent assumer leurs engagements dans les deux sphères

avec une différence non négligeable entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'inégalité que subit la femme, c'est une question de manque à gagner au niveau social et économique. On ne devrait plus rester dans le choix dichotomique : carrière ou famille !

Les deux peuvent être menés à bien si on prend en compte la conciliation travail-famille au niveau gouvernemental, réglementaire et organisationnel.

Au niveau gouvernemental, la mise en place de la stratégie pour l'équité et l'égalité des sexes et la réalisation de l'enquête sur la conciliation travail-famille pour les fonctionnaires sont des démarches intéressantes mais insuffisantes. Il reste encore à traduire leurs résultats et recommandations en actions concrètes et à encourager le tissu économique à mettre en place des pratiques de conciliation.

La conciliation travail-famille est une prise en compte du bien-être des citoyens d'aujourd'hui, mais aussi ceux de demain. Il s'agit quelque part de l'avenir de notre société, et cela est une affaire de tous ! ■

### Références

- Benkirane, W. (2014). *Perception des valeurs du couple : étude sociologique de la vie à deux après le Code de la famille*. Thèse de Doctorat. Université Hassan II de Casablanca, soutenue le 26 Janvier 2015.
- Aboumalek, M. (1994). *Qui épouse qui : le mariage en milieu urbain « quelques caractéristiques de la monarchie domestique »*. Afrique Orient.
- Farah, A. (2016). *Articulation travail-famille chez les couples à double carrière au Maroc*. Thèse de Doctorat. Université Cadi Ayyad, soutenue le 03 décembre 2016.
- Farah, A., Bentaleb, C. et Falcoz, C. (2013). *Articulation travail-famille : un souci organisationnel au Maroc ?* Congrès annuel de l'AFS (Association française de sociologie) à Nantes-France (2 au 5 septembre 2013).
- Mernissi, F. (1984). *L'amour dans les pays musulmans*. Éditions Le Fennec. 2<sup>e</sup> édition, p. 136-137.
- Ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration, ONU-Femme, GIZ (2011). *Conciliation travail-famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc*. Rapport, Rabat.
- Naaman Guessouss, S. (2013). *Nous les femmes, vous les hommes !* Édition Marsam.

### Notes

1. Mernissi Fatima. (1984). *L'amour dans les pays musulmans*. Éditions Le Fennec. 2<sup>e</sup> édition, p.136-137.
2. Résultat d'une enquête quantitative menée auprès des cadres marocains en couple.

# COHÉSION SOCIALE ET POLITIQUES PUBLIQUES

**Cette contribution analyse, sur la base des différentes évaluations nationales et internationales, les politiques publiques menées par le Maroc en matière de dynamisation du régime de croissance économique et de développement des capacités d'accès des populations aux services sociaux de base, de lutte contre la pauvreté et la précarité.**

- Ragbi Aziz, Enseignant-chercheur, Université Mohamed V Rabat
- Mohammed Bijou, Spécialiste en économie de l'éducation

**P**lus précisément, il s'agit de ressortir les forces et les insuffisances des politiques publiques menées par le Maroc en la matière depuis 1999, ainsi que de l'impact effectif de ces politiques sur la vie des citoyens. Cela consiste aussi à identifier les facteurs sous-jacents qui permettent d'expliquer la réussite ou non de ces politiques. Ce travail propose également un examen des expériences internationales réussies en matière de réduction des inégalités sociales pour en déduire des enseignements utiles pour le Maroc.

## Une croissance génératrice d'inégalités sociales

La question de la croissance ne peut être dissociée de celle des inégalités à tel point qu'une bonne partie des travaux et des évaluations internationales préconisent désormais de ne juger les politiques économiques et les politiques publiques que par rapport à leur capacité à réduire significativement la pauvreté, la vulnérabilité et à réduire les inégalités.



*Au Maroc, les inégalités sociales, appréhendées par la consommation, stagnent à un niveau élevé.*

Ayant l'ambition de rejoindre le concert des pays émergents, le modèle de développement marocain a fait preuve de résilience et a révélé un fort potentiel de progrès. Les différentes stratégies sectorielles et les programmes de développement ont permis une croissance soutenue par une modernisation affirmée de base productive, conjuguée à une spécialisation progressive dans des activités à forte valeur ajoutée. Dans le même temps, le Maroc s'est engagé dans la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) après avoir enregistré des avancées importantes dans le cadre des OMD (Objectifs du millénaire pour le développement) qui lui ont permis d'atteindre un bon nombre d'objectifs ou de s'en approcher. En effet, la dynamique de développement a permis au Maroc d'améliorer le bien-être de sa population, en éradiquant l'extrême pauvreté et en améliorant sensiblement l'accès aux infrastructures de base.

Toutefois, malgré ces tendances favorables, les inégalités sociales, appréhendées par la consommation, stagnent à un niveau élevé en 2014 malgré leur baisse observée par rapport à 2007. Cette situation laisse supposer que la distribution des richesses générées par la croissance économique accentuée depuis le début des années 2000 est relativement faible. En effet, si l'insertion progressive du Maroc dans l'économie mondiale paraît une bonne stratégie, avérée par une meilleure attractivité des IDE (Investissement direct à l'étranger) ces dernières années, il n'en demeure pas moins que ses impacts sur la croissance, le développement et le bien-être ne sont pas automatiques. Ces effets sont souvent limités par des facteurs structurels liés pour l'essentiel au niveau de développement humain et à la répartition de la richesse nationale.

Le maintien et l'accélération du rythme de la croissance et de développement dans ce contexte de mondialisation dépendent de l'écart technologique des entreprises dans les pays hôtes et les entreprises étrangères. Cela nécessite l'existence d'un niveau minimum de

capital humain au sein du pays d'accueil, des institutions efficaces liées au droit et au marché de travail, et à des systèmes de couverture médicale et de logement de qualité, garantissant une meilleure productivité des travailleurs. De même, cela dépend d'une politique des finances publiques permettant la soutenabilité des fonds de soutien aux politiques sociales et d'une politique monétaire axée sur le renforcement de l'inclusion financière, le développement de l'épargne à long terme et la promotion de la petite épargne et la micro-épargne pour réduire le cercle de la pauvreté.

### Politiques de lutte contre la pauvreté et les inégalités

De façon beaucoup plus précise, lorsqu'on reprend un à un ces facteurs structurels de développement, qui sont en réalité fortement liés les uns aux autres, et en analysant leur répartition et impact, on parvient à établir les observations suivantes : quelle que soit la profondeur des réformes économiques qui peuvent être menées sur les plans des ajustements macro-économiques et de la stimulation et/ou du maintien d'un niveau de croissance, elles seront toujours contraintes par un modèle éducatif inégalitaire comme celui caractérisant le Maroc. La distribution de l'éducation au Maroc est fortement dominée par des populations qui n'ont jamais été scolarisées ou très faiblement scolarisées.

Les difficultés du modèle éducatif marocain donnent lieu à une très forte proportion de la main-d'œuvre non qualifiée ne pouvant pas contribuer à développer des emplois à forte valeur ajoutée. De même, la faible adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est fortement illustrée par un taux de chômage des jeunes diplômés qui demeure élevé avec des difficultés d'insertion et de stabilisation dans l'emploi. Malgré la mise en œuvre d'un certain nombre d'initiatives pour la promotion de l'emploi, le marché du travail au Maroc demeure marqué par des déséquilibres structurels. L'efficacité des programmes actifs de promotion de

l'emploi (Idmaj, Taehil et Moukawalati) est très peu visible. La croissance économique est marquée par un faible usage d'une main-d'œuvre qualifiée et bien formée. De ce point de vue, elle se caractérise par sa fragilité et son faible impact sur le bien-être de la population et la compétitivité. La seule dynamique significativement observable en matière d'emploi provient de la tertiarisation de l'économie. Cependant, force est de constater que l'agriculture et le tertiaire emploient une catégorie de salariés majoritairement sans diplômes. De ce fait, la décomposition du taux de chômage par âge montre que les jeunes, issus notamment de l'enseignement supérieur, sont très faiblement insérés malgré la baisse du taux de chômage national. Cette inégalité générationnelle en matière d'emploi est doublée d'une concentration territoriale toujours aussi forte. En somme, une politique d'emploi réductrice des inégalités mérite d'être envisagée autant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Les inégalités d'accès aux soins demeurent assez fortes malgré la mise en place du dispositif RAMED. L'efficacité de ce programme semble être contrainte par une politique sanitaire globalement défailante et une offre sanitaire inégalitaire aussi bien au niveau national que régional. La rareté du personnel médical disponible et l'insuffisance de l'infrastructure dédiée à la santé semblent être l'une des caractéristiques structurelles du secteur de la santé. Ces contraintes sont alourdies par l'absence de règles de gouvernance adaptées. De ce fait, sous la pression sociale de la demande des soins, l'offre des services de santé et les prises en charge des publics, notamment pauvres et vulnérables, ne peuvent respecter les règles de l'équité et de l'allocation optimale des ressources. Il y a lieu aussi de noter que l'évaluation de la méthode du ciblage adoptée par le RAMED permet de conclure que son efficacité est souvent limitée aussi bien par les risques d'inclusion et d'exclusion que par l'impertinence de l'approche du scoring qui se base sur le système déclaratif des revenus, du ciblage géographique en milieu urbain et sur des données non actualisées concernant les

ménages. Dans le même ordre d'idées, l'insuffisance des contributions émanant des collectivités territoriales pour les vulnérables, la part la plus élevée de la population pauvre, affectent l'effectivité du fonctionnement du fonds et posent le problème de sa soutenabilité sur le moyen et long termes, alors même que la loi stipule que son financement soit inscrit dans la Loi de Finances de chaque année.

## Des inégalités d'accès au logement

Le diagnostic a montré que le déficit en logement a sensiblement reculé. En particulier, le programme « Villes sans bidonvilles » a permis, depuis son démarrage en 2004 jusqu'en 2014, une assez forte résorption des bidonvilles. Toutefois, des contraintes persistent quant au développement de l'accessibilité des plus démunis au logement. En effet, ce programme ne parvient pas à couvrir tous les ménages ciblés. L'inachèvement des opérations et l'insuffisance ou l'absence d'équipements socio-collectifs (écoles, centres de santé, fours, hammams, etc.) a créé des difficultés d'intégration urbaine pour les familles. En outre, les obstacles proviennent des difficultés de financement rencontrées par les non solvables ou les ménages à revenus faibles ou irréguliers. Cette situation s'explique en partie par le coût financier du crédit immobilier pour le logement social qui reste élevé.

Les conditions budgétaires restreintes poussent les autorités budgétaires à opérer des arbitrages qui vont dans le sens d'une limitation des dépenses sociales en faveur des mesures ponctuelles visant plutôt la réduction du déficit budgétaire. La fragilité des résultats se traduit par la résurgence des dérapages budgétaires et par la nécessité de reconnecter la politique budgétaire non seulement aux fonctions d'allocation et de stabilisation, mais aussi et surtout à l'objectif de redistribution des richesses. De surcroît, le système fiscal marocain reste caractérisé par une pression fiscale stable mais focalisée sur un « triangle de contribuables » fort limité (consommateurs, salariés et un nombre restreint d'entreprises). De même, ce système est marqué par

une structure encore marquée par le primat des impôts indirects frappant la consommation, des taux de couverture des dépenses publiques en dégradation due notamment à l'importance des charges incompressibles de l'État, surtout la masse salariale, une élasticité faible et en baisse tendancielle, des dépenses fiscales « inefficaces et inéquitables » qui amputent son rendement. Et enfin, par une fiscalité ne visant pas de manière directe le bien-être et déconnectée des priorités en matière de développement humain et territorial et de réduction des inégalités.

Dans la phase actuelle et en dépit du renforcement du poids de l'investissement, les charges de fonctionnement, notamment la masse salariale, et les charges de compensation continuent de contraindre le budget. Le système de compensation au Maroc ne semble pas atteindre ses objectifs en termes de réduction du fardeau de la pauvreté, et les couches les plus défavorisées ne sont pas ses premiers bénéficiaires. Les dépenses relatives à la solidarité sociale qui sont censées bénéficier de l'apport du Fonds de cohésion sociale sont réalisées grâce au budget de l'État, qu'il s'agisse de la mise en œuvre du RAMED, de l'opération « Un million de cartables », « Tayssir » ou l'assistance aux personnes à besoins spécifiques.

Enfin, une autre source d'inégalité très peu étudiée dans le contexte marocain renvoie à l'accès aux services financiers, aussi bien des ménages à faible revenu que des TPME. L'inégalité d'accès aux financements peut être source d'exclusion sociale et de gaspillage d'opportunités d'investissement pour les structures entrepreneuriales informelles dans des activités génératrices de revenus. La politique d'offre de crédit demeure fortement inégalitaire pour le financement des TPME et peu créatrice des opportunités de développement. Sur le plan d'inclusion financière, les indicateurs accessibles montrent que celle-ci est en progrès, mais demeure contrainte par des inégalités régionales, de genre et d'éducation. En plus, l'épargne à long terme demeure faible

compte tenu de plusieurs facteurs comme l'incitation fiscale très peu cohérente avec l'objectif de cette politique. La mobilisation de la petite épargne et de la micro-épargne est limitée par l'absence d'un cadre réglementaire adapté aux caractéristiques particulières des IMF (Institutions de microfinance) et d'une offre diversifiée des produits d'épargne qui tient compte des besoins des ménages à faible revenu ou irrégulier.

Un benchmark, à partir d'une série d'expériences et des meilleures pratiques qui ont abouti à l'enclenchement d'un processus d'émergence crédible d'un certain nombre de pays (Chili, Chine, Coré du Sud, Indonésie, Inde, Turquie...), montre que la tendance à la hausse du niveau de fin d'études a été l'un des principaux éléments qui a contrecarré le creusement sous-jacent et de long terme des inégalités de revenu. Il a été constaté également que, depuis une vingtaine d'années au moins, l'amélioration du niveau de qualification de la main-d'œuvre, et de la jeunesse plus particulièrement, est l'un des ressorts essentiels pour inverser la tendance inégalitaire croissante.

Dans ce cadre et en guise de conclusion, la réduction des inégalités au Maroc ne peut réussir sans repenser le rôle des politiques publiques. Dans ce sens, il s'agit de :

- œuvrer pour que le capital humain soit le moteur essentiel du développement économique ;
- axer les politiques publiques sur la valorisation des compétences en faveur de l'emploi et plus généralement de l'employabilité ;
- favoriser les politiques de logement sur la promotion de l'habitat en faveur des plus démunis ;
- réhabiliter la fonction de redistribution de la politique budgétaire ;
- renforcer dans le cadre de la politique monétaire l'inclusion financière, développer l'épargne à long terme et promouvoir la petite épargne et la micro-épargne pour réduire le cercle de la pauvreté ■

*Entretien avec**DRISS GUERRAOU*

## Absence de stratégie nationale de lutte contre les inégalités

Propos recueillis par  
Bachir Znagui, journaliste-consultant, Economia-HEM



Driss Guerraoui

Professeur à l'Université  
Mohamed V de Rabat

« la question du ciblage est donc à repenser à l'aune de l'état actuel du pouvoir d'achat »

Comment peut-on évaluer les politiques publiques de lutte contre les inégalités ? Driss Guerraoui considère que le trait le plus marquant de la politique nationale de lutte contre la pauvreté est son caractère éclaté non intégré. Il note aussi qu'un bon nombre de ses programmes sont grevés de déviations très préjudiciables, au regard de l'efficacité de leur impact sur la situation des populations bénéficiaires. Les moyens financiers alloués à ces programmes représentent plus de 50% du budget général de l'État, d'où l'ampleur du gaspillage. Driss Guerraoui note qu'au Maroc l'évolution positive du taux de pauvreté, n'a pas empêché l'accroissement des inégalités entre les couches sociales, les territoires, les sexes, et les personnes à besoins spécifiques (handicapés, personnes âgées, etc.). Ces inégalités ont impulsé un réel blocage en termes de mobilité sociale, notamment pour les jeunes, les classes moyennes et les catégories vulnérables ou pauvres. Pour réduire les inégalités, Driss Guerraoui propose de prendre appui sur la réflexion actuelle du système des Nations Unies concernant la mise en place d'un revenu universel de base. Cet instrument est appelé à remplacer et à compléter les systèmes nationaux de protection sociale existants. D'après lui, cette option offre des perspectives prometteuses.

**P**eut-on dire qu'il existe une véritable stratégie nationale de lutte contre les inégalités au Maroc ? Ou, tout simplement, une certaine prise de conscience qui s'est manifestée par une série de dispositifs d'intervention au détriment de la cohérence et de la convergence des politiques menées dans ce domaine ?

Il n'y a pas, à proprement parler, de stratégie nationale de lutte contre les inégalités, mais un ensemble de programmes de lutte contre la pauvreté offrant l'image d'une politique éclatée et non intégrée, portée par une multitude d'intervenants, relevant d'une diversité de tutelles allant des ministères à des agences et des fondations. Parce que non coordonnés, ces programmes, qui sont au nombre de onze, souffrent d'un réel déficit de cohérence et de convergence. Cet état de fait génère des déperditions résultant de l'absence d'une mutualisation des ressources humaines et matérielles. Il s'agit du trait le plus marquant de la gouvernance de toute la politique nationale de lutte contre la pauvreté.

**Le ciblage est un aspect pertinent. Il a connu des avancées à travers la mesure de la pauvreté multidimensionnelle, l'élaboration d'une carte de la pauvreté élaborée par le HCP et des études menées par l'ONDH**

De plus, et à l'exception des projets relevant de l'Initiative nationale de développement humain (INDH) qui obéissent à des mécanismes et procédures de contrôle, de suivi et d'évaluation, de nombreux programmes de lutte contre la pauvreté sont grevés

de déviations très préjudiciables au regard de l'efficacité de leur impact sur la situation des populations bénéficiaires. Quand on voit les moyens financiers alloués à ces programmes représentant plus de 50% du budget général de l'État, on mesure dès lors l'ampleur du gaspillage, du gâchis et du manque à gagner qui caractérisent la gestion de l'action publique en matière d'action sociale et de solidarité.

**Quels sont ces programmes que vous évoquez ?**

Il s'agit de programmes qui touchent les secteurs sociaux au sens large, à savoir :

- l'Initiative nationale pour le développement humain annoncé par SM le Roi le 18 mars 2005 ;
- les programmes relevant de la promotion d'une éducation de qualité pour garantir une insertion socioprofessionnelle des jeunes ;
- les programmes visant l'amélioration des conditions de santé des populations : l'assurance médicale obligatoire pour les salariés des secteurs public et privé (dit AMO) ; le régime de couverture médicale pour les personnes pauvres (dit RAMED) ; le régime en cours de mise en œuvre au profit des artisans, des indépendants, des professions libérales et des étudiants ; le développement des programmes prioritaires de santé publique, de prévention et de lutte contre la maladie ; et ceux concernant l'élargissement de l'offre des soins de santé en faveur des populations ;
- la politique de logement social dont les objectifs sont la résorption du déficit en logement (150 000 par an), l'éradication des bidonvilles et la lutte contre l'habitat non réglementaire, à travers, notamment, le programme dit « Villes sans bidonvilles » ;
- la stratégie active de promotion de l'emploi productif ;

- le programme national d'assainissement liquide et d'épuration des eaux usées ;
- les programmes d'élargissement de l'accès du monde rural aux équipements sociaux de base à travers les programmes PAGER, PERG, PNCRR<sup>1</sup> de développement rural intégré et d'aménagement du littoral ;
- les programmes visant la dynamisation des instruments de l'action sociale de proximité à travers les structures et les institutions de l'entraide nationale, la promotion nationale, le microcrédit, l'Agence de développement social, et les Agences du Nord, de l'Oriental et du Sud ;
- la politique de soutien des prix des produits de base par le biais de la caisse de compensation ;
- le développement de programmes spécifiques visant des catégories qui sont soit défavorisées, soit exclues, soit objet de discrimination. Ces programmes sont financés dans le cadre du Fonds de soutien à la cohésion sociale (enfants en situation d'abandon et de maltraitance, femmes chefs de ménages pauvres, femmes divorcées privées de pension alimentaire, personnes handicapées, personnes âgées, enfants des milieux défavorisés nécessitant un soutien pour encourager leur scolarité) ;
- les programmes d'appui aux associations travaillant dans le domaine de l'action sociale et de la solidarité.

### Qu'en est-il de l'efficacité de ces dispositifs eu égard aux mécanismes de ciblage ?

Au vu de ce diagnostic et au-delà de la question du ciblage, il est dans la logique des choses que l'efficacité de ces programmes s'en trouve affectée malgré la réduction du taux de pauvreté constatée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) et l'Observatoire national de développement humain (ONDH) durant les deux dernières décades. Aussi, entre

les couches sociales, les territoires, les sexes, et les personnes à besoins spécifiques (handicapés, personnes âgées, etc.). Ces inégalités, qui offrent l'image d'un Maroc à plusieurs « vitesses sociales », ont impulsé un réel blocage en termes de mobilité sociale avec toutes les conséquences qui en découlent, notamment, sur le plan de la confiance des jeunes, des classes moyennes et des pauvres en l'avenir de leurs statuts respectifs dans la société.

Ceci dit, le ciblage reste une question pertinente. Cela a certes connu des avancées réalisées à travers la mesure de la pauvreté multidimensionnelle, l'élaboration d'une carte de la pauvreté élaborée par le HCP et à partir des études menées par l'ONDH, mais force est de constater que ce chantier mérite d'être approfondi au regard de deux données majeures. La première donnée concerne la définition d'un seuil de pauvreté correspondant à la réalité sociale actuelle du Maroc, car un indicateur de 1 dollar US en parité du pouvoir d'achat par personne pour définir l'état de pauvreté absolue et de 2 dollars US pour les moins pauvres n'est plus en phase avec l'état social du Maroc de 2017.

La seconde donnée est liée à l'émergence et au développement de nouvelles générations de pauvres et de pauvreté constituées de fonctionnaires et de salariés, de paysans sans terre, de diplômés chômeurs, d'étudiants, de femmes chefs de ménages, de retraités, de travailleurs des secteurs informels, de migrants et des personnes à besoins spécifiques (handicapés et personnes âgées, notamment).

De ce fait, la question du ciblage est donc à repenser à l'aune de l'état actuel du pouvoir d'achat et de l'évolution du coût de la vie qu'a connue le Maroc depuis la mise en place de l'indice de mesure de la pauvreté par le système des Nations Unies au milieu des années 80. C'est ainsi que l'on peut être mieux à même d'apprécier l'efficacité des programmes de lutte contre la pauvreté eu égard aux mécanismes de ciblage qui en découleraient.



## Quels sont les autres moyens des pouvoirs publics pour réduire les inégalités ? À quel point une politique sociale permet-elle de réduire les inégalités ?

Il y a deux types de politiques publiques de lutte contre les inégalités, tous deux s'insèrent dans le cadre d'une approche en termes de droits humains fondamentaux : en premier, les politiques publiques qui s'inscrivent dans le cadre de la deuxième génération des droits de l'homme et qui comprennent les droits économiques et sociaux, tels que consacrés par la nouvelle Constitution de 2011. Il s'agit des politiques actives qui permettent aux citoyens en situation de précarité, de vulnérabilité et d'exclusion de sortir de la pauvreté et de s'inscrire dans une perspective de mobilité sociale. Parmi ces politiques publiques actives, on citera :

- celles qui permettent aux personnes pauvres d'accéder à un niveau d'éducation, de formation professionnelle, de compétences et de qualifications pour renforcer leur employabilité et favoriser ainsi leur insertion socioprofessionnelle ;
- celles qui visent l'inclusion sociale par l'offre de services sociaux de base garantissant l'accès aux conditions de la pleine citoyenneté (santé, logement, infrastructures de transport, de culture, de sport, de loisir et de vie dans un environnement sain) ;
- celles qui ont pour objectif de développer un climat des affaires impulsant auprès des populations concernées une dynamique de libération des énergies à effet d'entraînement bénéfique en termes de création de richesses par l'auto-emploi. Il s'agit dans ce dernier cas de faire des populations ciblées les acteurs du changement de leur situation sociale.

Le deuxième type de politiques consiste à prendre appui sur la réflexion mondiale menée actuellement par le système des Nations Unies concernant la mise en place d'un revenu universel de base. Cet instrument est appelé à remplacer et à compléter les systèmes nationaux de protection sociale existants. Cette réflexion, qui a été entamée par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, est consignée dans le Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté de juin 2017.

Cette option offre des perspectives prometteuses en matière de lutte efficace contre l'extrême pauvreté et de réduction généralisée des inégalités sociales pour un développement humain durable et équitable ■

1. PPAGER (Programme d'approvisionnement groupé en eau potable des populations rurales) ; PERG (Programme d'électrification rurale) ; PNCRR (Programme national de construction de routes rurales).

### BIOGRAPHIE

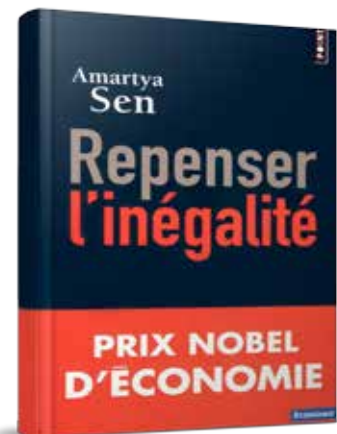
**Driss Guerraoui** est lauréat de l'Université Lumières Lyon 2 (France), où il a eu en 1982 un doctorat d'État en sciences économiques. Il est depuis professeur à l'Université Mohammed V Agdal Rabat et, depuis 2012, Secrétaire général du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Il est l'auteur de plusieurs ouvrages :

- (1985). *Agriculture et Développement au Maroc*. Éditions Publisud.
- (1986). *Les paysans, quel avenir ?* Éditions Maghrébines.
- (1991). *Enjeux agricoles*. Éditions le Fennec, (avec N. Akesbi).
- (2000). *Les Grands défis économiques de la Méditerranée*. Edisud.
- (2005). *L'image de l'Espagne au Maroc, enquête et témoignages*. L'Harmattan, (avec N. Affaya).
- (2006). *Le Maroc des jeunes*. L'Harmattan. (avec N. Affaya).
- (2007). *L'Afrique vue par les jeunes*. L'Harmattan, (avec N. Affaya).
- (2009). *L'élite économique marocaine*. L'Harmattan, (avec N. Affaya).
- (2015). *Intégrations régionales et prospective des territoires. Comparaisons internationales*. (Sous la direction de Philippe Clerc, Driss Guerraoui et Xavier Richet).

Kiosque

# CONTRE UN ÉGALITARISME ABSTRAIT

Amartya Sen est cet économiste et philosophe indien qui a travaillé le plus sur les questions de la pauvreté et de la famine. Grâce à ses travaux et ceux du Pakistanais Mahbub ul Haq, le PNUD a adopté le fameux Indice de développement humain en 1990. Son ouvrage, *Repenser l'inégalité*, paru en 1992, est un moment important dans le développement de la démarche d'Amartya Sen et dans l'approche de la question des inégalités.



Synthèse par **Kenza Sefrioui**  
Journaliste et critique littéraire

Amartya Sen,  
traduit de l'anglais par Paul Chemla  
Seuil, Points Économie, 320 p., 120 DH

**L'**ouvrage clef du prix Nobel d'économie indien Amartya Sen a vingt-cinq ans et n'a pas perdu de son actualité. L'égalité oui, mais de quoi précisément ? « L'idée d'égalité se heurte à deux diversités distinctes : l'hétérogénéité fondamentale des êtres humains, et la multiplicité des variables en fonction desquelles on peut évaluer l'égalité », précise Amartya Sen. L'économiste indien, qui a reçu en 1998 le prix Nobel d'économie, rappelait dans cet ouvrage publié en 1992 chez Oxford University Press sous le titre de *Inequality Reexamined*, l'importance, pour ne pas vider la notion d'égalité de son sens, de tenir compte de la diversité des situations et des aspirations humaines. Fortune héritée, milieu social, âge, sexe, vulnérabilité aux maladies, aptitudes

physiques et intellectuelles doivent donc être prises en compte, faute de quoi la formule de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (« *Tous les hommes naissent libres et égaux* »), considérée comme la référence en matière d'égalitarisme, peut dissimuler des politiques très inégalitaires, alors qu'« *une considération égale pour tous implique peut-être un traitement très inégal en faveur des désavantagés* ». L'ouvrage d'Amartya Sen passe en revue ces nombreux paramètres variables qui entrent dans une compréhension large et pratique du concept d'égalité. Au cœur de sa réflexion, l'auteur insiste en effet sur une approche pragmatique : l'égalité dans la liberté d'accomplir, ou *capabilité*, et non pas seulement l'égalité prise comme *niveau d'accomplissement* atteint. Il se distingue également des

travaux des « économistes du bien-être », dont Bentham, en faisant la différence entre la notion de *capabilité* et celle d'*utilité*, trop liée selon lui à l'utilité individuelle et à certains schémas concentrés sur les accomplissements. De même, la *capabilité* ne se réduit pas à la notion d'égalité des chances, qui renvoie à la théorie sociopolitique et ne prend en compte que certains obstacles spécifiques. Si l'égalité des chances véritable implique nécessairement l'égalité des *capabilités*, l'égalité doit aussi prendre en compte un autre impératif parfois rival, celui de l'*efficacité*.

Le travail d'Amartya Sen est une réponse aux thèses de John Rawls, qui considère la justice comme l'équité. Pour Amartya Sen, « *Deux individus détenant le même panier de biens premiers peuvent disposer de libertés très différentes pour progresser vers leurs conceptions respectives du bonheur (que ces conceptions coïncident ou non). Juger l'égalité – ou l'efficacité, d'ailleurs – dans l'espace des biens premiers revient à donner aux moyens de la liberté priorité sur toute évaluation de l'étendue de la liberté, ce qui, dans de nombreux contextes, peut être un inconvénient.* »

### Égalité vs liberté ?

Pour Amartya Sen, l'articulation entre liberté et égalité est absolument centrale et tout à fait révélatrice de la position philosophique et politique de tout auteur qui s'exprime sur le sujet. Ainsi, les penseurs libertariens s'avèrent « anti égalitaristes » justement parce qu'ils placent la liberté au-dessus de tout. Or, « *la position d'une personne dans un mode d'organisation sociale peut être jugée de deux points de vue différents : premièrement son "accomplissement" ; deuxièmement, sa "liberté d'accomplir"* ». Il y a donc une nette différence entre ce que chacun peut effectivement faire en sorte de réaliser et ce qu'il peut réellement faire ; l'écart étant nourri par des variables comme l'utilité, le niveau de revenu, le métabolisme, l'âge, etc. Amartya Sen distingue également la « *liberté* » et les « *moyens de la liberté* », ceux-ci ne se réduisant pas à un budget mais incluant les choix et les ressources

dont dispose un individu. Il insiste sur la « *qualité d'agent* » qui peut entrer en ligne de compte dans l'appréciation de l'accomplissement et du bien-être. Il analyse les concepts à l'aune de la justice, des libertés politiques, du bien-être social. Il consacre un chapitre entier à « *Richesse et pauvreté* » comme facteurs d'inégalité. Il s'y penche notamment sur la mesure du « *seuil de pauvreté* », et montre les limites de la statistique pure, sans prendre en compte la nature de la pauvreté, la question de l'inadéquation des revenus, plutôt que leur faiblesse seule, ou encore le manque de *capabilité* temporaire lié à une situation déterminée (grossesse, maladie, représentations sexuées, etc.). Amartya Sen développe ensuite les facteurs de diversité humaine générateurs d'inégalité : sexe, accès aux études, etc. Et de conclure : « *Les inégalités de répartition des revenus et de la propriété feront très généralement partie du tableau, mais ne seront certainement pas tout le tableau.* » Car, insiste-t-il, ce qui caractérise l'humanité, c'est sa diversité et sa pluralité, rendant nécessairement incomplète toute étude de l'inégalité. Au-delà des problèmes liés à la mesure du phénomène, des différences afférant aux questions de liberté effective, des variables décisionnelles, l'égalité demeure une préoccupation sociale majeure, qui appelle une réflexion en profondeur sur les modes d'organisation à adopter. À la libre concurrence et à la méritocratie prônée par John Rawls, Amartya Sen répond par la nécessité de prendre en compte – par la notion de *capabilité* – ce dont l'individu n'est pas responsable (la fortune de sa famille, ses dons innés, etc.). « *Lorsqu'il est question d'adultes responsables, il est plus juste de voir les droits des individus sur la société (ou les exigences d'équité ou de justice) en termes de liberté d'accomplir que d'accomplissements réels.* » Ainsi, considérer la pauvreté pas uniquement comme un manque de revenu mais de liberté fonde une approche d'une grande force conceptuelle et aux retombées tout à fait concrètes. Cette vision fine et riche en nuances est porteuse d'une éthique véritablement humaniste ■

# LA MAL-NOMINATION, PRÉALABLE À LA VIOLENCE

**Le combat du vocabulaire : réfugié ou migrant ? L'emploi d'un sème plutôt qu'un autre traduit une réalité difficilement escamotable. Et, si l'on dépassait la simple définition et que l'on fasse preuve d'une empathie profonde, humaine ! En effet, cet Autre, ce Réfugié ou ce Migrant, celui qui est sans passé et qui ne veut que passer, cet autre peut être nous un jour...**

**Driss C. Jaydane**  
Écrivain et philosophe

## **D**onner « son » nom au Réel...

La tâche, au fond, peut sembler simple, facile, voire naïve !

Comment énoncer une chose aussi évidente ? Que le Réel, lorsqu'il se présente de lui-même, demande à être nommé ?

Cela veut précisément dire que le Réel peut, dans certains cas, se voir mal nommé.

Soit que cela est toujours difficile, soit que le Réel refuse le nom qui lui a été donné, et qu'il soit en résistance permanente ... Et c'est aussi ce qui fait que la Philosophie, dont c'est l'un des sujets de prédilection durable, et qui ne souffre pas le découragement, suppose de continuer à chercher le *vrai nom*, ce qui perpétue la question, probablement infinie, et la Philosophie elle-même ! C'est là, au fond, le probable secret de sa longévité...

Soit enfin, et c'est là notre sujet, que le Réel, lorsqu'il se présente à nous sous la forme de l'Autre, de l'Autre en ce qui le fonde à être proprement nommé, ait été désigné au contraire pour être « *mal nommé* ». C'est de cette désignation volontaire, que l'on pourrait aussi dire contractuelle, qu'il faut d'abord parler. Cette désignation veut qu'à un moment donné, et pour des raisons multiples, il devienne possible et même impératif – comme à chaque fois qu'un contrat est passé –, qu'une catégorie d'individus

se voit mal nommée et se trouve ainsi extraite du champ des catégories anthropologiques fondamentales qui prévalent toujours lorsqu'il est question de singularité et de dignité ; extraite du champ de l'Humain en somme dont l'unicité – gage et condition de son identité –, le protège paradoxalement de l'Identique. Autrement dit, et pour paraphraser Héraclite, l'Homme est une question-fleuve dans laquelle il faut accepter qu'on ne puisse se baigner deux fois de la même manière. « *Cet Homme trop vaste* » comme le nommera plus tard un autre sage, Dostoïevski... Autrement dit, l'Homme, en tant que tel, doit toujours excéder sa propre définition, s'il veut rester ce qu'il est.

C'est ainsi que les Spiritualités, mais aussi l'Art, et évidemment le Langage, ne sont possibles et n'ont de sens que parce que l'Homme n'arrive pas à totalement coïncider avec sa propre représentation. En effet, celle-ci ne doit pas l'écraser. Au contraire, elle se doit de perpétuer l'écart entre l'Homme et ses signes. C'est cela qui fait qu'en principe nous refusons si fort de nous laisser enfermer dans *une seule* définition, une formule unique qui ne parvient jamais à rendre compte de l'« Excès d'Homme dans l'Homme ».. Ainsi peut-on dire que « mal nommer » suppose au fond que la désignation, le contrat que l'on « met » – un peu comme on le fait lorsqu'on a affaire à un tueur à gage chargé d'« éliminer » une personne –,

que cette désignation soit un « contrat d'enfermement ». Le nom devient alors celui qui peut durer éternellement ; ce qui permet que le(s) mal(s) nommé(s) soi(en)t forcé(s) de porter le nom imposé par un groupe dominant. La Domination/ Nomination ici vaut aussi bien pour les catégories de « La » nation, « La » religion, « Le » parti, etc. C'est-à-dire tout ce qui donne le pouvoir et la légitimité de déterminer une essence comme étant « mauvaise », « dangereuse », « impure », « anormale », etc.

Nous retrouvons cette opération, qui consiste à enfermer l'autre dans un nom qui, en vérité, le stigmatise, l'éjecte du groupe et peut aussi le tuer, tout au long de l'Histoire des sociétés... Au fil des âges, cela a concerné les membres de religions naissantes ou réalisées depuis longtemps : les premiers catholiques, les premiers musulmans, les juifs, etc. Comme cela a concerné également des catégories autres, comme les « fous », les « invertis », les « lunatiques »... Et que dire, aujourd'hui, dans certaines contrées africaines, des albinos par exemple, ou des Subsahariens chez nous, qu'on a affublés, entre autres, du nom « Ebola ». De sorte que la violence exprimée ici suppose que ces gens étaient préalablement mal nommés. Cette désignation, au travers un nom et un seul, voit s'ensuivre immédiatement une seconde, qui en découle et en renforce les effets...

Ainsi, dès qu'une catégorie a été mal nommée, ceux qui ont été désignés, les « mal nommés » ne peuvent ni ne doivent en sortir, de sorte que, dans un second temps, l'écart que nous avons évoqué plus haut entre l'Homme et sa représentation se voit aboli, pour que l'être enfermé n'ait plus d'autre choix que de rester prisonnier du nom qui lui aura été donné, comme une malédiction. Ce nom est à la fois un verdict, une prison et une sentence de mort.

Pour nous résumer, nous dirons : toute humiliation, tout ce qui brise l'Autre dans sa Dignité, tout cela se construit, se fabrique, se produit, et tout cela vise des formes de violence. Allant, comme mentionné, de l'enfermement dans une « jungle » – c'est le terme employé dernièrement à Calais, sans que cet emploi n'ait choqué personne du reste –,... au meurtre, à ce que le

philosophe Lévinas a nommé la « *Volonté d'effacement* » – faisant directement référence au génocide juif.

En vérité, la « mal-nomination » a pour objet unique de construire une infra-humanité. Pour donner un exemple, qui est devenu tristement banal, nous pourrions citer le cas des « Migrants », et celui des « Réfugiés ». Pourquoi ? Parce que les événements, les prises de position des uns et des autres (Nations, médias, etc.), permettent de constater une chose : qu'un changement dans la désignation d'une catégorie a considérablement transformé les effets, c'est-à-dire les affects projetés sur ceux qui, de Réfugiés, sont devenus des Migrants...

Cette opération, qui consiste à changer le nom, relève à notre sens, dans les deux cas, d'un problème de nomination... Une « mal-nomination » qui, en l'occurrence, a permis très tôt et très vite qu'une confusion s'installe, faisant que l'un (« Réfugié »), contenait déjà le second (« Migrant ») – et que le jeu des permutations de sens, des substitutions, rende possible tout ce qu'au fond nous voyons, entendons, depuis que la « mal-nomination » a commencé... Alors, en vérité, qu'est-ce qu'un réfugié, et qu'a-t-il à voir avec un migrant ?

### Ce qu'est un réfugié

D'abord, en tant que catégorie grammaticale, il est placé sous le signe du participe passé, d'une confusion immédiate qui le voue à des outrances et des violences autant physiques que symboliques. Au nom de ce participe passé paradoxal, le Réfugié serait celui ou celle qui aurait déjà trouvé refuge. Que dire alors de ceux que l'on refuse réellement, auxquels on ne veut pas donner refuge ? Comment nommer ceux qui dorment dans nos rues, par exemple ? Au terme d'un jeu pervers de retournement de sens, leur nom dit le contraire de leur condition, celle d'individus niés, déniés.

On comprend donc mieux cette profonde, cette terrible ambiguïté du Réfugié comme *Nom*. C'est à dire comme *faux-nom*. De sorte que celui ou celle qui porte déjà un faux-nom, peut tout aussi bien en porter un autre... Tout aussi faux encore. On comprend aussi bien pourquoi le Réfugié peut, très vite, sans que cela ne

pose problème, se voir nommer Migrant. C'est-à-dire un être *sans situation...* qui perpétuellement passe, qui n'est jamais un point sur la carte. Pas de départ. Ni même d'arrivée, pour le Migrant.

### Le réfugié : un participe passé

Mais un passé systématiquement effacé, que les Réfugiés ont souvent l'illusion de retrouver ou d'accomplir. Cet accomplissement – sous forme d'écriture de soi, de souvenirs, de travail ou de savoir accumulé –, c'est-à-dire ce qui fait un humain et son pesant d'histoire personnelle, ne vaut guère pour le Réfugié qui se trouve défini par autre chose, à savoir la somme de ses besoins, en perpétuel devenir et toujours en attente d'être pris en charge. Quantifié ainsi, le réfugié n'a plus d'autre qualification que celle de ventre à nourrir, de corps à placer, à déplacer. Et quand il est pris en charge, le Réfugié est de fait entièrement privé de l'œuvre de sa vie.

### Pas même un étranger...

Il y a, dans la figure de l'Étranger, quelque chose de l'ordre de la liberté. Il a choisi de partir, un jour, pour ailleurs. La tradition veut que l'Étranger vienne librement chez nous... Et que, dès lors, nous lui demandions d'où il vient, quelles sont ses croyances, ses manières, afin que les ayant comparées avec les nôtres, nous puissions juger de la manière dont il faudra réduire, ou bien accroître la part d'étrangeté qui est la sienne. Être sans passé, simple corps sans œuvre... On ne s'étonnera donc pas que cet être « vide » se voit si facilement et si affreusement requalifié... Enfermé dans l'une ou l'autre des trop nombreuses catégories du désœuvrement. Pour finir, très vite, dans des classifications dites à risques, celles que l'on qualifie de dangereuses... Devenu cible de substitution par excellence, il suffit de peu de choses pour que le Réfugié devienne, à terme, la figure idéale et tant attendue du contre-citoyen ! Prétexte idéal pour que se voit reposée, à son propos, la question de l'Identité nationale, que sa seule présence met en crise... Ainsi, le nom de Réfugié, faux-nom, appellation aléatoire, signifiant le vide que l'on remplit, selon les circonstances

et les significations qui permettent les désignations les plus méprisantes, les plus horribles, est bel et bien cet être sur lequel s'abattent et la violence symbolique et la violence physique, sans oublier celle, politique, des États. Alors, rendre à cet être, à ces humains, tous leurs droits, c'est commencer d'abord par leur rendre le nom qui est le leur... C'est considérer qu'ils portent le fardeau d'une vérité insupportable...

### Laquelle ?

Il est cette part de Monde que je ne peux voir et comprendre s'il ne vient pas à Nous – cette part de guerre dont ma paix et mon ignorance ne veulent probablement pas... Il est ce que les médias ne peuvent pas montrer, ni nommer, car il se confond avec une masse, les « Réfugiés », un Tout qui fait oublier toute la singularité de celui, de celle, dont il s'agit ici. Les affiches placardées sur les murs de Béziers par exemple, sur lesquelles on pouvait lire : « *Ils arrivent, les Migrants envahissent le centre-ville* », jouent à cet horrible jeu des « masses », du déboulement, du déferlement informe de l'ennemi. Alors que le Réfugié est ce qui dit que tout peut, non pas déferler, bousculer, mais basculer, parce qu'il est une figure de l'Humilité même... Il est peut-être la Condition la plus chimiquement pure de l'Homme – et qui interpelle, en profondeur, la reposant brutalement, la question, la définition même de la Culture : à savoir la Vulnérabilité et la Mortalité. Le Réfugié me commande – malgré ma répugnance à être « commandé ». En effet, il y a en lui quelque chose qui m'intime, qui me fait entrer en moi pour y retrouver l'Incontournable, l'Infini qui est inscrit sur le visage de l'Autre. Ce visage sur lequel est écrit : Je suis l'Humain que tu peux être, ton possible demain. Ce possible que, pour l'heure, nous voulons absolument rendre impossible. Et qui rend la condition de Réfugié suffisamment impensable pour que nous lui refusions, encore, son vrai Nom, le seul possible, l'unique et véritable, qui est celui de Frère, de Sœur en adversité, en vulnérabilité, en mortalité, c'est-à-dire mon Autre : l'Homme que je peux être, celui que déjà je suis. Il est mon nom, que souvent je ne veux pas porter avec lui. L'Homme, en somme, le Bien-nommé ■

# QUI FAIT QUOI ?

## DIRECTION DE PUBLICATION

*Yasmine Benamour  
Hassan Sayarh*

## DIRECTEUR DE RÉDACTION

*Driss Ksikes*

## COORDINATION ÉDITORIALE

*Bachir Znagui*

## COORDINATION SCIENTIFIQUE DU DOSSIER

*Hammad Sqalli, Abdelhak Kamal*

## MEMBRES DU COMITÉ DE RÉDACTION ET DE LECTURE

*Said Abusheleih Manal El Abboubi, Taoufik Benkaraache,  
Nabil El Mabrouki, Adil El Ouazzani, Abdelhak Kamal,  
Caroline Minialai, Kenza Sefrioui, Hammad Sqalli*

## ONT ÉGALEMENT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

*Wail Benaabdelaali, Sanaa Cheddadi, Shana Cohen,  
Claude Courlet, Mohamed Doudich, Med Amine Faiz,  
Asmaa Farah, Driss Jaydane, Brahim Labari*

## RÉÉCRITURE ET CORRECTION

*Zahra El Harouchy  
Issam-Eddine Tbeur*

## GRAPHISTE

*Mohammd Taha Benhammou*

## SUIVI DE L'EDITING :

*Khadija Boutaleb*

## RESPONSABLE COMMUNICATION

*Mounia Semlali*

## CHARGÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX ET D'ÉVÈNEMENTIEL

*Karima Guenich*

## IMPRESSION

*FastPrint*

## DISTRIBUTION PAR L'ÉDITEUR ET SES PARTENAIRES

Adresse : Economia, campus HEM Rabat, Intersection  
Mohammed VI - Akrache, Lot. Mouline N° 3, Souissi  
Tél : 00 212 537 65 14 25 / Fax : 00 212 537 65 08 06  
Site : [www.economia.ma](http://www.economia.ma)

**DÉPÔT LÉGAL** 2007/0137

**PHOTOS PRESSE** Shutterstock

**ILLUSTRATIONS** Mohammd Taha Benhammou

Ce numéro a été tiré à 500 exemplaires  
Economia Magazine est édité par

**Economia**  
HEM RESEARCH CENTER

## COPYRIGHT

*Tous droits réservés pour tous pays.  
Toute reproduction, même partielle, doit être soumise à  
l'accord préalable de l'éditeur*

PASSEZ À LA  
VITESSE SUPÉRIEURE



Faites partie de la 16<sup>ème</sup> promotion du  
**MBA MANAGEMENT GÉNÉRAL**  
En double diplôme avec le  
**MBA INTERNATIONAL PARIS**



Date limite de dépôt de dossier :  
**Jeudi 14 Décembre 2017**

Fondé sur une pédagogie inédite (animation de chaque module par deux enseignants de haut rang simultanément), ce MBA a pour but de prodiguer à des cadres, ayant déjà développé des compétences dans un domaine particulier (ingénierie, sciences, droit...), une solide formation, à temps partiel sur 18 mois, en gestion des entreprises leur permettant de mieux comprendre les enjeux actuels du management, de renforcer leurs capacités opérationnelles et de faire évoluer rapidement leur carrière.



**CAMPUS HEM CASABLANCA**  
Avenue Al Qods - Quartier Californie - Tél : 0522 52 52 52

**CAMPUS HEM TANGER**  
Lot. Ghandouri - Route de Malabata - Tél : 0539 30 19 19

[www.hem.ac.ma](http://www.hem.ac.ma)