

POLICY BRIEF

LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI AU MAROC ONT-ILS DES ATTENTES SALARIALES RÉALISTES ?

Février 2023

INTRODUCTION

L'un des principaux défis auquel fait face le marché du travail marocain — ainsi que d'autres pays de la région MENA — est l'inadéquation des compétences enseignées par les institutions locales d'éducation et celles demandées sur le marché du travail (Banque Mondiale 2016, 2018). Cette asymétrie a des conséquences néfastes aussi bien pour les employeurs que les employés.

D'une part, les entreprises opérant dans des secteurs en forte croissance, en particulier les secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC), du tourisme et le secteur bancaire, peinent à trouver des candidats adéquats aux postes demandés (Agénor et El Aynaoui 2015). Plus de 70% des recruteurs marocains rapportent des difficultés à trouver des candidats avec les

compétences techniques et linguistique nécessaires, contribuant ainsi à une décroissance de la productivité des entreprises marocaines durant les deux dernières décennies à des niveaux inférieurs à d'autres pays de la région MENA (Banque Mondiale 2018).

D'autre part, les demandeurs d'emploi ayant un diplôme de l'éducation supérieure ont tendance à avoir un niveau d'attente salariale supérieur à leur niveau de productivité dans les secteurs qui recrutent. Par conséquent, ils ont tendance à refuser les offres d'emplois existantes. Cela peut en partie expliquer pourquoi les jeunes Marocains ayant un niveau d'étude supérieur sont cinq fois plus susceptibles d'être au chômage que les jeunes sans diplôme supérieur (HCP 2017).

COLLECTE DE DONNÉES

Dans le cadre d'une étude qui vise à évaluer l'effet de formations complémentaires à l'emploi, nous avons conduit au cours des années 2021 et 2022, quatre vagues d'enquêtes auprès de 500 demandeurs d'emploi résidant dans des zones urbaines au Maroc.¹ Nous avons notamment collecté des données sur leur historique professionnel, leurs attentes salariales, et sur leurs comportements de recherche de travail.

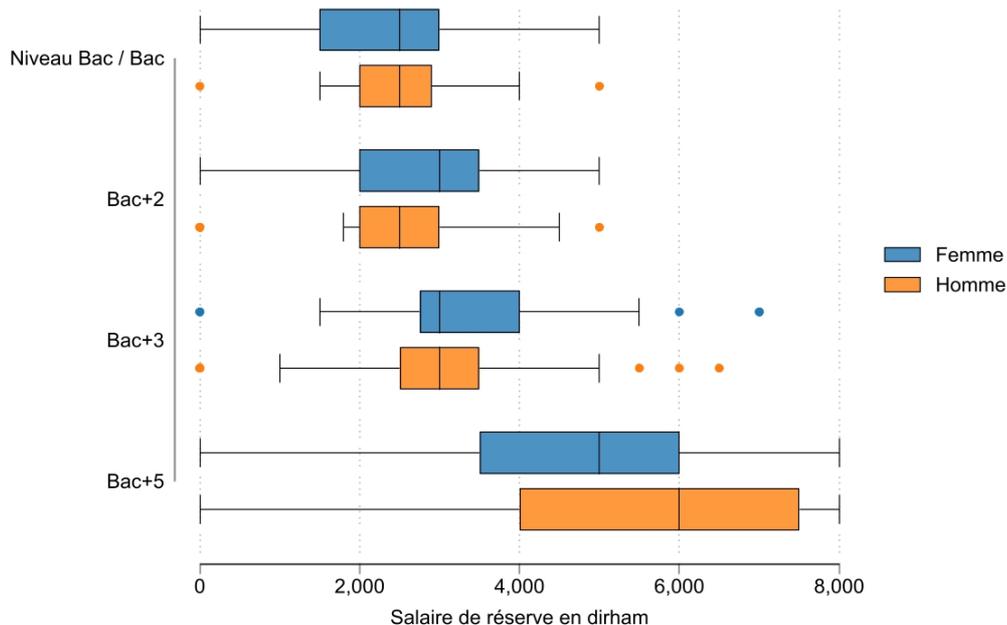
Le niveau d'attente salariale d'un demandeur d'emploi est mesuré par le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire minimum en dessous duquel le demandeur d'emploi n'accepterait pas d'offre d'emploi. De récentes études dans d'autres pays suggèrent que les (jeunes) demandeurs d'emploi peuvent fixer des attentes salariales de façon irréaliste, potentiellement du fait qu'ils soient trop optimistes ou trop confiants (Abel et al. 2022, Alfonsi and Namubiru 2020).

RESULTATS

1) Les attentes salariales varient substantiellement avec le niveau d'éducation.

La figure 1 illustre la distribution des salaires de réserve par sexe et niveau d'éducation. Tandis que les niveaux de salaires de réserve sont relativement proches pour la majorité des niveaux d'éducation (avec un salaire de réserve médian situé entre 2000 et 3000 dirhams), les demandeurs d'emploi les plus éduqués (niveau Bac+5) expriment un salaire de réserve largement supérieur : le salaire de réserve médian se situe à 5000 dirhams pour les femmes et 6000 dirhams pour les hommes.

Figure 1. Salaire de réserve par sexe et niveau d'éducation



Note : Le graphique représente un « box plot » basé sur un échantillon de 374 demandeurs d'emploi. Ces informations ont été collectées au cours de la première enquête, début 2021. Les données sont minorisées à 5% pour tenir compte des valeurs aberrantes. Niveau Bac correspond aux niveaux d'éducation jusqu'au lycée, Niveau Bac+2 renvoie aux individus qui ont suivi des formations deux ans après le Bac, Bac+2 est équivalent au DEUG ou formations professionnels, Bac+3 à la licence et Bac+5 au niveau Master.

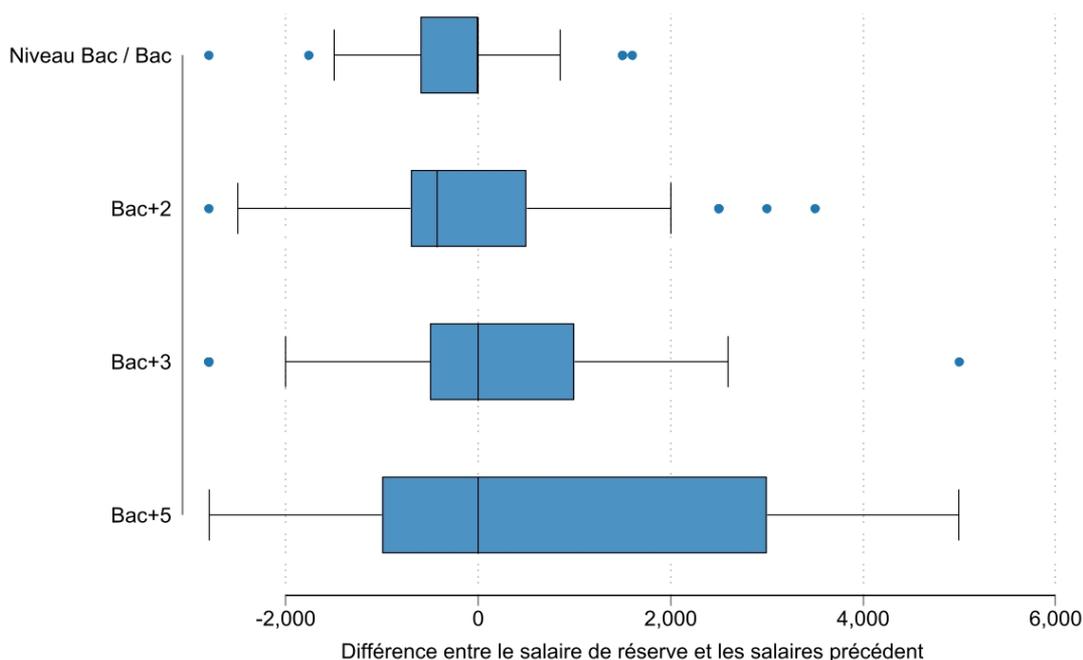
Lecture : Le salaire de réserve médian des individus au Niveau Bac/Bac est de 2000 dh pour les femmes et 2500 dh pour les hommes

2) Les demandeurs d'emplois les plus éduqués (niveau BAC+5) ont un salaire de réserve supérieur à leur salaire précédent.

Ces attentes salariales sont justifiées si les demandeurs d'emplois sont plus productifs que les autres groupes. Dans la mesure où nous ne pouvons pas observer directement les niveaux de productivité, nous utilisons les salaires précédents comme approximation (Fryer et al. 2013)². La figure 2 présente la différence entre le salaire de réserve et le salaire de l'emploi précédent par niveau d'éducation. La zone en bleue du graphique indique la zone délimitée par le deuxième et troisième quartile (c'est-à-dire

que la moitié de notre échantillon est située au milieu de la distribution). Pour la majorité des niveaux d'éducation en dessous du niveau master, les différences sont proches de zéro : le salaire de réserve est similaire au niveau de salaire de l'emploi précédent. Inversement pour les demandeurs d'emploi les plus éduqués (niveau Bac+5), la distribution est largement décalée vers la droite³ : le demandeur d'emploi moyen dans ce groupe d'éducation a des attentes salariales 25% plus élevées que le niveau de salaire de son emploi précédent. Cela suggère qu'une majorité des demandeurs d'emplois qui ont un niveau d'éducation élevé peuvent avoir des attentes salariales plus élevées que ce qui est offert sur le marché du travail.

Figure 2. Différence entre salaire de réserve et salaire de l'emploi précédent.



Note : cette figure présente la différence entre le salaire de réserve et le salaire de l'emploi précédent (indicateur de surestimation du salaire) sur un échantillon de 255 demandeurs d'emploi. Ces informations ont été collectées au cours de la première enquête, début 2021.

Lecture : Pour les individus qui ont atteint un niveau d'éducation au niveau Bac, le salaire de réserve est égal à leur salaire d'emploi précédent, ce qui équivaut à une différence médiane de 0.

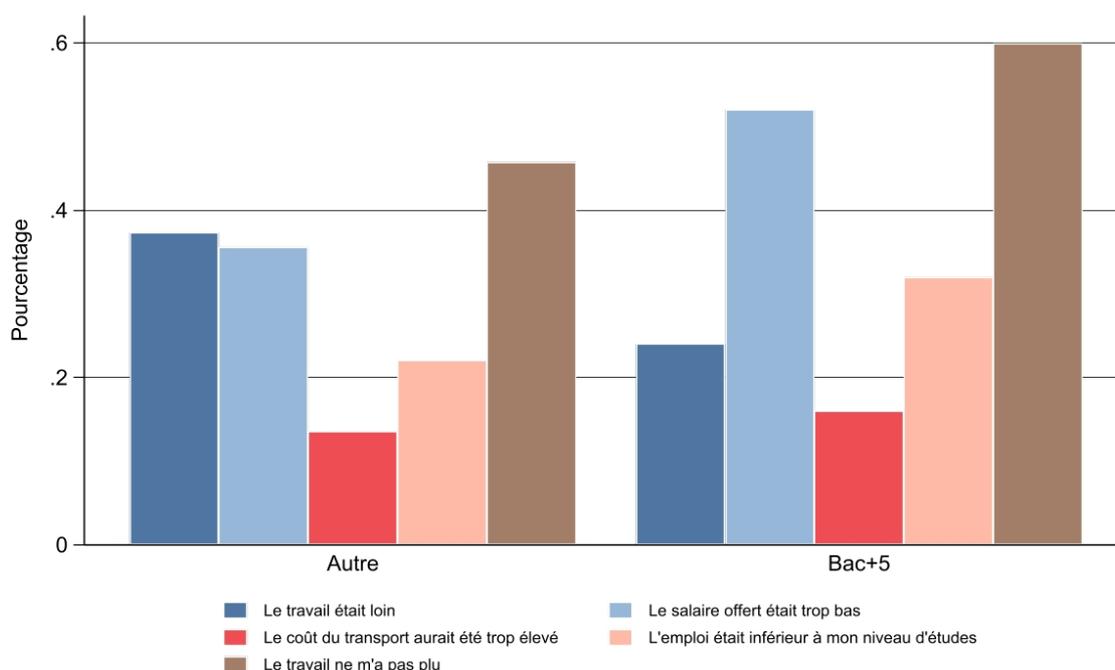
3) Les faibles niveaux de salaire et l'inadéquation des compétences sont les raisons les plus communes pour refuser des offres d'emplois.

60% des demandeurs d'emploi dans notre échantillon indiquent avoir refusé des offres d'emplois (50% pour les individus en Bac+5 et environ 80% pour les individus ayant un niveau d'éducation plus bas). Parmi les individus avec un Bac+5 ayant refusé une offre d'emploi, 52% rapportent que le salaire était trop bas et 42% déclarent que l'emploi considéré était en dessous de leur niveau d'éducation ou de compétences (Figure 3). A l'inverse, ces raisons sont largement moins évoquées chez les demandeurs d'emploi ayant un niveau d'éducation plus faible. Ces résultats soutiennent l'hypothèse selon laquelle les attentes salariales jouent un rôle important dans la décision de refuser ou non des offres d'emploi, en particulier pour les demandeurs d'emploi ayant un niveau Bac+5.

4) Les demandeurs d'emploi n'ajustent pas leur salaire de réserve au fil du temps.

Une question naturelle est de savoir si ce constat est temporaire c'est-à-dire de savoir si les demandeurs d'emploi ajustent à la baisse leur salaire de réserve s'ils n'arrivent pas à trouver un emploi. Les analyses statistiques montrent que les salaires de réserve ne varient pas avec la durée de chômage, même en tenant compte d'un ensemble de caractéristiques sociodémographiques et des niveaux d'éducation des demandeurs d'emploi. Des résultats préliminaires suggèrent également que le demandeur d'emploi médian n'ajuste pas son salaire de réserve durant les six mois après la formation. Ceci est cohérent avec les résultats d'autres études dans des contextes similaires qui montrent que les demandeurs d'emploi ne révisent pas beaucoup leurs attentes salariales au cours de leur période de chômage (Mueller and Krueger, 2016).

Figure 3. Motifs de refus d'emploi par niveau d'éducation



Note : Cette figure présente la différence des motifs de refus d'emploi entre les individus de niveau Bac+5 et ceux de niveau inférieur, sur un échantillon de 117 demandeurs d'emploi qui déclarent avoir refusé au moins une offre d'emploi au cours des quatre dernières semaines. Ces informations ont été collectées lors de la première enquête de suivi après la formation, en fin de l'année 2021.

Lecture : Pour les individus ayant un niveau d'éducation BAC+5, 52% citent un faible salaire parmi les raisons de refuser un emploi, et 60% mentionnent qu'ils n'aimaient pas le travail.

IMPLICATIONS

Nos résultats suggèrent que de nombreux jeunes demandeurs d'emploi au Maroc, en particulier ceux qui ont investi dans un enseignement supérieur, peuvent avoir des attentes salariales trop élevées et irréalistes. Un schéma similaire a été détecté dans d'autres pays comme l'Ouganda (Alfonso et Namubiro 2020), en Jordanie (Groh et al. 2014) ou au Mexique (Abel et al. 2022). Une explication potentielle et cohérente avec l'idée de l'inadéquation des compétences est que les entreprises ne sont pas disposées à rémunérer les demandeurs d'emploi pour les compétences acquises durant leurs études supérieures.

D'autres données provenant de contextes similaires suggèrent que des attentes salariales élevées peuvent avoir d'importantes conséquences sur les jeunes demandeurs d'emplois, les poussant à refuser des emplois porteurs de bénéfices sur le long terme : forte croissance de salaire, formations sur le lieu de travail ou encore gain d'expérience qui peut les aider à monter l'échelle salariale (Abel et al. 2022, Donovan et al. 2020). En effet, les résultats préliminaires des enquêtes de suivi suggèrent qu'il y a une croissance substantielle des salaires sur le lieu de travail pour ceux qui acceptent des postes à faible salaire de départ.

De futures recherches pourraient explorer d'avantage si les attentes salariales élevées nuisent réellement aux demandeurs d'emploi marocains, et le cas échéant, comment des interventions informationnelles peuvent aider les demandeurs d'emplois à ajuster leurs salaires de réserve.

BIBLIOGRAPHIE

Abel, M., Carranza, E., Geronimo, K., & Ortega, M. (2022). Can temporary wage incentives increase formal employment? Experimental evidence from Mexico.

Agénor, P.R. and El Aynaoui, K., 2015. Morocco: Growth strategy for 2025 in an evolving international environment. Books & Reports.

Alfonsi, L., & Namubiru, M. (2020). Meet your future: job search effort and aspirations of young jobseekers.

Donovan, K., Lu, W. J., & Schoellman, T. (2020). Labor market dynamics and development (No. 596). Federal Reserve Bank of Minneapolis.

Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., & Vishwanath, T. (2016). The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 1-23.

European Bank for Reconstruction and Development, European Investment Bank, and World Bank Group. "What's holding back the private sector in MENA? lessons from the enterprise survey." (2016).

Fryer, R. G., Pager, D., & Spenkuch, J. L. (2013). Racial disparities in job finding and offered wages. *The Journal of Law and Economics*, 56(3), 633-689.

High Commission for Planning (HCP) (2017). Le marché du travail au Maroc : Défis et opportunités. Technical Report, available at <http://www.hcp.ma/file/195496/> (visited on Dec 22, 2020).

Krueger, A. B., & Mueller, A. I. (2016). A contribution to the empirics of reservation wages. *American Economic Journal: Economic Policy*, 8(1), 142-79.

World Bank (2018). Kingdom of Morocco. Governing Towards Efficiency, Equity, Education and Endurance.

REMERCIEMENTS

Cette étude est menée par Anett John (University of Birmingham) et Martin Abel (Bowdoin College).

Le travail préparatoire et l'enquête initiale ont été financés par de généreuses donations de l'Agence MCA-Morocco (attribuées par le Lab de l'Emploi au Maroc).

Les auteurs tiennent à remercier Abbas Elakari (Lab de l'Emploi) pour sa contribution au projet de recherche.

Endnotes

- ¹ Les participants à notre étude ont exprimé un intérêt pour la formation à l'emploi. Par rapport à la moyenne des demandeurs d'emploi au Maroc, notre échantillon est plus jeune et plus éduqué (par exemple, dans notre échantillon 33% sont titulaires d'un bac+5 contre 12% dans la population). Les participants dans l'enquête résident dans les grandes régions, notamment, Casablanca, Marrakech, Tanger et Safi.
- ² Comme le montrent Fryer et al. (2013), les salaires précédents peuvent refléter la valorisation par le marché, des compétences, de l'expérience et d'autres caractéristiques des travailleurs qui sont généralement difficiles à observer dans les données d'enquête. L'une des limites de cette approche est que nous ne pouvons utiliser cet indicateur que pour les demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle antérieure.
- ³ Cette tendance se vérifie pour des demandeurs d'emploi d'âges et de périodes de chômage différents, ce qui suggère qu'elle n'est pas due à l'augmentation des salaires de réserve des jeunes diplômés récents par rapport aux emplois qu'ils occupaient avant d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur.