

ETUDE DES LIAISONS  
EDUCATION-FORMATION-EMPLOI

\*\*\*\*\*

BENRIDA Ahmed  
Ministère du Plan  
MAROC

INTRODUCTION

Des études récentes, notamment celles effectuées dans le cadre du Programme Mondial de l'emploi, ont montré l'existence dans les pays en voie de développement d'un large secteur d'activités informelles, qui fait vivre une proportion importante de la population urbaine. Ces études ont en effet mis en évidence aussi bien les potentialités que recèle ce secteur en matière de création d'emploi, d'amélioration des revenus et d'acquisition des qualifications, que les contraintes socio-économiques qui freinent son développement.

Le secteur non structuré est peu connu au Maroc. Mais une meilleure connaissance du secteur structuré permettrait de mieux délimiter le champ et les caractéristiques du secteur non structuré. A cet égard, l'étude des Liaisons Education-Formation-Emploi (E.F.E.), qui est en cours de réalisation, pourrait constituer une référence pour la définition de ce secteur. L'objet de cette communication est de présenter le cadre général de cette étude ainsi que l'approche méthodologique suivie au niveau de l'enquête emploi auprès des entreprises du secteur moderne. En guise de conclusion, nous faisons quelques suggestions pour la conduite d'une enquête sur l'emploi dans le secteur non structuré.

1 - CONSISTANCE DE L'ETUDE E.F.E.

Le Ministère du Plan a entrepris, en collaboration avec l'ensemble des ministères, une étude sur les besoins de l'éducation, de la formation et de l'emploi, en liaison avec l'évolution de l'économie à moyen et à long terme.

En évaluant l'état des équilibres actuels et prévisionnels entre les besoins en main-d'oeuvre qualifiée et les capacités de formation, cette étude déterminera les propositions d'actions concrètes propres à éclairer la politique gouvernementale en matière d'éducation et de formation en fonction des besoins d'emploi.

Relativement complexe, l'étude E.F.E. sera réalisée en deux phases :

PREMIERE PHASE :

Elle consiste à dresser une situation de l'emploi par qualification, à réaliser un inventaire des capacités de formation du pays, à caractériser les liaisons existant entre emploi et formation.

Elle comporte trois volets d'investigation :

- . Une enquête emploi
- . Un inventaire de la formation
- . Une étude emploi-qualification.

1 - Enquête emploi

Conduite auprès de 2000 entreprises industrielles, commerciales et agricoles, cette enquête a recueilli des données sur la structure professionnelle pour 102 professions et cinq niveaux de qualification, suivant le sexe, la nationalité, l'âge, le niveau de formation, les rémunérations, les normes de recrutement et la promotion interne.

Cette enquête touche également l'ensemble des administrations publiques (y compris les collectivités locales).

2 - Inventaire de la formation

Il s'agit de recenser tous les établissements de formation publics, semi-publics (1420) et privés (400).

Cet inventaire porte sur les capacités d'accueil, les flux d'admission et les flux de sortie (diplômés, redoublants et abandons) de toutes les filières de formation ainsi que leur répartition selon les 800 spécialités et les cinq niveaux de formation retenus par l'étude.

3 - Etude emploi-qualification

Menée auprès des responsables d'entreprises et de formation, cette étude analysera la qualification professionnelle :

a) en déterminant le contenu en formation des emplois d'après les critères relatifs aux spécialités, au niveau de formation (de base, enseignement général), à l'expérience et à l'adaptation de la formation suivie aux qualifications requises par le poste professionnel.

b) en précisant les conditions de recrutement, concernant notamment les profils de formation recherchés par les employeurs, les réseaux d'accès aux emplois, ainsi que les pratiques utilisées.

DEUXIEME PHASE.

Elle comprend :

. Une étude détaillée de l'emploi et des projections des besoins en main-d'oeuvre à l'horizon 2000 ;

. une étude du système d'éducation et de formation et des projections des flux ;

. une étude des liaisons Education-Formation-Emploi, analysant les besoins et les ressources en main-d'oeuvre.

(cf. Graphique 1 page suivante)

## II - ENQUETE EMPLOI

En raison de l'intérêt que représente l'enquête emploi tant pour la connaissance de l'emploi dans le secteur informel que pour la méthodologie d'investigation des problèmes d'emploi de façon générale, il est utile de préciser davantage ses objectifs et la méthode d'échantillonnage adoptée.

### 1 - Objectifs

L'enquête emploi auprès du secteur moderne privé et semi-public vise à apporter les informations indispensables sur la structure de l'emploi, les normes de recrutement, la promotion dans l'entreprise entre les niveaux de qualification.

La collecte de ces informations permettra d'établir sur une base homogène, la situation de l'emploi moderne par branche avec sa répartition par profession et qualification. Comme on vient de le mentionner, les effectifs employés sont répartis entre les postes professionnels types et les données concernant la nationalité, le sexe, l'âge, le niveau d'instruction ou de formation, les salaires, sont relevées pour chaque poste professionnel. Les conditions d'accès à ces emplois sont également recueillies. De plus le questionnaire (voir annexe 1) porte également sur les caractéristiques économiques de l'entreprise qui permettront d'établir une corrélation entre emploi et activité économique.

Parallèlement, l'enquête emploi par voie postale auprès de l'Administration vise à recueillir également la structure des emplois par poste professionnel selon une nomenclature appropriée ainsi que la répartition par âge, sexe et niveau d'instruction ou de formation.

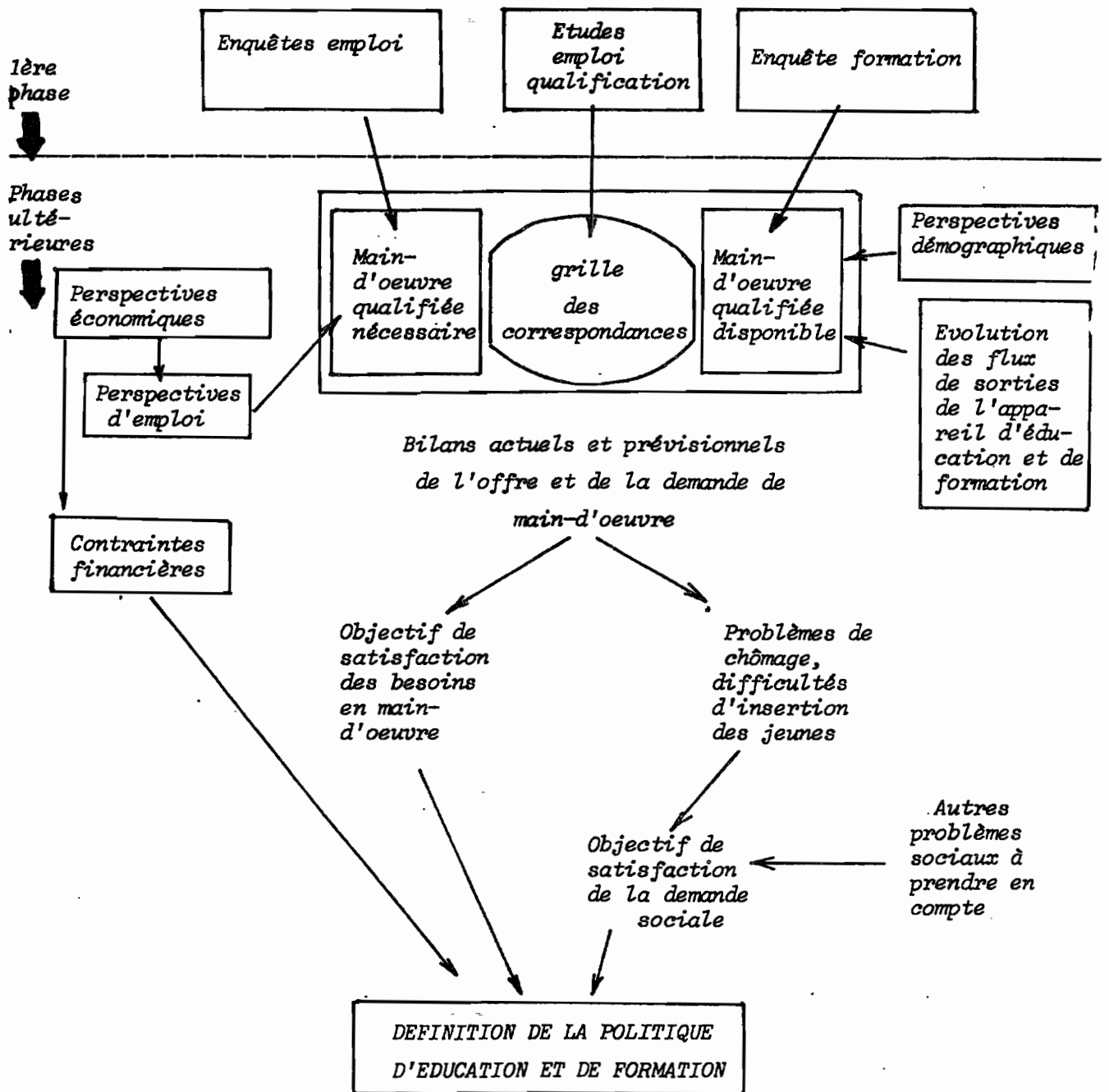
### 2 - Détermination de l'échantillon

Pour la détermination de l'échantillon nous avons privilégié, parmi les différents critères de choix possibles, la taille de l'entreprise, son type d'activité et, lorsqu'il est connu, l'effectif de main-d'oeuvre qualifiée de chaque groupe d'activité.

#### 2.1. Découpage de l'échantillon entre les grands groupes d'activité.

Les 2 000 entreprises à enquêter ont été réparties entre les grands groupes d'activité au prorata des effectifs employés dans chacun de ces groupes.

GRAPHIQUE 1 : ARTICULATION DES DIFFERENTES PHASES DE L'ETUDE



Les effectifs des industries, du commerce et des services sont donnés par les fichiers utilisés comme base de sondage. En revanche, les effectifs permanents employés dans l'agriculture moderne ont dû être estimés car le fichier de la Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA) utilisé comme base de sondage pour ce secteur n'indique pas l'effectif employé par les entreprises.

Partant de ces effectifs, on a fixé à 200 le nombre d'entreprises pour l'agriculture moderne, 790 pour les industries de transformation, et 1010 pour le commerce et les services.

Une fois déterminé le nombre d'entreprises par grand groupe d'activité, la stratification s'est effectuée à deux niveaux, selon les groupes d'activité et selon la taille des entreprises.

## 2.2. Stratification de l'échantillon selon le groupe d'activité

Au niveau des 200 entreprises agricoles, une seule strate d'activité a été conservée parce que le fichier CNCA ne fournit pas d'information sur la nature de l'activité agricole exercée.

En ce qui concerne les branches d'activités industrielles, les entreprises de l'échantillon ont été réparties au prorata de la main-d'oeuvre qualifiée utilisée en 1980 dans chaque groupe de branches.

Quant au secteur du commerce, des services et autres activités, le fichier disponible pour les entreprises non-agricoles et n'appartenant pas à l'industrie de transformation ne fournit que l'effectif total permanent employé par entreprise. C'est en fonction de ce seul critère disponible que l'échantillon a été réparti en neuf strates d'activités.

## 2.3. Stratification dans chaque groupe d'activité selon la taille des entreprises

En raison de différences entre les informations disponibles dans les divers fichiers utilisés comme base pour l'échantillonnage, l'approche ne peut être identique selon les activités agricoles et non-agricoles.

En l'absence de l'effectif employé par les entreprises agricoles, le montant cumulé des prêts accordés à chaque entreprise au cours des trois dernières années, a été utilisé comme estimateur de la taille des entreprises. Ainsi, celles-ci ont été rangées en trois classes en fonction du montant des crédits accordés : de 100 000 à 149 000 DH, de 150.000 à 399.000 DH, de 400.000 DH et plus. Suivant l'idée que les grandes entreprises sont plus intéressantes du point de vue de l'emploi qualifié, le taux de sondage a été fixé à 1/10ème pour les entreprises ayant reçu plus de 400.000 DH de crédits. Le reste des entreprises de l'échantillon a été réparti dans les deux autres classes de taille au prorata du nombre d'entreprises présentes dans chaque classe.

Pour les activités non-agricoles, l'effectif employé par entreprise étant disponible, les entreprises ont été ventilées en trois classes de taille : celles dont l'effectif est inférieur à 50 employés permanents, celles dont l'effectif est compris entre 50 et 199 employés permanents et celles qui emploient 200 permanents et plus.

Considérant que les entreprises qui emploient les effectifs les plus nombreux sont également les plus intéressantes du point de vue de l'emploi qualifié, nous avons inclus toutes les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés permanents. La répartition de l'échantillon dans chacune des deux autres classes est faite au prorata des effectifs. Pour les classes dont la taille est inférieure à 30 entreprises, on a procédé à un regroupement pour obtenir un échantillon d'environ 30 entreprises, autorisant les calculs d'erreurs ultérieurs.

L'annexe 2 présente la répartition de l'ensemble de l'échantillon par strates.

### 3 - Questions délicates abordées par l'enquête

La forme dans laquelle sont présentées les questions permet d'obtenir directement les données sur l'emploi, en particulier celles concernant la structure de l'emploi, ce qui implique d'ailleurs un traitement préalable des renseignements sur le personnel de l'entreprise. En raison de la complexité des sujets abordés nous avons fait appel à des enquêteurs de formation supérieure - pour la plupart des statisticiens - qui soient en mesure de recueillir les réponses aux questions du tableau Q 11.

L'objet de ce tableau est de saisir, pour la première fois au Maroc, des professions homogènes du point de vue du poste et du point de vue du niveau de qualification. Pour ce faire, l'enquêteur doit avoir parfaitement compris la signification des différents niveaux de qualification et doit connaître le contenu de la nomenclature profession/qualification. Ainsi, pour chaque groupe de professions, on a relevé l'intitulé déclaré par le chef d'entreprise après avoir étudié avec lui la décomposition par niveau de qualification de son personnel. Pour cette raison, l'enquêteur devait diriger les réponses du responsable de l'entreprise en posant des questions conformément au schéma "Guide directif Q11" (en annexe 3), permettant de distinguer le personnel de l'entreprise selon l'ordre hiérarchique, à l'intérieur des trois sous-ensembles : personnel de direction, personnel administratif et personnel technique. Ainsi à partir de ce schéma, l'enquêteur devait classer l'ensemble du personnel en tenant compte d'une part des fonctions et des postes de l'entreprise et, d'autre part, en reprenant les définitions de la nomenclature professions/qualifications. Cette démarche a permis de recueillir toutes les précisions par niveau de qualification et spécialité professionnelle .

En ce qui concerne les rémunérations, l'enquête visait à obtenir le salaire mensuel brut moyen. L'enquêteur devait donc demander à

l'employeur de faire une évaluation de la moyenne des salaires bruts (avant retenues à la source) perçus mensuellement par poste, profession/qualification. Contrairement à ce que l'on attendait, cette question n'indisposait pas les responsables d'entreprise interrogés, dont la plupart ont fourni à ce sujet des données intéressantes.

Par ailleurs, en posant des questions sur le travail occasionnel et saisonnier, l'enquête mettra en évidence l'existence d'une frange d'activités informelles dans le secteur moderne.

Evidemment, on s'est heurté à quelques réticences de la part d'un nombre limité d'entreprises concernant les salaires des cadres dirigeants et au sujet du niveau d'enseignement du personnel de l'entreprise lorsque l'information n'était pas disponible. Toutefois, la disponibilité de ces données au niveau des entreprises comparables permet de redresser cette lacune.

La mise au point finale de l'échantillon est pratiquement terminée. Le nombre de défaillants enregistrés dans les strates où l'enquête était exhaustive (remplacement impossible) s'élève à une centaine de cas. Dans les autres strates, ces cas ont été répartis d'abord au prorata du poids de chacune d'elles puis, après épuisement des listes complémentaires, dans les strates correspondant aux taux de sondage les plus faibles. Cette mise au point conduit donc à une légère modification des objectifs de l'enquête par strate.

### III - SUGGESTIONS POUR ETUDIER LE SECTEUR NON STRUCTURE

Afin d'avoir une vue d'ensemble sur les problèmes d'emploi et de formation, il est indispensable d'effectuer une enquête sur le secteur non structuré, tant moderne que traditionnel, dont les principaux objectifs seraient (i) d'évaluer sa contribution au développement économique et social et (ii) d'identifier les contraintes diverses qui freinent son expansion. L'enquête devra couvrir l'ensemble des activités relevant du secteur de l'artisanat ainsi que les activités typiquement marginales, comme les vendeurs ambulants, les chiffonniers, les colporteurs,...

Parmi les fonctions essentielles du secteur non structuré qu'il convient d'éclairer, on peut citer sa contribution à l'emploi, à la transmission des qualifications et son rôle générateur de revenus.

En matière d'utilisation de la main-d'oeuvre, il s'agit (i) de mesurer la part de ce secteur dans l'emploi total, (ii) d'identifier les catégories d'activités génératrices d'emplois rémunérateurs, et (iii) d'avoir des indicateurs sur les niveaux de productivité du travail selon ces activités.

L'appréciation du rôle joué par l'apprentissage traditionnel dans la transmission des qualifications est particulièrement intéressante pour la mise en oeuvre d'une politique de formation adaptée aux besoins

d'emploi. A cet égard, il faudrait disposer des paramètres susceptibles d'éclairer cette politique. Il s'agit tout d'abord de connaître la place qu'occupe le système d'apprentissage dans le processus de formation continue. Il s'agit ensuite de mesurer la contribution de ce système à la solution des problèmes de chômage des jeunes, moyennant une évaluation de sa capacité de recyclage des apprentis et une analyse du marché de l'apprentissage en termes de demandes d'apprentis et d'offres de débouchés offerts aux ex-apprentis (y compris les possibilités de s'établir à leur propre compte). Enfin, il s'agit d'évaluer les coûts encourus par la formation des apprentis et les salaires qui leur sont versés.

Pour saisir des informations fiables en matière de revenu, l'enquête devrait tenir compte des particularités de ce secteur. On y distingue généralement les salaires versés aux travailleurs, les revenus des entrepreneurs, qui coïncident plus ou moins avec le bénéfice de l'entreprise ou de l'atelier. La rémunération de certains travailleurs peut inclure des paiements en nature ou/et en espèces, notamment dans le cas des apprentis qui logent et partagent leur repas avec la famille de l'employeur.

La connaissance de la distribution des salaires selon la qualification de la main-d'oeuvre (permanente ou temporaire) par type d'activité permettra (i) de mesurer l'écart du salaire moyen par rapport au salaire minimal légal et (ii) de rendre compte de la dispersion des disparités de rémunération entre catégories socio-professionnelles au sein du secteur non structuré et par rapport au secteur structuré.



**Q 12 - PERSONNEL DE L'ENTREPRISE AYANT CHANGE DE NIVEAU DE QUALIFICATION AU COURS DES ANNEES 1981 ET 1982**

NIVEAU DE QUALIFICATION		NOMBRES PAR ANNEE	
ANCIEN	NOUVEAU	1981	1982
Technicien supérieur	Ingénieur ou cadre supérieur	_____	_____
Technicien moyen	Technicien supérieur	_____	_____
ouvrier/employé qualifié	Technicien moyen	_____	_____
Ouvrier/employé semi-qualifié	Ouvrier/employé qualifié	_____	_____
Ouvrier/employé non qualifié	Ouvrier/employé semi-qualifié	_____	_____

**Q 13 - CHIFFRE D'AFFAIRES ET MASSE SALARIALE**

ANNEE	CHIFFRE D'AFFAIRES EN DIRHAMS	MASSE SALARIALE EN DIRHAMS
1982	_____	_____
1981	_____	_____
1980	_____	_____
1979	_____	_____
1978	_____	_____

N° DE VBA DU CS CO.ES. : 20.0.89.3

De même que l'année 1982, l'année 1981 est soumise à la même réglementation que l'année 1982. Les données relatives à l'année 1981 sont donc à renseigner de la même manière que celles de l'année 1982. Les données relatives à l'année 1981 sont donc à renseigner de la même manière que celles de l'année 1982.

المملكة العربية  
وزارة التخطيط والتكوين المهني  
والتكوين المهني  
مدرسة العليا

**دراسة الارتباطات بين التربية والتشغيل  
ETUDE DES LIAISONS EDUCATION - FORMATION - EMPLOI  
ENQUETE EMPLOI AUPRES DES SECTEURS SEMI-PUBLIC ET PRIVE**

**Q 1 - INFORMATIONS RELATIVES A L'ENQUETE**

DATE DE L'ENQUETE : Jour \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_ N° DE \_\_\_\_\_

NOM DE L'ENQUETEUR : \_\_\_\_\_

NOM DE LA PERSONNE INTERVIEWEE : \_\_\_\_\_

POSITION DANS L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_ N° DE TEL. : \_\_\_\_\_

**Q 2 - IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE**

NOM OU RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

ADRESSE DELIBEREE : \_\_\_\_\_

PROVINCE : \_\_\_\_\_

ACTIVITE PRINCIPALE : \_\_\_\_\_

**Q 3 - NOMBRE D'ETABLISSEMENTS :** \_\_\_\_\_ **Q 4 - TYPE DE MARCHÉ :**  INTER.  EXPORT.  MIXTE

**Q 5 - CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE :**  1 - Entreprise Individuelle  2 - Coopérative  3 - S.A.R.L.  4 - Société anonyme  5 - Entreprise Publique  6 - Mutualité de Personnel  7 - Autre

**Q 6 - STATUT ET ORIGINE DES EMPLOYES /**

	PRIVES	SEMI-PUBLICS	PUBLICS
MAROCAINS A 100 %	_____	_____	_____
PARTICIPATION ETRANGERE	_____	_____	_____
ETRANGERS A 100 %	_____	_____	_____

**Q 7 - EFFECTIFS PERMANENTS A LA DATE DE L'ENQUETE :**

**Q 8 - EVOLUTION DES EFFECTIFS PERMANENTS :**

EFFECTIFS AU 31 DE	_____
31 12 81	_____
31 12 80	_____
31 12 79	_____
31 12 78	_____

**Q 9 - LORSQUE L'ENTREPRISE EXERCE PLUSIEURS ACTIVITES INDICER LA REPARTITION EN POURCENTAGE DES EFFECTIFS ET DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITE POUR 1982**

ACTIVITE EN CLAP	Revenu net R. Act.	Repartition des effectifs permanents selon les activités pour 1982, en%	Repartition du chiffre d'affaires selon les activités pour 1982, en%
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

**Q 10 - REPARTITION DES SAISONNIERS ET DES OCCASIONNELS EN 1982**

TYPE D'EMPLOI (VALERIE ASSIETTE)	REPARTITION DE L'EFFECTIF EMPLOIE SELON LE NOMBRE DE MOIS TRAVAILLE EN %			
	MOINS DE 3 MOIS	3 A 6 MOIS	6 A 9 MOIS	PLUS DE 9 MOIS
SAISONNIERS	_____	_____	_____	_____
OCCASIONNELS	_____	_____	_____	_____

Note : Cette structure de l'emploi reflète l'ensemble du personnel qu'il s'agit de compter le personnel détaché par d'autres unités et travaillant dans ce service

**Q 4. STRUCTURE DE L'EMPLOI** ( à la date de l'enquête )

N° U. B. : / / / / /

NOMBRE TOTAL DE POSTES PROFESSIONNELS RECENTES : /

Rang de Poste	Code de Poste	Poste professionnel affecté (Clé de la nomenclature 2002)	Effectif TOTAL	RÉPARTITION EN %																							
				SEXE		NATIONALITÉ		DATE DE NAISSANCE						NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION SUIVIS													
				M	F	Marocain	Étranger	avant 1953 (avant de 1953 ans)		1953-1954 (53-54 ans)		1954-1955 (54-55 ans)		1955-1956 (55-56 ans)		1956-1957 (56-57 ans)		1957-1958 (57-58 ans)		1958-1959 (58-59 ans)		1959-1960 (59-60 ans et plus)					
																AVANT D'ÊTRE EN FORMATION											
												Dernier cycle d'enseignement qu'il a suivi				Dernier diplôme obtenu ou formation post-secondaire											
												Primaire		1 <sup>er</sup> Cycle Secondaire		2 <sup>ème</sup> cycle Secondaire		O.A.P. O.A.P.		Agenda Tech. (Gard. G.P.P.)		Techn. Supérieur Adjointe Tech.		Postérieur Supérieur			
01																											
02																											
03																											
04																											
05																											
06																											
07																											
08																											
09																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											

**Q 11 - STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR : SEXE, NATIONALITE, AGE, NIVEAUX DE FORMATION ET NORMES EXISTANTES EVENTUELLEMENT POUR LE RECRUTEMENT**  
 (A LA DATE DE L'ENQUETE)

NUMEROS TOTAL DES POSTES PROFESSIONNELS RECENTES

Rang des Postes	Code professionnel	PROFESSION QUALIFICATION EN CLAIR	TOTAL Valeur Absolue	SEXES		NATIONALITE		AGE						NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION SUIVIS											Statut personnel dont supers en DE	NORMES EXISTANTES POUR LE RECRUTEMENT															
				M	F	Marocaine	Étrangère	moins de 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et plus	AVANT D'AVOIR UNE FORMATION		AVANT D'AVOIR UNE FORMATION				DIPLOME, SPECIALITE ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLE EXIGES DANS CHAQUE CAS.				RESERVE CODIFICATION																	
												Études Supérieures	Études Secondaires	Études Primaires	Études Pré-primaires	Études Supérieures	Études Secondaires	Études Primaires	Études Pré-primaires				1	2	3	4															
01																																									
02																																									
03																																									
04																																									
05																																									
06																																									
07																																									
08																																									
09																																									
10																																									
11																																									
12																																									
13																																									
14																																									
15																																									

Q5 — PROMOTIONS

Effectif ayant changé d'échelle au cours des années 1982 et 1983

	Effectif par année	
	1982	1983
— Sont passés de l'échelle 1 à l'échelle 2		
— Sont passés de l'échelle 2 à l'échelle 3		
— Sont passés de l'échelle 3 à l'échelle 4		
— Sont passés de l'échelle 4 à l'échelle 5		
— Sont passés de l'échelle 5 à l'échelle 6		
— Sont passés de l'échelle 6 à l'échelle 7		
— Sont passés de l'échelle 7 à l'échelle 8		
— Sont passés de l'échelle 8 à l'échelle 9		
— Sont passés de l'échelle 9 à l'échelle 10		
— Sont passés de l'échelle 10 à l'échelle 11		
— Ont été promus hors échelle		

كتابة الدولة لدى الوزير الأول  
المكاتب والشؤون الإدارية  
مديرية الإصلاح الإداري

المملكة المغربية

وزارة التخطيط  
والكويشن والكونون  
المهني  
مديرية التخطيط

ETUDE DES LIAISONS EDUCATION - FORMATION - EMPLOI

ENQUETE EMPLOI AUPRES DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Visa CO. CO. ES. N° : 28. 9. 83. 8

QUESTIONNAIRE EMPLOI

IMPORTANT : Ce questionnaire est destiné à être rempli au niveau des unités statistiques de l'enquête qui sont : le Cabinet, le Secrétariat Général, l'Inspection Générale, s'il y a lieu, les différentes directions, les services extérieurs, les établissements et Offices sous tutelle éventuellement.

Q1 — Nom de l'unité statistique :

— Ministère d'appartenance ou de tutelle :

Q2 — Nom de la personne ayant rempli ce questionnaire :

Fonction :

Adresse :

Tél. :

Date de remplissage du questionnaire :

Q3 — EFFECTIF PAR STATUT AU	1.01.82	1.01.83	1.01.84
1 — Titulaires			
dont les stagiaires)			
2 — Non titulaires			
dont :			
• Assujettis au Service Civil			
• Contractuels marocains			
• Contractuels étrangers			
• Agents permanents (temporaires)			
• Agents non permanents (journaliers, occasionnels, saisonniers)			
Ensemble du Personnel			

Notes : Cette structure de l'emploi doit couvrir l'ensemble du personnel quelque soit son statut y compris le personnel détaché par d'autres ministères et travaillant dans ce service.

### Q 4, STRUCTURE DE L'EMPLOI ( à la date de l'enquête )

N° U.S. | | | | |

NOMBRE TOTAL DE POSTES PROFESSIONNELS RECENSES | | | | |

Rang du Poste	Poste professionnel occupé (tiré de la nomenclature annexé)	Effectif TOTAL	REPARTITION EN %																		
			SEXE		NATIONALITE		DATE DE NAISSANCE						NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION SUIVIS								
			M	F	Marocain	Étrangère	après 1963 (moins de 20 ans)	entre 1954 et 1963 (20-29 ans)	entre 1944 et 1953 (30-39 ans)	entre 1934 et 1943 (40-49 ans)	entre 1924 et 1933 (50-59 ans)	avant 1924 (60 ans et plus)	n'ayant suivi aucune formation	Dernier cycle d'enseignement suivi			Enseignement Technique suivi ou Formation Professionnelle			Diplôme supérieur	
														Primaire	1er Cycle Secondaire	2ème cycle Secondaire	C.P.P. C.A.P.	Agents Tech. Condu. Chant. G.O.P.	Tech. moyens Adjointes Tech.		
01																					
02																					
03																					
04																					
05																					
06																					
07																					
08																					
09																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					
15																					

- REPARTITION DES ENTREPRISES - ECHANTILLON PAR STRATE

Annexe 2

GROUPE D'ACTIVITE	C O D E S		CLASSES DE MONTANT DES CREDITS EN 1000DH			T O T A L échantillon
	Imeg+Sedes	Annexes contrat (révisés)	100 à 149	150 à 399	400 et +	
1.- Agriculture moderne	2 (3)	2	62	76	62 (1)	200
			CLASSES SELON L'EFFECTIF EMPLOYE		T O T A L échantillon	
			< 50	de 50 à 199		> 200 (5)
2- Ind. Agro-alimentaires	1 à 9 (2)	23 à 31	54	61	35	150
3- Ind. textiles, habillement, cuir	10 à 14	32 à 36	66	105	90	261
4- Ind. bois, papiers, liège, édition	15 à 18	37 à 40		65	14	79
5- Ind. verres, matériaux de construc.	19 à 21	17 à 19		41	22	63
6- Ind. travail des métaux	22 à 25	7 à 9		58	13	71
7- Ind. construction machines, méc.élec.	26 à 31	10 à 16		69	18	87
8- Ind. chimie, caoutchouc, plastique	32 à 34	21,22,41		55	24	79
<b>Sous total industrie de transformation</b>			574		216	790
9- Bâtiments et travaux publics	7 (3)	20	124	99	68	291
10- Mines	5 et 6	5 et 6		67	13	80
11- Energie-eau	3 et 4	3 et 4	16(exhaustif)	7 (exhaustif)	13	36
12- Commerce	10	45	105	72	33	210
13- Hôtellerie - restauration	11	46		42	11	53
14- Inter. financiers, services, entrep.	12	47	54	34	24	112
15- Transport et réparation	8 et 14	43,44,42'	67	66	19	152
16- Services autres + divers	13,15,16	48 - 50		30	2	32
17- Pêches	1	1 (4)		40	-	44
<b>Sous total commerce, services, autres</b>			827		183	1.010
<b>T O T A L G E N E R A L</b>						<b>2.000</b>

(1): Tous les ORMVA feront parties de cette strate en priorité

(2): Codes particuliers aux industries de transformation

(3): Codes particuliers aux activités autres que l'industrie de transformation

(4): La branche 42 n'apparaît pas dans cette colonne car il n'y a pas d'entreprises classées en "Industries diverses" dans le fichier des industries de transformation.

(5): Enquête exhaustive pour toutes les entreprises non-agricoles de 200 employés et plus.

A N N E X E - 3 -

GUIDE DIRECTIF - QUESTION 11

DIRECTION ET ADMINISTRATION

- PERSONNEL DIRIGEANT

C-D = . DIRECTEURS : GENERAL  
ADMINISTRATIF  
FINANCIER  
TECHNIQUE  
ADJOINT  
S/DIRECTEUR  
EXPERT COMPTABLE  
ETC.

- PERSONNEL ADMINISTRATIF DE  
L'ENTREPRISE (1)

T-S = TECH. SUP. CHEF COMPTABLE  
" " COMPTABLES CONFIRMES  
  
T-M = TECH. MOYENS CAISSIER OU ASSIMILE  
  
T-S = TECH. SUP. SECRETAIRE DE DIRECTION  
" " SECRETAIRE TRILINGUE  
" " CHEF DE SERVICE  
  
T-M = TECH. MOYENS SECRETAIRE CONFIRME  
" " CHEF DE GROUPE  
  
E-Q = EEMPL. QUALIF. STENO DACTYLOS  
" " EMPLOYES ADMINISTRATIFS  
" " STANDARDISTES  
" " AIDES-COMPTABLES  
  
ESQ = EMPLOYES SEMI-QUALIFIES  
  
ENQ = EMPLOYES NON- QUALIFIES

(1) Il s'agit du personnel, quelle que soit sa spécialité technique, dont l'activité principale est consacrée au fonctionnement même de l'entreprise et non pas à la production des biens et des services destinés aux clients de l'entreprise.

C-T.- TECHNIQUES

- INGENIEURS

- Autres responsables techniques de très haute qualification

" Mathématiciens, scientifiques, Experts Economistes, Juristes, Médecins, Pharmaciens, Dentistes..."

- T-S = TECHNICIENS SUPERIEURS

- . Mécaniciens
- . Electriciens
- . Electromécaniciens
- . Informat. Statistiques
- . Dessinat. Géomètres
- . Chimistes.

- AUTRES TECHNICIENS SUPERIEURS

- T-M = TECHNICIENS MOYENS

- . Mécaniciens
- . Electriciens
- . Electromécaniciens
- . Informat. Statistiques
- . Dessinat. Géomètres

- AUTRES TECHNICIENS MOYENS...

- O-Q = OUVRIERS QUALIFIES

- . Mécaniciens
- . Electriciens
- . Electromécaniciens
- . Typographes
- . Soudeurs
- . Textiles
- . Autres...

- OSQ = PERSONNEL SEMI-QUALIF.

- . cf. Ouvriers qualifiés

- ONQ = MANOEUVRES NON-QUALIF.

MAROC  
MINISTÈRE DU PLAN  
DIRECTION DE LA STATISTIQUE

FRANCE  
INSEE  
ORSTOM

ASSOCIATION INTERNATIONALE  
DES STATISTICIENS D'ENQUÊTES

**SEMINAIRE  
SUR LES STATISTIQUES  
DE L'EMPLOI  
ET DU SECTEUR NON STRUCTURE**

**Rabat, 10-17 Octobre 1984  
rapport des sessions et communications  
tome 2**



MAROC  
MINISTÈRE DU PLAN  
DIRECTION DE LA STATISTIQUE

FRANCE  
INSEE  
ORSTOM

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
STATISTICIENS D'ENQUÊTES

SEMINAIRE  
SUR LES STATISTIQUES  
DE L'EMPLOI  
ET DU SECTEUR NON STRUCTURE

RABAT, 10-17 OCTOBRE 1984  
RAPPORT DES SESSIONS ET COMMUNICATIONS  
TOME 2

PARIS - JUILLET 1985