

INÉGALITÉS ET DYNAMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Sous la direction de :
Idriss ELABBASSI - Said TOUNSI - Hicham BADDI





INÉGALITÉS ET DYNAMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Sous la direction de :

Idriss EL ABBASSI - Said TOUNSI - Hicham BADDI

INÉGALITÉS ET DYNAMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

© 2025 by *Laboratoire d'Économie Appliquée*. All rights reserved. No part of this work may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, mechanical, electronic, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Contact :

Laboratoire d'Économie Appliquée

Laboratoire d'Économie Appliquée, Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales-Agdal, Université Mohammed V de Rabat-Maroc.

Website : www.fsjes.academia.edu/LaboratoireEconomieAppliquee

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales Agdal.

Avenue des Nations-Unies, B.P. 721 Agdal - Rabat - MAROC

Website : <https://fsjes-agdal.um5.ac.ma>

ISBN : 978-9920-23-560-0

Dépôt Légal : 2025MO2420

Conception et mise en page :

SAHEL Wissal; NAMRI Taha; SAOU Mohamed

SOMMAIRE

CHAPITRE INTRODUCTIF	15
EMPLOI EN MUTATION : DYNAMIQUES, DÉFIS ET PERSPECTIVES	15
PARTIE 1 : INÉGALITÉS GENDORIELLES	49
1 Analyse transversale des déterminants des inégalités gendorielles chez les jeunes sur le marché du travail au Maroc	49
2 Développement économique et emploi des jeunes femmes au Maroc : Évidences en séries chronologiques sur l'hypothèse de la relation en forme de U	67
3 Inégalité de genre sur le marché du travail des jeunes au Maroc : Simulation des coûts économiques avec le modèle ARDL	87
PARTIE 2 : DISPARITÉS SALARIALES	109
4 Déterminants des écarts de rémunération et de participation entre hommes et femmes sur le marché du travail au Maroc	109
5 Informalité et inégalité salariale dans le marché du travail	159
PARTIE 3 : POTENTIEL DE CRÉATION D'EMPLOI – ANALYSE SECTORIELLE	205
6 Disparités régionales et création d'emploi sectoriel au Maroc : simulation à l'aide d'un MEGC régional dynamique	205

7	L'inégalité de création d'emplois à l'ère du numérique : Dynamiques sectorielles et impact technologique	223
8	Évaluation d'impact de la propriété étrangère sur l'emploi au Maroc : une analyse par la méthode PSM	245
	PARTIE 4 : POLITIQUES PUBLIQUES ET EMPLOI	267
9	Impact des politiques publiques sur le marché du travail régional et le bien-être au Maroc	267
10	Évaluation d'impact du programme actif d'emploi « Idmaj » sur la durée du chômage au Maroc : une analyse économétrique par les modèles de survie	291

Liste des auteurs

Fatiha AGUENY, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Said AIT FARAJI, Laboratoire Genre, Économie, Actuariat, Statistiques, Démographie et Développement Durable (GEAS3D), Institut National de Statistique et d'Économie Appliquée (INSEA).

Fatima AZDAGAZ, Laboratoire des Sciences Économiques et Politiques et Perspectives (LSEPP), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FEG), Université Ibn Tofail de Kénitra.

Hicham BADDI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Salé, Université Mohammed V de Rabat.

Zaynab BENABDALLAH, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Karim BENJLAIL, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Mohammed-Ali BOUGZIME, Laboratoire de Recherche en Économie Sociale et Solidaire, Gouvernance et Développement (LARESSGD), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Marrakech, Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Roquia CHERKAOUI, Laboratoire de Recherche en Économie Sociale et Solidaire, Gouvernance et Développement (LARESSGD), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Marrakech, Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Idriss EL ABBASSI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Zakaria EL FAIZ, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Rachid EL MATAOUI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Aomar IBOURK, Laboratoire de Recherche en Économie Sociale et Solidaire, Gouvernance et Développement (LARESSGD), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Marrakech, Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Jaouad LAAMIRE, Laboratoire de Recherche en Économie Théorique et Appliquée (LARETA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FEG), Université Hassan 1er de Settat.

Mariem LIOUAEDDINE, Laboratoire des Sciences Économiques et Politiques et Perspectives (LSEPP), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FEG), Université Ibn Tofail de Kénitra.

Fahd MANSOURI, E2S, Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), CNRS, TREE, Bayonne France.

Charaf-Eddine MOUSSIR, Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Souissi, Université Mohammed V de Rabat.

Taha NAMRI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Aziz RAGBI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Ayoub SAADI, Laboratoire des Sciences Économiques et Politiques et Perspectives (LSEPP), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FEG), Université Ibn Tofail de Kénitra.

Mohamed SAOU, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Said TOUNSI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Omar ZIRARI, Laboratoire de Recherche en Économie Théorique et Appliquée (LARETA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FEG), Université Hassan 1er de Settat.

Nouzha ZAOUJAL, Institut National de Statistique et d'Économie Appliquée (INSEA).

Sara ZOUIRI, Laboratoire d'Économie Appliquée (LEA), Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales (FSJES) Agdal, Université Mohammed V de Rabat.

Liste des Abréviations

ACM	Analyse des Correspondances Multiples
ADF	Augmented Dickey–Fuller test
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences
ARDL	Autoregressive Distributed Lag
ARIMA	Autoregressive Integrated Moving Average
ATE	Average Treatment Effect
ATT	Average Treatment Effects on Treated
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CERED	Centre d’Etudes et de Recherches Démographiques
CES	Constant Elasticity of Substitution
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
DEA	Data Envelopment Analysis
DH	Dirham
EDS	Enquête Démographique et de Santé
EMN	Entreprises Multinationales
ENDCM	École Notre-Dame Cérroux-Mousty
ENE	Enquête Nationale sur l’Emploi
ENNVN	Enquête Nationale sur les Niveaux de Vie des Ménages
FBCF	Formation Brute du Capital Fixe
GGGR	Global Gender Gap Report
HCP	Haut-Commissariat au Plan
HR	Hasard Ratio
IDE	Investissement Direct Etranger
IFR	Fédération Internationale de Robotique
ILO	International Labour Organization
INE	Instance Nationale d’Evaluation
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
IR	Impôt sur le Revenu
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
LM	Lagrange Multiplier

MCO	Moindres Carrés Ordinaires
MCS	Matrice de Comptabilité Sociale
MEGC	Modèle d'Equilibre Général Calculable
MENA	Middle East and North Africa
NEET	“Not in Education, Employment, or Training”
OB	Oaxaca-Blinder
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
ONDH	Observatoire National du Développement Humain
PEP	Partnership for Economic Policy
PIB	Produit Intérieur Brut
PSM	Propensity Score Matching
PTF	Productivité Totale des Facteurs
R&D	Recherche et Développement
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SIC	Système d'Information Géographique
TCEI	Tableau des Comptes Economiques Intégrés
TCR	Théories de la Croissance Régionale
TRE	Tableau des Ressources et des Emplois
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
USD	United States Dollar
WBES	World Bank Enterprise Surveys

PRÉFACE

L'analyse des inégalités et des dynamiques du marché du travail constitue un enjeu crucial pour les sociétés contemporaines, particulièrement dans un contexte où les mutations économiques, sociales et technologiques redéfinissent les équilibres du travail et de la répartition des richesses. Cet ouvrage, intitulé *Inégalités et dynamiques du marché du travail*, explore ces transformations en mettant en lumière des dimensions essentielles : les disparités salariales, les inégalités régionales, les inégalités de genre et les spécificités d'un pays en développement comme le Maroc.

La question des inégalités salariales est au cœur des débats économiques. Elle interroge les mécanismes de valorisation du travail, les écarts entre secteurs formels et informels, ainsi que l'impact des évolutions technologiques et des nouvelles formes d'emploi. Dans un pays comme le Maroc, marqué par une dualité structurelle du marché du travail, ces inégalités se conjuguent souvent avec une faible mobilité sociale, renforçant les fractures socio-économiques.

Les inégalités de genre demeurent une préoccupation majeure pour les décideurs en politique économique. Parmi les multiples dimensions de cette problématique, l'attention se porte particulièrement sur les obstacles entravant l'accès des femmes aux opportunités économiques, limitant ainsi leur contribution au dynamisme de la croissance. Sur le marché du travail, les jeunes femmes rencontrent davantage de difficultés que leurs homologues masculins pour intégrer des emplois stables et bien rémunérés. Elles sont plus souvent cantonnées à des professions moins valorisées, caractérisées par des conditions de travail précaires et une rémunération inférieure. Ces disparités ne se limitent pas à restreindre l'épanouissement professionnel et l'autonomie financière des jeunes femmes ; elles engendrent également des coûts économiques et sociaux significatifs, compromettant le potentiel de développement des économies en transition et en développement.

En outre, l'examen des inégalités à l'échelle régionale révèle d'importantes disparités territoriales. Les différences significatives en matière d'accès à l'emploi, de niveaux de rémunération et d'opportunités économiques entre les espaces urbains et ruraux contribuent à accentuer des déséquilibres structurels susceptibles de freiner un développement économique équilibré à l'échelle nationale. Dès lors, une compréhension approfondie de ces dynamiques régionales s'impose afin d'élaborer des politiques publiques mieux adaptées aux spécificités locales, notamment dans un contexte de décentralisation croissante visant à renforcer l'autonomie des territoires.

En s'appuyant sur des études empiriques, des modèles théoriques et des données récentes, cet ouvrage ne se limite pas à dresser un état des lieux. Il propose également une réflexion approfondie sur les leviers d'action pour réduire ces inégalités. La spécificité du Maroc, en tant qu'économie émergente confrontée à des défis globaux tels que la mondialisation, la transition écologique et les aspira-

tions croissantes de sa jeunesse, offre un prisme particulièrement pertinent pour analyser ces enjeux. Nous tenons à remercier les auteurs qui ont apporté leur expertise à cette réflexion collective. Leurs contributions, ancrées dans une diversité de perspectives et d'approches, enrichissent notre compréhension des dynamiques du marché du travail, non seulement au Maroc, mais également dans d'autres contextes comparables.

Nous remercions également tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de cet ouvrage en particulier, Mohamed SAOU, Taha NAMRI et Wissal SAHEL, doctorants au sein du Laboratoire d'Économie Appliquée.

Nous formulons le souhait que cet ouvrage stimule la réflexion, non seulement auprès des chercheurs et étudiants, mais également auprès des décideurs publics et acteurs de la société civile. Comprendre et agir sur les inégalités salariales, régionales et socioéconomiques constitue une priorité pour bâtir un marché du travail plus équitable et inclusif, au Maroc comme ailleurs.

Pr. Idriss EL ABBASSI

Pr. Said TOUNSI

Pr. Hicham BADDI

8 Évaluation d'impact de la propriété étrangère sur l'emploi au Maroc : une analyse par la méthode PSM

Charaf-Eddine MOUSSIR, Ayoub SAADI, Mariem LIOUAEDDINE

Résumé

Cette étude vise à évaluer l'impact causal de la propriété étrangère sur l'emploi au Maroc en utilisant des données au niveau des entreprises récemment disponibles. L'étude utilise la méthode d'appariement par le score de propension (PSM) pour examiner si les entreprises détenues par des étrangers créent des emplois nouveaux et mieux rémunérés par rapport à celles détenues par des nationaux. L'analyse utilise les données des enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale pour 2019 et est menée à la fois pour l'échantillon complet et pour divers sous-échantillons. Les résultats montrent que les entreprises détenues par des étrangers sont plus susceptibles d'embaucher des employés permanents à temps plein, mais n'ont pas d'impact significatif sur les salaires, l'emploi temporaire ou les travailleurs hautement qualifiés. L'étude révèle également que les acquisitions par des étrangers jouent un rôle important dans le secteur des services et pour les grandes entreprises. L'étude a des implications pratiques pour les décideurs politiques et ouvre de nouvelles questions de recherche pour d'autres pays en développement. À notre connaissance, il s'agit de la première étude à utiliser la méthode du score de propension pour enquêter sur l'impact de la propriété étrangère au Maroc.

Mots-clés : Investissement direct étranger-salaires et emploi-appariement par score de propension-Maroc

Evaluating the Impact of Foreign Ownership on Employment in Morocco : Evidence from the Propensity Score Matching Method

Abstract

This chapter aims to assess the causal impact of foreign ownership on employment in Morocco using recently available firm-level data. The study uses the Propensity Score Matching (PSM) method to examine whether foreign-owned firms create new and better-paid jobs compared to domestically-owned firms. The analysis uses data from the World Bank's 2019 Enterprise Surveys and is conducted for both the full sample and various subsamples. The results show that foreign-owned companies are more likely to hire permanent full-time employees, but have no significant impact on wages, temporary employment or highly skilled workers. The study also reveals that foreign acquisitions play an important role in the service sector and for large companies. The study has practical implications for policymakers and opens up new research questions for other developing countries. To our knowledge, this is the first study to use the propensity score method to investigate the impact of foreign ownership in Morocco.

Keywords : Foreign direct investment-wages and employment-propensity score matching-Morocco

Introduction

L'investissement direct étranger (IDE) est souvent considéré comme un moteur de développement économique, car il apporte de nouveaux capitaux, le transfert de technologie aux entreprises locales, le transfert des connaissances, une amélioration de la productivité de la main-d'œuvre, ainsi qu'une augmentation de l'emploi et des salaires (Glass et Saggi, 2002 ; Farole et Winkler, 2015 ; Saurav et al. 2020).

L'investissement direct étranger (IDE) est largement reconnu comme la principale source de financement externe pour les nations en développement, surpassant même les contributions des transferts de fonds des migrants ou de l'aide publique au développement (CNUCED, 2019). Les augmentations de l'IDE ont montré un impact direct sur la croissance de l'emploi et les salaires dans les pays en développement (Craigwell, 2006 ; Harding & Javorcik, 2011). Les entreprises multinationales (EMN) peuvent fournir de nouveaux emplois, des salaires plus élevés, car elles sont plus productives et possèdent un savoir-faire technologique avancé qui leur permet d'opérer sur les marchés étrangers (Arnal et Hijzen, 2008).

L'investissement direct étranger a le potentiel de contribuer de manière significative au développement économique des pays en développement. Le Maroc a connu plus de succès dans l'attraction de l'IDE au cours des deux dernières décennies, menant à une nouvelle dynamique de développement économique et social (Malouche et Partow, 2019). Selon le rapport sur l'investissement mondial de la CNUCED (2020), le stock d'IDE en 2019 a atteint 66 milliards USD, soit une augmentation de plus de 20 milliards USD depuis 2010. Le Maroc a également amélioré son classement Doing Business en 2019, passant de la 129^{ème} à la 60^{ème} place sur 190 économies, indiquant de nombreuses années de réformes soutenues dans plusieurs secteurs, notamment l'industrie automobile, l'aéronautique et les énergies renouvelables. Cependant, le Maroc continue de connaître des inégalités sociales et régionales significatives, une faible productivité, une faible compétitivité et une économie fortement dépendante des prix des hydrocarbures et des produits agricoles (Malouche et Partow, 2019).

La question principale de cette étude est de tester la performance des entreprises à capitaux étrangers par rapport à celles à capitaux nationaux afin d'évaluer l'existence de différences systématiques dans les résultats de l'emploi au Maroc. Dans ce chapitre, nous utilisons un nouvel ensemble de données au niveau des entreprises provenant des enquêtes Enterprise Surveys de la Banque mondiale pour l'année 2019. Ces enquêtes couvrent de nombreux aspects de l'environnement des affaires et concernent plus de 130 000 entreprises dans 135 pays. Ces aspects peuvent être soit favorables, soit contraignants pour les entreprises et jouent également un rôle important dans le succès ou l'échec de l'activité du secteur privé dans une économie. La Banque mondiale mène des enquêtes sur de vastes zones géographiques et couvre différentes catégories d'entreprises. En utilisant ces données, nous testons l'existence d'une relation causale entre la propriété étrangère et les

résultats de l'emploi des entreprises marocaines acquises.

Évaluer l'effet causal de la propriété étrangère sur l'emploi peut être compliqué par la possibilité que les entreprises acquises possèdent des caractéristiques distinctes, telles que la capacité managériale, la productivité et la technologie, qui diffèrent systématiquement de celles des entreprises nationales. Cela suggère que la sélection des entreprises étrangères n'est pas aléatoire, ce qui pourrait entraîner des estimations inexactes en raison d'un biais de sélection si cela n'est pas pris en compte. Pour cette raison, nous utilisons la technique de l'appariement par score de propension, comme suggéré par Gertler et al. (2016) et Fernández Delgado (2020). L'objectif de cette méthode est d'identifier un groupe d'entreprises à capitaux étrangers ayant des caractéristiques similaires à un groupe d'entreprises nationales, puis de comparer les résultats de l'emploi au sein des entreprises acquises et non acquises.

À notre connaissance, il n'existe aucune étude qui examine spécifiquement l'effet causal de la propriété étrangère sur les résultats de l'emploi au Maroc en utilisant des données au niveau des entreprises pour estimer l'appariement par score de propension. Le reste de chapitre est organisé comme suit : la section 2 explore la littérature connexe et présente quelques statistiques préliminaires. La section 3 décrit les enquêtes Enterprise Surveys de la Banque mondiale et présente la technique de l'appariement par score de propension. Nos résultats empiriques sont discutés dans la section 4. La section 5 conclut.

I Revue de la littérature

La littérature reconnaît l'existence de divers effets d'entraînement positifs potentiels que les filiales multinationales (FMN) peuvent induire pour l'économie du pays hôte, notamment sous la forme d'améliorations des salaires et des conditions de travail (Farole et Winkler, 2015; Saurav et al. 2020). Les bénéfices de l'investissement direct étranger dans l'économie hôte peuvent se manifester de plusieurs manières, directes ou indirectes (Blomström et Sjöholm, 1999; Keller et Yeaple, 2009; Acemoglu et al. 2010; Javorcik, 2015; Saurav et al. 2020).

Les bénéfices directs se réfèrent aux avantages pour les employés des entreprises à capitaux étrangers, tandis que les bénéfices indirects concernent les employés des entreprises nationales. Les entreprises multinationales (EMN) peuvent fournir de nouveaux emplois et des salaires plus élevés, car elles sont plus productives et possèdent un savoir-faire technologique avancé qui leur permet d'opérer sur les marchés étrangers (Arnal et Hijzen, 2008). Malgré leur productivité plus élevée, il n'y a pas de preuve que les multinationales offrent généralement de meilleurs salaires ou conditions de travail aux employés ayant les mêmes caractéristiques que leurs homologues nationaux (Saggi, 2002; Xu et al. 2022).

Dans un marché du travail compétitif, les entreprises multinationales peuvent payer des salaires plus élevés seulement si elles embauchent des travailleurs plus qualifiés ou pour compenser des conditions d'emploi moins favorables comme une

sécurité de l'emploi inférieure (Lipsey et Sjöholm, 2001 ; Craigwell, 2006 ; Pittiglio et al. 2015). Les EMN peuvent décider de payer des salaires plus élevés que leurs concurrents nationaux afin de réduire le turnover du personnel et, par conséquent, réduire le risque que leur avantage de productivité se propage à des entreprises concurrentes (Hayami et al. 2012 ; Nguyen, 2019).

Les études au niveau des entreprises dans les pays en développement reconnaissent généralement un large consensus sur les bénéfices de la propriété étrangère sur l'emploi et les salaires dans les entreprises affiliées (Blomström et Sjöholm, 1999 ; Konings, 2001 ; Jayaraman et Singh, 2007 ; Pomfret, 2010 ; Javorcik et Spatareanu, 2011 ; Lejarraga et Ragoussis, 2018 ; Ragoussis, 2020). Une revue de la littérature empirique par Javorcik (2015) suggère que les flux d'IDE contribuent directement à la croissance de l'emploi et à des salaires plus élevés en absorbant la main-d'œuvre excédentaire du secteur agricole.

Aitken et al. (1996) ont mené une étude comparative du Mexique, du Venezuela et des États-Unis, comparant les salaires moyens entre les entreprises étrangères et nationales. Ils constatent que le salaire moyen dans les entreprises étrangères est environ 30% plus élevé que dans les entreprises nationales. Cependant, ces résultats ne signifient pas nécessairement que les entreprises étrangères offrent de meilleures conditions de travail par rapport aux entreprises nationales (Arnal et Hijzen, 2008). Jenkins (2006) examine l'impact de la propriété étrangère sur l'emploi dans l'industrie manufacturière vietnamienne et constate que les entreprises étrangères peuvent se diriger vers des méthodes de production moins intensives en main-d'œuvre. Lorsque les multinationales impliquent l'acquisition d'entreprises locales (investissement brownfield) plutôt que de démarrer de nouvelles entreprises (investissement greenfield), cela ne se traduit pas par une augmentation de l'emploi. En fait, lorsque les multinationales améliorent l'efficacité de la main-d'œuvre grâce à la restructuration ou à la réorganisation, cela peut entraîner des pertes d'emplois (Jude & Silaghi, 2016).

En utilisant des données au niveau des entreprises sur les liens directs entre les multinationales et leurs fournisseurs dans sept pays, Farole et Winkler (2014) constatent que les entreprises à capitaux étrangers ont moins de relations avec l'économie locale en termes d'intrants et d'emploi tels que les services techniques, le transport, le nettoyage et la restauration. De plus, les filiales entièrement détenues et les entreprises qui utilisent uniquement des technologies étrangères sont moins susceptibles de développer des liens avec les entreprises locales. L'impact de l'investissement direct étranger sur l'emploi dans les entreprises nationales concurrentes peut également être neutre ou négatif. En utilisant des données de 121 économies provenant de l'enquête Enterprise Survey de la Banque mondiale, Reyes (2017) constate que la présence d'entreprises étrangères dans un secteur n'a pas d'impact significatif sur la croissance de l'emploi ; cependant, les entreprises à forte croissance dans le même secteur peuvent bénéficier de la présence des EMN.

Lipsey et al. (2010) étudient la possibilité d'une prime salariale associée aux

entreprises étrangères dans le secteur manufacturier indonésien et constatent que les entreprises à capitaux étrangers connaissent une croissance de l'emploi significativement plus élevée par rapport aux entreprises nationales. Hijzen et al. (2013) présentent également des résultats similaires en Indonésie, estimant que l'acquisition par des étrangers entraîne une augmentation de 25% de l'emploi avec une diminution significative de l'emploi peu qualifié. Fatima et Khan (2018) ont utilisé des données au niveau des entreprises manufacturières en Turquie et constatent qu'une augmentation de 1% de la présence étrangère dans un secteur entraîne une augmentation de 0,15% de la masse salariale réelle totale (y compris les salaires, les allocations, les paiements d'heures supplémentaires et les cotisations de sécurité sociale) dans l'ensemble des entreprises du même secteur, soutenant l'idée d'effets salariaux horizontaux.

Malgré des flux significatifs d'investissements directs étrangers (IDE), la création d'emplois et les améliorations salariales à long terme dans les entreprises étrangères peuvent être limitées dans les pays en développement. Dans l'ensemble, les études montrent des résultats mitigés sur la façon dont la propriété étrangère impacte l'emploi et les salaires. Bien que de nombreuses études montrent un effet positif, certaines montrent des effets légèrement négatifs. Les preuves cohérentes suggèrent que cela peut être dû à des différences dans les caractéristiques des pays, des différences dans la nature de l'IDE ainsi que des différences méthodologiques (Arnal et Hijzen, 2008 ; Saurav et al. 2020 ; Keller, 2021).

II Données et méthodologie empirique

Description des données

Dans cette étude, nous utilisons un nouvel ensemble de données au niveau des entreprises provenant des enquêtes Enterprise Surveys de la Banque mondiale. Ces enquêtes couvrent différents aspects de l'environnement des affaires et incluent des informations sur plus de 130 000 entreprises dans 135 pays. Ces aspects peuvent être soit favorables, soit contraignants pour les entreprises et jouent également un rôle important dans le succès ou l'échec de l'activité du secteur privé dans une économie. La Banque mondiale mène des enquêtes sur de vastes zones géographiques et couvre différentes catégories d'entreprises.

Notre étude se concentre sur l'enquête auprès des entreprises au Maroc, menée auprès de 1 096 entreprises entre mai 2019 et janvier 2020, suivant une méthodologie standard pour toutes les entreprises. Les enquêtes Enterprise Surveys de la Banque mondiale fournissent également des informations importantes sur les caractéristiques des entreprises, notamment la taille, l'âge, le secteur, l'activité d'exportation et la propriété, et indiquent l'emplacement réel de l'entreprise. L'échantillon utilisé est stratifié par taille, âge, secteur et région de l'entreprise. Les entreprises sont divisées en quatre catégories selon leur taille : petites (5-19), moyennes (20-99) et grandes (100 ou plus).

Notre enquête inclut principalement des petites et moyennes entreprises, re-

TABLE 8.1 : Caractéristiques des entreprises selon les différents groupes

Caractéristiques	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cum.
Taille			
Petite	418	38.14	38.14
Moyenne	375	34.22	72.35
Grande	303	27.65	100
Age			
Jeune (jusqu'à 5 ans)	100	9.99	9.99
Mature (entre 6 et 15 ans)	355	35.46	45.45
Plus âgés (plus de 15 ans)	546	54.55	100
Secteur			
Industrie manufacturière	463	42.24	42.24
Commerce de détail	189	17.24	59.48
Services	444	40.52	100
Orientation commerciale			
Non exportateur	812	74.08	74.08
Exportateur	284	25.92	100
Participation			
Domestique	915	83.48	83.48
Etrangère	181	16.52	100
Région			
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	145	13.23	13.23
Oriental	127	11.59	24.82
Fès-Meknès	133	12.14	36.95
Béni Mellal-Khénifra and Drâa-Tafilalet	122	11.13	48.08
Rabat-Salé-Kénitra	152	13.87	61.95
Casablanca-Settat	161	14.69	76.64
Marrakech-Safi	131	11.95	88.59
Souss-Massa	125	11.41	100

Source : Élaboré par les auteurs

présentant respectivement 38,14 % et 34,22 %, tandis que seulement 27,65 % sont de grandes entreprises. Les entreprises de l'enquête sont regroupées en trois catégories selon leur âge : jeunes (1-5 ans), matures (6-15 ans) et anciennes (plus de 15 ans). La majorité des entreprises interrogées sont anciennes (54,55 %) ou matures (35,46 %), avec seulement 9,9 % de jeunes entreprises. La propriété est classée comme étrangère si une entreprise étrangère détient "10 % ou plus" de la société. Parmi les entreprises interrogées, 16,52 % sont à capitaux étrangers et 83,48 % sont nationales. De plus, une variable binaire est utilisée pour indiquer si une entreprise est engagée dans l'exportation, avec 25,92 % des entreprises de l'échantillon étant exportatrices (Tableau 8.1).

Enfin, nous divisons les entreprises en trois secteurs : fabrication (42,24 %), commerce de détail et de gros (17,24 %) et autres services (40,52 %). L'échantillon inclut également des entreprises de huit régions : Tanger-Tétouan-Al Hoceima (13,23 %), Oriental (11,59 %), Fès-Meknès (12,14 %), Béni Mellal-Khénifra et Drâa-Tafilalet (11,13 %), Rabat-Salé-Kénitra (13,87 %), Casablanca-Settat (14,69 %), Marrakech-Safi (11,95 %) et Souss-Massa (11,41 %).

Méthode PSM et variables de mesures

Développée par Rosenbaum et Rubin (1983), la méthode de couplage par score de propension (PSM) est un estimateur non paramétrique capable de réduire l'impact substantiel du biais de sélection qui survient dans les études d'évaluation.

Elle se réfère à la probabilité d'être exposé à un traitement, basée sur un ensemble de caractéristiques observables. Elle consiste à trouver pour chaque individu du groupe traité, une correspondance statistique dans le groupe de contrôle ayant les mêmes caractéristiques, ou du moins des caractéristiques similaires, à celles de l'individu traité afin que l'échantillon puisse être considéré comme sélectionné aléatoirement.

Pour calculer l'impact des entreprises à capitaux étrangers sur les résultats en matière d'emploi, l'effet moyen du traitement (ATE) pour une entreprise i à un moment donné t est défini comme la différence entre le résultat potentiel Y_i^T pour les entreprises à capitaux étrangers et le résultat potentiel Y_i^C pour les entreprises nationales. Ainsi, T désigne le traitement, C le groupe de contrôle et $E(.)$ l'espérance mathématique. Cette différence peut être formalisée par :

$$ATE = \mathbb{E}(Y_i^T) - \mathbb{E}(Y_i^C) = \mathbb{E}(Y_{i1} | T_i = 1) - \mathbb{E}(Y_{i0} | T_i = 0) \quad (8.1)$$

Étant donné que la même entreprise ne peut pas être observée dans deux situations différentes, avec et sans participation étrangère, l'estimateur approprié est l' ATT , ou effet moyen du traitement sur les entreprises traitées, qui est donné par la formule suivante :

$$ATT = \mathbb{E}(Y_i^T - Y_i^C | T_i = 1) = \mathbb{E}(Y_{i1} | T_i = 1) - \mathbb{E}(Y_{i0} | T_i = 1) \quad (8.2)$$

Le problème avec cette spécification est que nous ne pouvons pas voir comment les entreprises du groupe de contrôle se comporteraient sur le marché du travail si elles avaient reçu le traitement (participation étrangère). En conséquence, le terme $\mathbb{E}(Y_{i0} | T_i = 1)$ est seulement hypothétique et ne peut pas être directement estimé. Rosenbaum et Rubin (1983) ont proposé une solution basée sur la méthode de couplage par score de propension (PSM) pour estimer ce contre-factuel.

Le PSM crée un groupe de correspondance statistique (ou contre-factuel) basé sur les caractéristiques observées X et la probabilité de participer au traitement T . La variable de traitement est généralement dichotomique, avec le score de propension représenté par :

$$P(X) = \Pr(T = 1 | X) \quad (8.3)$$

Statistiquement, le score de propension $P(X)$ estime la probabilité conditionnelle P de recevoir le traitement étudié T pour chaque entreprise i étant donné ses caractéristiques initiales X . C'est un nombre allant de 0 à 1 qui résume toutes les caractéristiques observées des entreprises de l'échantillon. Nous couplons les entreprises ayant des IDE (traitées) avec des entreprises sans IDE dans le groupe de contrôle. La méthode de couplage est basée sur deux "hypothèses de base" (Gertler et al. 2016). La première hypothèse, connue sous le nom d'indépendance conditionnelle (CIA) ou sélection sur les observables (Heckman et al. 1985 ; Lechner, 1999),

stipule que si les différences observables dans les caractéristiques sont contrôlées, le résultat des entreprises traitées et non traitées doit être le même. Cela peut être formalisé comme suit :

$$(Y^T, Y^C) \perp T \mid X \quad (8.4)$$

La deuxième hypothèse, la condition de support commun, se réfère au support de la distribution du score de propension. En d'autres termes, cette condition indique que la probabilité d'être traité varie entre 0 et 1, en fonction de la valeur de X. Cette condition assure que les covariables des entreprises traitées et non traitées ont suffisamment de recouvrements, c'est-à-dire que les entreprises de chaque groupe sont suffisamment similaires pour que la comparaison soit non biaisée. L'absence de support commun entraînerait un biais structurel, tel que défini par Rosenbaum et Rubin (1983), et empêcherait toute conclusion sur l'effet causal d'un traitement. Ainsi :

$$0 < \Pr(T = 1 \mid X) < 1 \quad (8.5)$$

En ce qui concerne le choix du meilleur estimateur, Smith et Todd (2005) et Huber et al. (2013) soutiennent que différents estimateurs de couplage donnent généralement des résultats similaires et qu'il n'existe pas d'estimateur "supérieur". Ils affirment également que le choix d'un estimateur de couplage implique de trouver un équilibre entre les compromis d'efficacité et de biais (Garrido et al. 2014). Étant donné qu'il n'y a pas de consensus sur la meilleure méthode d'estimation, l'algorithme de couplage par noyau développé par Heckman et al. (1997) est choisi pour ce chapitre en raison de la petite taille de l'échantillon. Contrairement à d'autres algorithmes qui utilisent uniquement une ou quelques observations du groupe de comparaison, l'estimateur de couplage par noyau construit le contre-factuel en utilisant toutes les unités non traitées pondérées par la distance de chacune par rapport aux traitées (Morgan et Harding 2006; Handouyahia et al. 2013). Pour calculer les scores de propension, les groupes de traitement et de contrôle, ainsi que la variable de résultat pertinente, doivent être définis. Nous fournissons une définition formelle de chaque variable utilisée.

Dans cette étude, nous utilisons quatre variables pour mesurer les résultats en matière d'emploi. Tout d'abord, nous utilisons le nombre total d'employés permanents pendant l'exercice fiscal (*Emploi Permanent*). Cette variable est définie comme tous les employés rémunérés qui travaillent 8 heures ou plus par jour et qui ont un contrat d'un an ou plus, ou dont le contrat de travail est garanti d'être renouvelé. Deuxièmement, nous utilisons également le nombre d'employés temporaires au niveau de l'entreprise comme deuxième variable de résultat (*Emploi Temporaire*). Cela représente tous les employés rémunérés à court terme (moins d'un an) qui travaillent huit heures ou plus par jour et qui n'ont aucune garantie de renouvellement de contrat. La troisième variable mesure les salaires, incluant les traitements, salaires, primes et paiements de sécurité sociale pour le dernier

TABLE 8.2 : Description des variables

Variables	Description
<i>Variables de résultats</i>	
<i>Permanent_Employment</i>	Nombre de salariés permanents à temps plein au cours de la dernière année fiscale.
<i>Wages</i>	Total des salaires au cours de la dernière année fiscale.
<i>Temporary_Employment</i>	Nombre de salariés temporaires à temps plein au cours de la dernière année fiscale.
<i>Skilled_workers</i>	Nombre de travailleurs de production hautement qualifiés permanents à temps plein.
<i>Treatment variable</i>	
<i>Foreign_ownership</i>	Variable binaire qui prend la valeur 1 pour la présence de propriété étrangère et 0 sinon.
<i>Covariates characteristics</i>	
<i>Sales</i>	Ventes annuelles totales de l'établissement au cours de la dernière année fiscale (en logarithme).
<i>Size</i>	Petites : Entreprises de 1 à 19 salariés à temps plein Moyennes : Entreprises de 20 à 99 employés Grandes : Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 100 salariés
<i>Export</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'entreprise exporte et 0 sinon.
<i>Age</i>	Âge de l'entreprise (en années)
<i>R&D</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'entreprise a investi dans la recherche et le développement, 0 sinon.
<i>Process innov</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si un processus nouveau ou sensiblement amélioré a été introduit par l'entreprise, 0 dans le cas contraire.
<i>Product innov</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si un produit ou un service nouveau ou significativement amélioré est introduit par l'entreprise, 0 sinon.
<i>Access to_finance_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle de l'accès au financement est sévère ou majeur, 0 sinon.
<i>Corruption_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle de la corruption est sévère ou majeur, 0 sinon.
<i>Informal_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle des pratiques dans le secteur informel est sévère ou majeur, 0 sinon.
<i>Reg_lab_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle de la réglementation du marché du travail est sévère ou majeur, 0 sinon.
<i>Taxes_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle des taxes est sévère ou majeur, 0 sinon.
<i>Skill_obstacle_obstacle</i>	Variable muette qui prend la valeur 1 si l'obstacle de la main-d'œuvre insuffisamment éduquée est sévère ou majeur, 0 sinon.

Source : Élaboré par les auteurs

exercice fiscal (*Salaires*). La dernière variable porte sur le nombre de travailleurs de production hautement qualifiés permanents à temps plein (*Skilled_workers*).

Conformément à Farole et Winkler (2015) et Mohammed et Bunyaminu (2021), la variable "Propriété" est utilisée comme traitement pour identifier si l'entreprise est entièrement détenue par des nationaux ou des étrangers. L'OCDE définit les entreprises comme étrangères si elles ont 10% ou plus de participation étrangère. À cette fin, nous introduisons une variable binaire qui prend la valeur un en cas de présence de participation étrangère et zéro sinon.

Après avoir défini le groupe de traitement, le groupe de contrôle et la variable de résultat, les covariables des caractéristiques doivent être spécifiées. Il est difficile d'identifier tous les facteurs observables qui influencent à la fois la participation étrangère et le résultat. La meilleure approche est de considérer la théorie économique et les recherches précédentes pour trouver le meilleur ensemble de variables. Selon les études de Fang et al. (2019), Dovis et Zaki (2020) et Shepherd (2020), nous avons sélectionné les caractéristiques suivantes : l'âge des entreprises (*Âge*), la taille des entreprises : grande, lorsque le nombre total d'employés est supérieur à 100 (*catégorie de référence*), moyenne lorsque le nombre total d'employés est compris

entre 20 et 99, et petite, lorsque le nombre total d'employés est compris entre 1 et 19. Nous introduisons un ensemble de variables qui mesurent l'ampleur du développement de nouveaux produits/services par l'entreprise (*Prod_innov*) ou de nouvelles activités de soutien aux processus de l'entreprise (*Process_innov*), ainsi que la participation aux marchés d'exportation (*Export*), les ventes annuelles (*Sales*) et les décisions d'investissement en R&D de l'entreprise (*R&D*). Nous introduisons également un ensemble de variables qui mesurent le climat d'investissement et qui sont susceptibles d'influencer la participation étrangère. Selon Dinh et al. (2010) et Aboushady et Zaki (2016), nous utilisons l'obstacle de l'accès au financement externe (*Access_to_finance_obstacle*), la contrainte de la corruption (*Corruption_obstacle*), la concurrence du secteur informel (*Informal_obstacle*), la perception de la fiscalité comme contrainte (*Taxes_obstacle*), la perception concernant les réglementations du travail (*Reg_lab_obstacle*) et la barrière d'une main-d'œuvre insuffisamment éduquée (*Skill_obstacle_obstacle*).

III Résultats et discussion

Pour étudier l'impact de la propriété étrangère sur les résultats en matière d'emploi en utilisant la méthode d'appariement, nous calculons d'abord le score de propension, qui est la probabilité qu'une entreprise soit acquise par des investisseurs étrangers. Cela est fait en utilisant un modèle Probit pour estimer les scores de propension des entreprises sur la base de caractéristiques observables. Les résultats du modèle Probit sont présentés dans le tableau 8.3. Comme prévu, les entreprises ayant des ventes annuelles élevées sont plus susceptibles d'être acquises par des investisseurs étrangers. Nous constatons que l'ouverture d'une entreprise aux marchés internationaux augmente la probabilité qu'elle soit détenue par des étrangers par rapport au groupe de référence (entreprises domestiques). De plus, nos résultats suggèrent que les entreprises engagées dans la recherche et développement et les nouvelles activités de soutien aux processus de l'entreprise soient des facteurs significatifs dans la décision d'acquisition. Enfin, la perception des entreprises concernant les contraintes de réglementation du travail semble jouer un rôle crucial dans l'identification d'une cible d'acquisition.

Pour procéder à l'appariement, nous utilisons la probabilité prédite qu'une entreprise soit acquise par des investisseurs étrangers, également appelée score de propension. Avant de continuer, il est important de s'assurer qu'il y a un support commun suffisant dans la distribution des scores de propension. Cela signifie qu'il y a un chevauchement significatif entre les scores de propension du groupe de traitement (entreprises étrangères) et du groupe de contrôle (entreprises domestiques). La Figure 8.1 illustre cela en montrant la plage de chevauchement de [0.02123, 0.75715] entre les deux distributions. Cela indique qu'il y a un chevauchement significatif entre les deux groupes, et presque chaque entreprise dans le groupe de traitement a une correspondance de score de propension proche dans le groupe de contrôle.

TABLE 8.3 : Estimation des scores de propension (résultats Probit - Effets marginaux)

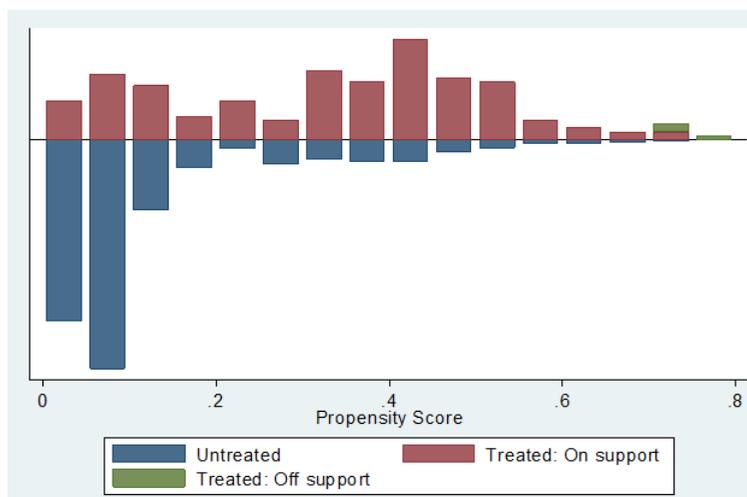
Variables	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
<i>Ln(Sales)</i>	0.0935	0.0244	3.83	0.000	[0.0457 ; 0.1414]
<i>Size</i>	0.0813	0.0664	1.23	0.221	[-0.0488 0.2113]
<i>Export</i>	1.1863	0.1086	10.92	0.000	[0.9734 1.3992]
<i>Process_innov</i>	0.4494	0.2615	1.72	0.086	[-0.0633 0.9619]
<i>Prod_innov</i>	0.0627	0.2138	0.29	0.769	[-0.3564 0.4818]
<i>R&D</i>	0.3228	0.1660	1.94	0.052	[-0.0026 0.6482]
<i>Age</i>	0.0051	0.0037	1.39	0.166	[-0.0021 0.0124]
<i>Skill_obstacle_obstacle</i>	-0.0266	0.1449	-0.18	0.854	[-0.3106 0.2574]
<i>Informal_obstacle</i>	-0.0744	0.1393	-0.53	0.593	[-0.3474 0.1985]
<i>Access to finance_obstacle</i>	-0.1322	0.1612	-0.82	0.412	[-0.4482 0.1838]
<i>Corruption_obstacle</i>	0.1685	0.1303	1.29	0.196	[-0.0868 0.4238]
<i>Reg_lab_obstacle</i>	0.3583	0.1690	2.12	0.034	[0.0270 0.6897]
<i>Taxes_obstacle</i>	-0.0963	0.1342	-0.72	0.473	[-0.3594 0.1668]
<i>Constant</i>	-3.2483	0.4166	-7.80	0.000	[-4.0649 -2.4318]
<i>Pseudo R2</i>				0.1995	
<i>Chi2</i>				178.37	
<i>Prob > chi2</i>				0.0000	

Source : Élaboré par les auteurs

L'efficacité du processus d'appariement est cruciale pour la validité de nos résultats. La méthode d'appariement par score de propension suppose qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative dans les moyennes des variables considérées entre les entreprises étrangères traitées et les entreprises domestiques appariées (groupe de contrôle). Le tableau 8.4 présente les résultats du test d'équilibre pour notre modèle de référence. Les résultats indiquent que l'appariement est réussi et que les covariables sont bien équilibrées. Pour toutes nos variables explicatives, les tests t révèlent qu'après l'appariement, la différence entre les groupes traités et non traités n'est pas statistiquement différente de zéro. De plus, le pseudo-R2 est proche de zéro et le test LR-Chi2 est insignifiant, ce qui suggère que la qualité de l'appariement soit élevée. Ces résultats nous donnent confiance que le score de propension utilisé dans le processus d'appariement est approprié, et que les comparaisons entre les deux groupes sont valides.

Les résultats de l'appariement pour l'ensemble de l'échantillon montrent un écart d'emploi statistiquement significatif entre les entreprises étrangères (groupe traité) et domestiques (groupe de contrôle) présentant des caractéristiques observables similaires (Tableau 8.5). Plus précisément, les entreprises étrangères ont tendance à employer davantage de personnes de manière permanente par rapport

FIGURE 8.1 – Distribution du score de propension et région de support commun



Source : Calcul des auteurs, World Bank Enterprise Survey (WBES) for 2019

aux entreprises domestiques. La recherche montre que les entreprises étrangères ont 27% de chances supplémentaires d'embaucher des employés permanents à temps plein, ce qui est statistiquement significatif au niveau de 5%. Nos résultats suggèrent qu'il n'y a pas de différence entre les entreprises étrangères et domestiques en termes d'emploi temporaire. Ceci est cohérent avec les résultats d'Amin (2009), de Karlsson et al. (2009), de Farole et Winkler (2015) et de Javorcik (2015).

De plus, nos résultats montrent que les entreprises acquises par des étrangers n'ont pas d'impact sur l'amélioration des compétences de leur main-d'œuvre. Cet effet reste insignifiant dans tous les secteurs et tailles. Bien que cette constatation ait des implications politiques évidentes, il est difficile d'identifier le mécanisme économique sous-jacent. Selon Koch et Smolka (2019), il existe plusieurs raisons pour lesquelles les entreprises étrangères peuvent échouer à améliorer les compétences de leur main-d'œuvre. Une vision est la nature et le type d'activité menée par les entreprises étrangères qui se spécialisent dans des secteurs à faible productivité moyenne et une main-d'œuvre peu qualifiée, tels que les opérations d'assemblage à faible valeur ajoutée (Harris et Robinson, 2002; Moussir et Chatri, 2020). Une autre vision est que les multinationales étrangères transfèrent des technologies supérieures avec des exigences de compétences potentiellement plus élevées que les entreprises nationales (Caves, 1996).

Nos résultats montrent que la relation entre la variable factice de propriété étrangère et les salaires est positive, mais non statistiquement significative. Cela implique qu'il n'y a pas de différences de salaire entre les entreprises étrangères et domestiques. Ils sont cohérents avec ceux de Hoi et Pomfret (2010); Pittiglio et al. (2015) et Saurav et al. (2020), qui montrent que lorsque l'écart technologique entre

TABLE 8.4 : Covariate Unmatched Matched Mean %Reduction T-test

Covariate	Unmatched Matched	Mean		%Reduction		T-test	
		Treated	Controls	%bias	bias	t	p> t
Log(Sales)	U	16.12	15.326	34.5		2.75	0.006
	M	16.025	16.186	-7.0	79.8	-0.42	0.675
Size	U	2.1184	2.1287	-1.3		-0.10	0.921
	M	2.0822	2.0504	4.0	-208.6	0.23	0.815
Export	U	.67105	.17822	114.5		9.54	0.000
	M	.65753	.66873	-2.6	97.7	-0.14	0.887
Process	U	.07895	.0264	23.6		2.18	0.030
	M	.06849	.04942	8.6	63.7	0.49	0.628
Prod_serv	U	.06579	.0363	13.4		1.14	0.254
	M	.05479	.08001	-11.4	14.5	-0.60	0.547
R&d	U	.07895	.09241	-4.8		-0.37	0.714
	M	.08219	.10663	-8.7	-81.5	-0.50	0.617
Age	U	23.237	20.135	21.6		1.73	0.084
	M	22.712	21.048	11.6	46.3	0.69	0.493
inadeq_educ	U	.21053	.22772	-4.1		-0.32	0.749
	M	.21918	.2284	-2.2	46.4	-0.13	0.895
Informal	U	.23684	.29373	-12.9		-0.98	0.326
	M	.24658	.24717	-0.1	99.0	-0.01	0.993
Acc_fin	U	.22368	.22442	-0.2		-0.01	0.989
	M	.21918	.1707	11.6	-64.9	0.74	0.463
Corr	U	.46053	42244	7.6		0.60	0.550
	M	.46575	.46208	0.7	90.4	0.04	0.965
Regulation	U	.25	.16832	20.1		1.64	0.101
	M	24658	.20636	9.9	50.8	0.58	0.565
tax	U	.32895	.38944	-12.6		-0.97	0.332
	M	.34247	.28091	12.8	-1.8	0.80	0.426
Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R
Unmatched	0.234	88.79	0.000	20.9	12.9	135.8*	1.12
Matched	0.015	3.07	0.998	7.0	8.6	29.0*	0.77

Source : Élaboré par les auteurs

les entreprises multinationales et nationales est important, les salaires dans les secteurs ne sont pas significativement affectés, mais plutôt, ils peuvent être affectés négativement en faveur de salaires plus bas versés aux travailleurs des entreprises étrangères.

Ensuite, nous évaluons l'effet de la propriété étrangère par sous-échantillon, et nous trouvons une relation positive entre la propriété étrangère et l'utilisation de l'emploi permanent dans les secteurs manufacturier et des services. La relation est plus forte dans le secteur des services, où elle est égale à 0,70, ce qui indique que les entreprises étrangères sont plus susceptibles d'embaucher des employés permanents par rapport aux entreprises domestiques.

Lorsque nous considérons la part des employés temporaires, l'ATT dans le secteur des services est statistiquement différent de zéro, ce qui implique une augmentation de 78 % en faveur des entreprises étrangères. Cependant, à 5 %, l'effet de l'acquisition étrangère dans le secteur manufacturier est négatif et non significatif. De plus, il est constaté que les salaires sont positivement corrélés à la présence étrangère de 69 %, ce qui indique que les entreprises étrangères ont un impact significatif sur les salaires dans le secteur manufacturier. Ensuite, nous

examinons l'impact de la propriété étrangère par taille d'entreprise. Seul l'effet sur l'emploi permanent est statistiquement différent de zéro dans ce cas. Cependant, l'impact semble être plus important pour les grandes entreprises.

TABLE 8.5 : Résultats de l'appariement par score de propension

Outcome	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Global					
<i>Permanent_Employment</i>	0.2799	.1247	2.24	0.025	[0.0355 ; 0.5244]
<i>Temporary_Employment</i>	0.0237	.1478	0.16	0.872	[-0.2659 ; 0.3134]
<i>Wages</i>	0.0733	.1356	0.54	0.589	[-0.1925 ; 0.3391]
<i>Skilled_workers</i>	0.0344	0.2477	0.14	0.890	[-0.4511 ; 0.5198]
Répartition par secteur					
Industrie					
<i>Permanent_Employment</i>	0.4228	0.1956	2.16	0.031	[0.0393 ; 0.8063]
<i>Temporary_Employment</i>	-0.1557	0.3293	-0.47	0.636	[-0.8009 ; 0.4897]
<i>Wages</i>	0.6987	0.2594	2.69	0.007	[0.1903 ; 1.2071]
<i>Skilled_workers</i>	-0.7228	0.5056	-1.43	0.153	[-1.7138 ; 0.2681]
Services					
<i>Permanent_Employment</i>	0.7007	0.2151	3.26	0.001	[0.2791 ; 1.1222]
<i>Temporary_Employment</i>	0.7831	0.2599	3.01	0.003	[0.2736 ; 1.2926]
<i>Wages</i>	0.3358	0.2858	1.17	0.240	[-0.2244 ; 0.8961]
<i>Skilled_workers</i>	-0.8384	0.7059	-1.19	0.235	[-2.2221 ; 0.5453]
Répartition par taille					
Grande					
<i>Permanent_Employment</i>	0.9618	0.3283	2.93	0.003	[0.3183 ; 1.6054]
<i>Temporary_Employment</i>	-0.2689	0.3205	-0.84	0.401	[-0.8973 ; 0.3593]
<i>Wages</i>	0.2939	0.4572	0.64	0.520	[-0.6023 ; 1.1902]
<i>Skilled_workers</i>	0.1709	0.4343	0.39	0.694	[-0.6803 ; 1.0219]
Moyenne					
<i>Permanent_Employment</i>	0.5990	0.2415	2.48	0.013	[0.1249 ; 1.0720]
<i>Temporary_Employment</i>	0.3094	0.5371	0.58	0.565	[-0.7433 ; 1.3622]
<i>Wages</i>	0.5598	0.3259	1.72	0.086	[-0.0792 ; 1.1987]
<i>Skilled_workers</i>	-0.2260	0.6061	-0.37	0.709	[-1.4139 ; 0.9618]
Petite					
<i>Permanent_Employment</i>	0.3992	0.2017	1.98	0.048	[0.0039 ; 0.7945]
<i>Temporary_Employment</i>	0.2223	0.2838	0.78	0.433	[-0.3339 ; 0.7786]
<i>Wages</i>	0.1873	0.2882	0.65	0.516	[-0.3775 ; 0.7520]
<i>Skilled_workers</i>	0.4737	0.7087	0.67	0.504	[-0.9153 ; 1.8628]

Source : Author's calculation, World Bank Enterprise Survey (WBES) for 2019.

Conclusion

Depuis quelques décennies, l'investissement direct étranger est considéré comme l'un des composants les plus dynamiques de l'économie mondiale. La littérature théorique a souligné les avantages de l'IDE dans les pays en développement, par exemple en servant de canal pour la diffusion internationale des compétences. La création d'emplois de haute qualité est un exemple concret des avantages que peut apporter l'IDE aux économies locales lorsque les entreprises multinationales offrent des salaires et des conditions de travail plus élevés que les entreprises du pays hôte. Les entreprises multinationales peuvent également augmenter indirectement l'offre d'emplois de haute qualité en incitant les entreprises locales à améliorer leurs conditions de travail. Il n'est pas clair si les sociétés multinationales sont un facteur significatif dans l'amélioration des salaires et des conditions de travail.

Cette étude a pour objectif d'examiner la relation causale entre la propriété étrangère et les résultats en matière d'emploi au Maroc, en utilisant un nouvel ensemble de données au niveau des entreprises provenant des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises (WBES) pour l'année 2019. En utilisant la technique d'appariement par score de propension pour contrôler le biais de sélection possible ex-ante, nous constatons que les entreprises étrangères sont 27 % plus susceptibles d'embaucher des employés permanents à temps plein. La propriété étrangère n'a pas d'impact significatif sur les salaires, l'emploi temporaire et les travailleurs hautement qualifiés. Nous présentons également des preuves que l'acquisition étrangère joue également un rôle important dans le secteur des services et pour les grandes entreprises.

Comprendre cette relation entre la propriété étrangère et les résultats en matière d'emploi au Maroc peut aider les décideurs à identifier les secteurs ayant un impact significatif, et ceux qui doivent être réformés. Les résultats obtenus pour le Maroc peuvent ouvrir de nouvelles questions de recherche liant l'IDE et la performance économique pour d'autres pays en développement. Un programme de recherche réactif pourrait ainsi se concentrer sur des études de cas illustratives pour évaluer la présence et l'importance relative des canaux par lesquels les multinationales peuvent influencer les résultats en matière d'emploi.

Bibliographie

- Aboushady, N., & Zaki, C. (2016). Investment climate and firms' exports in Egypt : When politics matter. *Economic Research Forum Working Paper No. 1071*.
- Acemoglu, D., Griffith, R., Aghion, P., & Zilibotti, F. (2010). Vertical integration and technology : Theory and evidence. *Journal of the European Economic Association*, 8(5), 989–1033.
- Aitken, B., Harrison, A., & Lipsey, R. E. (1996). Wages and foreign ownership : A comparative study of Mexico, Venezuela, and the United States. *Journal of International Economics*, 40(4), 345–371.
- Amin, M. (2009). Labor regulation and employment in India's retail stores. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 47–61.
- Arnal, E., & Hijzen, A. (2008). The impact of foreign direct investment on wages and working conditions. In *Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2008 : Employment and Industrial Relations* (pp. 195–221). OECD.
- Blomström, M., & Sjöholm, F. (1999). Technology transfer and spillovers : Does local participation with multinationals matter? *European Economic Review*, 43(6), 915–923.
- Caves, R. E. (1996). *Multinational enterprise and economic analysis*. Cambridge University Press.
- Craigwell, R. (2006). Foreign direct investment and employment in the English and Dutch-speaking Caribbean. *ILO Subregional Office for the Caribbean*.
- Dinh, H. T., Mavridis, D., & Nguyen, H. (2010). The binding constraint on firms' growth in developing countries. *World Bank Policy Research Working Paper No. 5485*.
- Dovis, M., & Zaki, C. (2020). Global value chains and local business environments : Which factors really matter in developing countries? *Review of Industrial Organization*, 57(2), 481–513.
- Fang, S., Shams, H., & Xu, L. C. (2019). Foreign direct investment and female entrepreneurship. *World Bank Policy Research Working Paper No. 9083*.
- Farole, T., & Winkler, D. (2015). The role of foreign firm characteristics, absorptive capacity, and the institutional framework for FDI spillovers. *Journal of Banking and Financial Economics*, 3(1), 77–112.
- Farole, T., & Winkler, D. (2014). *Making foreign direct investment work for Sub-Saharan Africa : Local spillovers and competitiveness in global value chains*. World Bank Publications.
- Fatima, S. T., & Khan, A. Q. (2018). Foreign direct investment and its impact on real wages : Evidence from Turkish micro-level data. *International Review of Applied Economics*, 32(6), 732–749.

- Fernández Delgado, K. (2020). Foreign acquisitions and female employment in manufacturing firms : An empirical analysis for Chile. *Transnational Corporations Journal*, 27(3), 9–38.
- Garrido, M. M., Kelley, A. S., Paris, J., Roza, K., Meier, D. E., Morrison, R. S., & Aldridge, M. D. (2014). Methods for constructing and assessing propensity scores. *Health Services Research*, 49(5), 1701–1720.
- Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., & Vermeersch, C. M. (2016). *Impact evaluation in practice*. World Bank Publications.
- Glass, A. J., & Saggi, K. (2002). Multinational firms and technology transfer. *Scandinavian Journal of Economics*, 104(4), 495–513.
- Handouyahia, A., Haddad, T., & Eaton, F. (2013). Kernel matching versus inverse probability weighting : A comparative study. *International Journal of Mathematical and Computational Sciences*, 7(8), 1218–1233.
- Harding, T., & Javorcik, B. S. (2011). Roll out the red carpet and they will come : Investment promotion and FDI inflows. *The Economic Journal*, 121(557), 1445–1476.
- Harris, R., & Robinson, C. (2002). The effect of foreign acquisitions on total factor productivity : Plant-level evidence from UK manufacturing, 1987–1992. *Review of Economics and Statistics*, 84(3), 562–568.
- Hayami, H., Nakamura, M., & Nakamura, A. (2012). Wages, overseas investment, and ownership : Implications for internal labor markets in Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(14), 2959–2974.
- Heckman, J. J., & Robb Jr, R. (1985). Alternative methods for evaluating the impact of interventions : An overview. *Journal of Econometrics*, 30(2), 239–267.
- Heckman, J. J., Ichimura, H., & Todd, P. E. (1997). Matching as an econometric evaluation estimator : Evidence from evaluating a job training programme. *The Review of Economic Studies*, 64(4), 605–654.
- Hijzen, A., Martins, P. S., Schank, T., & Upward, R. (2013). Foreign-owned firms around the world : A comparative analysis of wages and employment at the micro-level. *European Economic Review*, 60, 170–188.
- Hoi, L. Q., & Pomfret, R. (2011). Technology spillovers from foreign direct investment in Vietnam : Horizontal or vertical spillovers? *Journal of the Asia Pacific Economy*, 16(2), 183–201.
- Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). The performance of estimators based on the propensity score. *Journal of Econometrics*, 175(1), 1–21.
- Javorcik, B. S. (2015). Does FDI bring good jobs to host countries? *The World Bank Research Observer*, 30(1), 74–94.
- Javorcik, B. S., & Spatareanu, M. (2011). Does it matter where you come from? Vertical spillovers from foreign direct investment and the origin of investors. *Journal of Development Economics*, 96(1), 126–138.
- Jayaraman, T. K., & Singh, B. (2007). Impact of foreign direct investment on

- employment in Pacific Island countries : An empirical study of Fiji. *Economia Internazionale/International Economics*, 60(1), 57–74.
- Jenkins, R. (2006). Globalization, FDI, and employment in Viet Nam. *Transnational Corporations*, 15(1), 115–142.
 - Jude, C., & Silaghi, M. I. P. (2016). Employment effects of foreign direct investment : New evidence from Central and Eastern European countries. *International Economics*, 145, 32–49.
 - Karlsson, S., Lundin, N., Sjöholm, F., & He, P. (2009). Foreign firms and Chinese employment. *World Economy*, 32(1), 178–201.
 - Keller, W. (2021). Knowledge spillovers, trade, and foreign direct investment. *National Bureau of Economic Research (No. W28739)*.
 - Keller, W., & Yeaple, S. R. (2009). Multinational enterprises, international trade, and productivity growth : Firm-level evidence from the United States. *The Review of Economics and Statistics*, 91(4), 821–831.
 - Koch, M., & Smolka, M. (2019). Foreign ownership and skill-biased technological change. *Journal of International Economics*, 118, 84–104.
 - Konings, J. (2001). The effects of foreign direct investment on domestic firms : Evidence from firm-level panel data in emerging economies. *Economics of Transition*, 9(3), 619–633.
 - Lechner, M. (1999). Earnings and employment effects of continuous off-the-job training in East Germany after unification. *Journal of Business & Economic Statistics*, 17(1), 74–90.
 - Lejarraga, I., & Ragoussis, A. (2018). Beyond capital : Monitoring development outcomes of multinational enterprises. *World Bank Policy Research Working Paper No. 8686*.
 - Lipsey, R. E., & Sjöholm, F. (2001). Foreign direct investment and wages in Indonesian manufacturing. *NBER Working Paper Series No. 8299*.
 - Lipsey, R. E., Sjöholm, F., & Sun, J. (2010). Foreign ownership and employment growth in Indonesian manufacturing. *National Bureau of Economic Research (No. W15936)*.
 - Malouche, M., & Partow, Z. (2019). Creating markets in Morocco : A second generation of reforms—Boosting private sector growth, job creation, and skills upgrading. *World Bank Publications*.
 - Mohammed, I., & Bunyaminu, A. (2021). Major obstacles facing business enterprises in an emerging economy : The case of Ghana using the World Bank Enterprise Survey. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(3), 475–487.
 - Morgan, S. L., & Harding, D. J. (2006). Matching estimators of causal effects : Prospects and pitfalls in theory and practice. *Sociological Methods & Research*, 35(1), 3–60.
 - Moussir, C. E., & Chatri, A. (2020). Structural change and labour productivity growth in Morocco. *Structural Change and Economic Dynamics*, 53, 353–358.

-
- Nguyen, D. T. H. (2019). Inward foreign direct investment and local wages : The case of Vietnam's wholesale and retail industry. *Journal of Asian Economics*, 65, 101–134.
 - Pittiglio, R., Reganati, F., & Sica, E. (2015). Do multinational enterprises push up the wages of domestic firms in the Italian manufacturing sector? *The Manchester School*, 83(3), 346–378.
 - Pomfret, R. (2010). Foreign direct investment and wage spillovers in Vietnam : Evidence from firm level data. *ASEAN Economic Bulletin*, 27(2), 159–172.
 - Ragoussis, A. (2020). How beneficial are foreign acquisitions of firms in developing countries? Evidence from six countries. *Global Investment Competitiveness Report 2019/2020*. Washington, D.C. : World Bank Group.
 - Reyes, J. D. (2017). FDI spillovers and high-growth firms in developing countries. *World Bank Policy Research Working Paper No. 8243*.
 - Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41–55.
 - Saggi, K. (2002). Trade, foreign direct investment, and international technology transfer : A survey. *The World Bank Research Observer*, 17(2), 191–235.
 - Sánchez-Martín, M. E., De Piniés, J., & Antoine, K. (2015). Measuring the determinants of backward linkages from FDI in developing economies : Is it a matter of size? *World Bank Policy Research Working Paper No. 7185*.
 - Saurav, A., & Sinha, A. (2020). Foreign direct investment and employment outcomes in developing countries : A literature review of the effects of FDI on job creation and wages. *World Bank Publications*.
 - Shepherd, B. (2020). Firm size and participation in the international economy : Evidence from Bangladesh. *Asian Development Bank Working Paper No. 1119*.
 - Smith, J. A., & Todd, P. E. (2005). Does matching overcome LaLonde's critique of nonexperimental estimators? *Journal of Econometrics*, 125(1), 305–353.
 - Toth, I. J. (1998). Market links and growth capability of enterprises in a transforming economy : The case of Hungary. In *The Hungarian SME Sector Development in Comparative Perspective* (pp. 29–60). Budapest : KOPINT-DATORG Foundation and CIPE/USAID.
 - UNCTAD. (2019). *World investment report 2019 : Special economic zones*. United Nations Conference on Trade and Development.
 - UNCTAD. (2020). *World investment report 2020 : International production beyond the pandemic*. United Nations Conference on Trade and Development.
 - Xu, J., Liu, Y., & Abdoh, H. (2022). Foreign ownership and productivity. *International Review of Economics & Finance*, 80, 624–642.

L'ouvrage « Inégalités et dynamiques du marché du travail » analyse les inégalités salariales, régionales et de genre, en mettant l'accent sur le cas du Maroc. L'ouvrage explore les disparités entre secteurs formels et informels, l'impact des évolutions technologiques et les nouvelles formes d'emploi, dans un marché du travail marqué par une faible mobilité sociale. Les inégalités de genre y sont soulignées, notamment les obstacles limitant l'accès des femmes à des emplois stables et bien rémunérés. Les disparités territoriales sont également examinées, en mettant en avant les écarts entre zones urbaines et rurales. En combinant analyses empiriques et modèles théoriques, l'ouvrage propose des pistes d'action pour réduire ces inégalités. Il s'adresse aux chercheurs, étudiants, décideurs et acteurs de la société civile, en vue de promouvoir un marché du travail plus inclusif et équitable.

Laboratoire d'Économie Appliquée

Laboratoire d'Économie Appliquée, Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales-Agdal, Université Mohammed V de Rabat-Maroc.

Website : www.fsjes.academia.edu/LaboratoireEconomieAppliquee

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales Agdal

Avenue des Nations-Unies, B.P. 721 Agdal - Rabat - MAROC

Website : <https://fsjes-agdal.um5.ac.ma>