

---

## Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

### *L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE*

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

---

## **L'ENTREPRENEURIAT, LEVIER POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES AU MAROC**

### **Abdelhakim QACHAR**

*Enseignant-chercheur à la FSJES,  
Université Chouaïb Doukkali, El Jadida – Maroc*  
[qachar.a@ucd.ac.com](mailto:qachar.a@ucd.ac.com)

### **Driss MAFAMANE**

*Enseignant-chercheur à la FSJES, Souissi  
Université Mohamed V, Rabat – Maroc*  
[drissmafam@gmail.com](mailto:drissmafam@gmail.com)

### **Dounia RABHI**

*Enseignante-chercheuse à la FSJES,  
Université Chouaïb Doukkali, El Jadida – Maroc*  
[rabhi.d@ucd.ac.com](mailto:rabhi.d@ucd.ac.com)

**RESUME :** Les théories du capital humain annoncent que des niveaux élevés d'éducation améliorent les chances d'obtenir un emploi. Cependant, pour le cas du Maroc, le problème de l'insertion professionnelle se pose avec acuité, surtout avec l'augmentation du niveau de formation supérieure et des effectifs de diplômés universitaires. Certes, plusieurs dispositifs, aussi bien ciblés que diversifiés, destinés à aider ces jeunes diplômés ont été mis en place par les pouvoirs publics, néanmoins, ceux-ci n'ont pas pu pallier au problème du chômage des jeunes diplômés. Partant de ce qui précède, l'entrepreneuriat s'avère comme une solution pertinente à cet état de fait, amorçant et favorisant l'esprit d'entreprise, qui apparaît comme l'un des facteurs les plus susceptibles d'influencer ces jeunes diplômés à créer ou reprendre une entreprise et plus généralement à entreprendre dans de nombreux domaines (économique, social, etc.), représentant ainsi pour eux une opportunité pour démarrer leur carrière professionnelle. Ainsi, la diffusion de la culture entrepreneuriale permettra d'orienter cette catégorie sociale de la logique de demandeurs d'emploi à celle de pourvoyeurs d'emploi. L'objet de cette communication sera donc de répondre à la problématique fondamentale suivante : dans quelle mesure l'entrepreneuriat peut-il remédier au problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires au Maroc ?

**Mots-clés :** Entrepreneuriat, diplômés universitaires, insertion professionnelle.

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

## INTRODUCTION

La théorie du capital humain a été développée par Becker (1975). Son idée de base vise à rendre compte des conséquences bénéfiques de l'accumulation de connaissances et d'aptitudes d'un individu. Il considère l'éducation et la formation professionnelle comme un investissement et fait ressortir le rôle de cet investissement sur le marché du travail. En effet, les personnes dont le niveau de formation est relativement élevé, sont mieux rémunérées et ont plus de chances d'avoir accès à un emploi. Ainsi, les diplômés de l'université sont plus en mesure de contribuer au bien-être que les personnes qui n'ont pas de qualifications universitaires. Plus un individu a un diplôme reconnu, plus le risque qu'il soit au chômage diminue et plus son salaire sera élevé. « Le savoir, en sa qualité d'intrant comme de produit, est au centre du processus de croissance et de création d'emploi » (OCDE<sup>1</sup>, 1996).

Cependant, l'observation de la dynamique des emplois et des formations permet de mettre en évidence de nombreux constats sur des territoires en émergence qui sont confrontés à des tensions multiples au niveau du marché du travail, faisant en sorte que ce dernier continue de pâtir d'un taux de chômage élevé, qui touche particulièrement les jeunes diplômés, cédant ainsi la place à des actifs peu qualifiés. Ainsi, pour le cas du Maroc, nous observons un fort chômage des diplômés de niveau supérieur qui affiche un taux de chômage urbain de 21,1% en 2017 contre 6,7% pour les non diplômés (DEPF<sup>2</sup>, 2018).

Ces difficultés d'insertion sont liées d'une part, à l'inefficience du système d'éducation et son inadéquation avec les besoins des entreprises et d'autre part, aux nouvelles exigences des recruteurs. Mais, ça n'empêche que les diplômés restent toujours socialement bénéfiques. Notre questionnement consiste à définir le rôle de l'entrepreneuriat comme levier pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires au Maroc.

À partir du début des années 2000, des réformes ont été introduites dans les systèmes d'enseignement supérieur marocain, dans le cadre du processus de Bologne, qui avait comme finalité la mise en adéquation des formations avec les exigences du marché de l'emploi. Toutefois, le constat qui s'impose est que, malgré ces actions entreprises par les pouvoirs publics, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter avec l'évolution du niveau d'éducation, ce qui confirme la persistance de l'inadéquation des formations avec les besoins du monde du travail, synonyme de la continuité d'une croissance peu génératrice d'emplois qualifiés.

Afin de réduire le taux de chômage des jeunes diplômés, l'État marocain modifie sa politique en faveur de l'emploi et met en place une série de dispositifs visant l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés et la promotion de l'auto-emploi. Ainsi, un nouveau modèle de compétences basé sur des attitudes comportementales est en train de se dessiner et constitue un vrai défi. Récemment, la refonte de la licence universitaire au Maroc a placé parmi les axes prioritaires le développement de la culture entrepreneuriale et le renforcement des *soft-skills* et des langues.

L'objet de cet article est d'étudier les difficultés d'accès à l'emploi sur le marché du travail marocain en se basant sur une étude réalisée par le Haut-commissariat au plan (HCP). Ensuite, nous allons essayer d'identifier les contenus et la forme des actions publiques mises en place en vue d'une meilleure employabilité des jeunes, à travers l'expérience de la création de

---

<sup>1</sup> Organisation de coopération et de développement économiques.

<sup>2</sup> Direction des études et des prévisions financières.

l'agence universitaire UCD-ANAPEC<sup>3</sup>, dont l'objet est d'accompagner des jeunes diplômés de l'Université Chouaib Doukkali porteurs de projets en matière d'information, d'orientation entrepreneuriale et de formation pour l'élaboration de business plan et le suivi post création.

## **1. Analyse théorique de l'insertion professionnelle**

Les recherches sur l'insertion professionnelle ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques dès les années 1930 avec notamment les travaux fondateurs de Hicks (1933), Pigou (1933) et Keynes (1936). Elles ont pu apporter des éléments d'explication quant aux difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Ainsi, la théorie du capital humain qui fut initialement développée par Becker (1964), qui distingue les individus en fonction de leurs investissements en capital humain, fournit quelques éléments de compréhensions quant aux différences de productivité entre jeunes ou entre générations. Selon cette théorie, la formation et l'éducation constituent des investissements que l'individu effectue rationnellement afin de créer un capital productif.

Partant de ce principe, les moins diplômés, du fait de la faiblesse de leur formation et de leur manque d'expérience, devraient alors être confrontés à de plus grandes difficultés d'insertion professionnelle dues à leur plus faible productivité.

La théorie de la quête, qui a fait l'objet de différents développements à travers la modification de certaines hypothèses (Albrecht et Axell, 1984 ; etc.) propose quant à elle d'expliquer, dans un contexte d'information imparfaite, des divergences concernant les durées d'insertion selon les préférences et contraintes du jeune (coûts de la recherche d'emploi, mobilité, aversion au risque...). Cependant, les stratégies de recherche d'emploi doivent s'ajuster aux mécanismes de sélection des employeurs qui dans ce contexte ne peuvent pas évaluer la productivité des candidats à l'embauche. Ils sont alors amenés à utiliser les caractéristiques observables des individus afin de prendre leur décision.

Les employeurs peuvent également avoir des a priori sur certains groupes d'individus qui peuvent conduire à des discriminations lors de l'accès à l'emploi ou à des discriminations salariales une fois l'emploi obtenu.

D'autres théories, notamment la théorie du signal (Spence, 1973) ont également mis en avant que l'insertion professionnelle était aussi le fait de mécanismes globaux rattachés au marché du travail soulignant que l'insertion n'est pas le simple fait d'une volonté individuelle ; les contraintes de l'environnement tiennent à ce titre un rôle central.

La segmentation du marché du travail illustre ainsi les barrières que peuvent rencontrer les jeunes lors de l'accès à l'emploi. Dans ce contexte, le marché du travail des pays en de développement, comme le Maroc, connaît des contraintes spécifiques telles que le poids du secteur informel.

## **2. Caractéristiques du marché de travail au Maroc**

Le taux d'activité au Maroc décroît alors que son niveau est faible, notamment en comparaison avec les autres pays à revenu intermédiaire de tranche inférieure. En effet, sur la période 2000-

---

<sup>3</sup> Université Chouaib Doukkali - Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences.

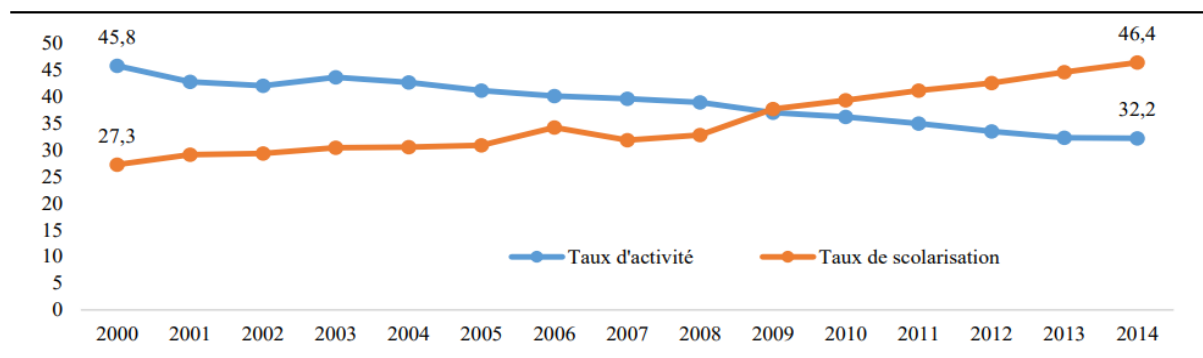
2014, la population en âge de travailler s'est accrue de 383.000 personnes en moyenne par an et la population active âgée de 15 ans et plus n'a augmenté que de 115.000 personnes, 81.000 de sexe masculin et 34.000 de sexe féminin. Ceci a pour conséquence principale une détérioration du taux d'activité sur la période. D'un taux de 54,5% en 1999, il tombait à 46,4% en 2016<sup>4</sup>.

Cette évolution particulièrement rapide et négative ne permet donc pas au royaume de se rapprocher des pays à revenus similaires ou plus avancés. Ainsi, cet état des lieux du marché du travail marocain, tant du point de vue des travailleurs que des entreprises, peut puiser son explication dans les caractéristiques suivantes :

- *Faible qualité des emplois*<sup>5</sup> : Le marché du travail marocain se caractérise par la prépondérance de l'informalité. Seule la moitié des travailleurs masculins sont salariés et près de la moitié des travailleuses sont des aides familiales non rémunérées. La croissance du secteur non agricole est lente et la majorité des emplois du secteur des services se concentrent dans les services traditionnels de faible productivité.
- *Recul de la participation des jeunes de 15 à 24 ans* : passée de 45,8% en 2000 à 32,2% en 2014. Cette évolution résulte notamment du mouvement inverse effectué par le taux de scolarisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans, qui a progressé de 27,3% à 46,4% entre les deux périodes (de 22,9% à 39,4% parmi les jeunes femmes et de 31,6% à 53,1% parmi les jeunes hommes). Il reste que, en dépit de l'aspect positif lié à l'amélioration de la scolarisation, la diminution du taux d'activité n'a pas été contrecarrée par une participation accrue des femmes, évolution déterminante pour améliorer l'utilisation du facteur travail.

### **Graphique.1 : Taux d'activité et taux de scolarisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans (en%)**

Source : Note analytique sur l'évolution de la situation du marché du travail entre 1999 et 2015, HCP



- *Manque d'inclusion*<sup>6</sup> : Les jeunes diplômés ne sont pas suffisamment intégrés au marché du travail. Certes, le taux de scolarisation et de formation des jeunes a presque doublé, ce qui peut constituer un signal encourageant si cela implique une augmentation des compétences à l'avenir, néanmoins, le chômage de ces jeunes est en hausse en raison, principalement, de la rigidité du marché du travail à absorber cette catégorie de la population.

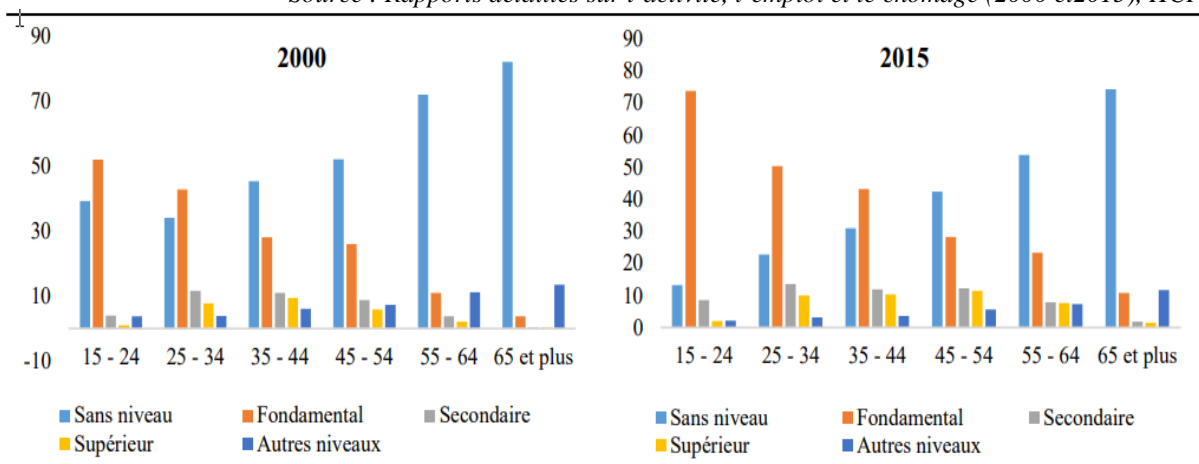
<sup>4</sup> HCP, *Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage*, (de 1999 à 2016).

<sup>5</sup> HCP, *Principaux enseignements sur la qualité de l'emploi*, 2016.

<sup>6</sup> HCP, *Situation, évolution et principales caractéristiques du chômage et du sous-emploi en 2016, 2017*.

**Graphique.2 : Les actifs occupés selon le diplôme et l'âge en 2000 et 2015**

Source : Rapports détaillés sur l'activité, l'emploi et le chômage (2000 et 2015), HCP

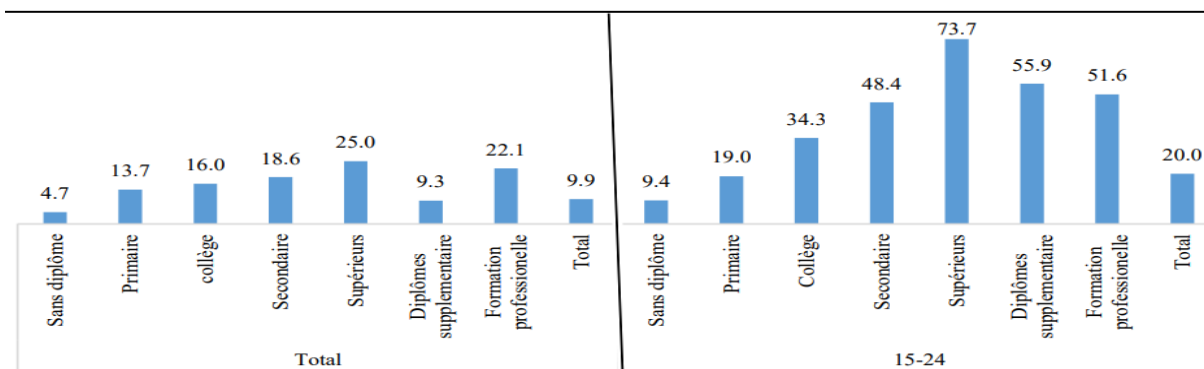


De ce fait, le taux de chômage demeure un phénomène qui touche principalement les jeunes diplômés, notamment ceux du supérieur. Comment donc expliquer cette situation ?

**3. Difficulté d'insertion des jeunes diplômés dans la vie professionnelle au Maroc**

La situation marocaine est ici assez singulière puisque le taux de chômage est cinq fois plus élevé pour les diplômés du supérieur (25% en 2014) que pour les non-diplômés (4,7%) et, tandis que le chômage a diminué chez les non-diplômés, il a augmenté pour les diplômés (Graphique.3).

En effet, près des trois quarts des jeunes (15-24 ans) diplômés du supérieur sont au chômage, ce qui représente plus de 7 fois le taux des non-diplômés<sup>7</sup> (Graphique.3). Ainsi, le taux d'activité est de 65,1% pour les diplômés d'universités, tandis qu'au niveau du baccalauréat celui-ci est de 27,7%.

**Graphique.3 : La répartition du taux de chômage selon la nature des diplômes en 2014**

Source : Rapport détaillé sur l'activité, l'emploi et le chômage (2014), HCP

L'augmentation du niveau de formation supérieure et des effectifs de diplômés au Maroc pose donc un problème d'insertion. En effet, le risque d'être demandeur d'emploi croît avec le niveau du diplôme ou de la formation. Il en a découlé un stock de demandeurs d'emploi diplômés très importants qui a atteint 26,4% au Maroc (HCP, 2016). Les jeunes diplômés connaissent un taux

<sup>7</sup> Cette réalité statistique est néanmoins à nuancer, le taux d'activité augmentant avec les diplômes.

plus élevé de chômage mais restent aussi plus longtemps demandeurs d'emploi, entre 2 et 5 ans<sup>8</sup>.

En outre, malgré la réforme qu'a connue le système d'enseignement supérieur depuis le début des années 2000, dans le cadre du processus de Bologne dit « réforme LMD, avec une approche «adéquationniste» des formations avec les demandes du secteur productif (la professionnalisation des offres de formation a connu un développement quantitatif extraordinaire), elle n'a pas pu résoudre le problème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Certes, les pouvoirs publics ont mis en place depuis plusieurs années un arsenal de dispositifs destinés à aider ces jeunes à s'insérer dans la vie professionnelle, mais ceux-ci ne parviennent pas à réaliser l'objectif escompté. Emploi et stabilisé dans le métier correspondant plus ou moins à la formation suivie. L'insertion professionnelle est d'autant plus difficile que le tissu économique est constitué en très grande partie de petites et très petites entreprises ayant de faibles besoins en cadres.

Ajouté au recul du recrutement dans le secteur public, le stock des diplômés du supérieur n'a fait qu'augmenter. En 2013, il y avait un peu plus d'un million de demandeurs d'emploi dont 50% sont en premier lieu des demandeurs d'emploi. Dans les enquêtes « Activité, emploi et chômage » (HCP, 2013 et 2016), le taux de ces derniers augmente avec le niveau de formation (voir tableau 1) et le chômage est massif parmi les diplômés notamment ceux des facultés et les jeunes urbains de 15-24, plus particulièrement des femmes (près de 50% en 2013).

**Tableau.1 : Taux de demandeurs d'emploi par niveau de formation (%)**

	2013	2016
Non diplômés	5	3,2
Niveau moyen	15,1	13,2
Diplômés de la formation professionnelle <sup>12</sup>	22,1	23,7
Diplômés du supérieur	18,8	23,4
Diplômés de facultés	22,1	26,4
Diplômés du supérieur des écoles et instituts	ND	11,1
Techniciens supérieurs et cadres moyens	25,1	25,5
15-24 ans (milieu urbain)	33,2 (Hommes)	41
	44,9 (Femmes)	

\*ND=Non Déclaré

Source : HCP, Enquête activité, emploi, chômage (2013 et 2016)

Dans leur enquête sur l'insertion des diplômés de licence au Maroc, Calmand et al. (2016), font ressortir de réelles difficultés d'insertion professionnelle des diplômés, dont un tiers des enquêtés n'a connu aucun épisode d'emploi depuis la fin de la licence et 36 % sont en situation de chômage quatre ans après l'obtention du diplôme. Ces difficultés sont manifestes entre autres à travers un chômage de longue durée avant l'accès au premier emploi, les exposant à une dépréciation de leur « capital humain ».

En effet, la durée moyenne d'attente avant l'accès au 1<sup>er</sup> emploi est très longue. Quatre ans après l'obtention de leur diplôme de licence, 53% à 58 % selon l'université sont en emploi et 36 % sont en situation de chômage. Ils sont également plus exposés au déclassement - en occupant

<sup>8</sup> FEMISE, 2009 ; Banque mondiale, 2010

un emploi nécessitant un diplôme inférieur à leur niveau – mais aussi à la frustration sociale, car leurs salaires sont relativement faibles, d'où une insatisfaction au travail.

Malgré un discours récurrent sur l'ouverture de l'Université sur l'environnement socioéconomique, le secteur public demeure un débouché important pour les diplômés du supérieur : près de 50% des diplômés en emploi en 2015 le sont dans le secteur public et plus de 40 % sont des fonctionnaires. Pour Calmand et al. (2016), il s'agit d'un « biais vers le secteur public » risquant à terme de « poser un problème d'insertion des diplômés si le secteur privé ne prend pas le relais ».

De plus, en dépit du fait que le secteur public marocain connaît une réorientation dans sa politique de recrutement et ses possibilités d'absorption des diplômés du supérieur sont de plus en plus limitées, cependant, au niveau des étudiants et de leurs familles, les études supérieures et plus particulièrement le diplôme sont toujours associés à l'emploi qualifié notamment dans le secteur d'Etat. Pour la majorité des jeunes demandeurs d'emploi diplômés des universités, c'est moins un problème de stage d'insertion qu'un manque d'offres d'emplois qualifiés.

Actuellement, bien que l'emploi soit au centre de l'agenda politique, il y a une insuffisance dans la création d'emploi et dans la lutte contre l'informalité (HCP, 2016) qui peut s'interpréter à la fois comme cause et effet d'un sous-développement. Néanmoins, sur le fond, selon plusieurs observateurs et acteurs locaux, comme pour des organisations et institutions internationales (ETF<sup>9</sup>, 2012 et 2015 ; BM<sup>10</sup>, 2012 ; OCDE, 2012), il y a une nécessité de réformes plus structurelles qui doivent concerner les secteurs de l'éducation et de l'économie. Dans ces réformes, la « relation université-entreprise », actuellement non mobilisée dans les faits et non pensée, pourrait peut-être y contribuer de façon spécifique.

#### **4. L'entrepreneuriat, levier pour l'insertion professionnelle des diplômés universitaire au Maroc**

David Audretsch, spécialiste de l'économie des PME, a bien fait ressortir tant l'émergence que l'importance de l'« économie entrepreneuriale ». Il considère que le dernier demi-siècle a connu trois périodes, correspondant à trois types d'économie. La première est définie comme l'« économie du capital », telle qu'elle a été formalisée par Solow (1956).

Débutant approximativement à l'immédiat après-guerre, c'est l'ère de la production de masse, fondée sur le rôle déterminant des économies d'échelle comme facteur de compétitivité, les institutions sociopolitiques soutenant une politique de stabilité destinée à renforcer la « course aux économies d'échelle ».

Dans cet esprit, comme l'ont montré maints chercheurs, les « PME » sont vouées au rôle de comparse, voire de gêneur contre-productif : elles sont moins efficaces que les grandes ; elles offrent des emplois salariaux sous-qualifiés (donc peu créateurs de demande effective) ; elles sont faiblement innovatrices ; leur part diminue régulièrement, inéluctablement, dans les PIB des pays développés.

Lui succède, au début des années 1980, « l'économie de la connaissance », formalisée par Romer (1986) et Lucas (1988). Ces auteurs, et bien d'autres, mettent l'accent sur le rôle déterminant de la connaissance, en tant que facteur de production, à côté du capital et du travail.

---

<sup>9</sup> European Training Foundation.

<sup>10</sup> Banque mondiale.

Or, ce modèle semble conforter la marginalisation des petites entreprises, en considérant qu'elles auront de moins en moins accès à la connaissance, qu'elles contribueront de moins en moins à l'innovation, à la croissance et au développement.

Mais, à partir des années 1990, va au contraire émerger une «économie de l'entrepreneuriat», dont les racines germent dès les années 1970, d'abord aux États-Unis, puis en Europe de l'Ouest, et enfin dans l'ensemble des pays industrialisés. L'entrepreneur n'est plus considéré comme un obstacle, mais au contraire comme un agent efficace de création et de diffusion des connaissances. Au-delà de la conception d'«idées» nouvelles, il en assure le développement et la commercialisation « pionnière ». Dès lors, l'entrepreneur redevient un levier essentiel dans la nouvelle économie, battant en brèche la célèbre prédiction de Schumpeter, selon laquelle l'innovation serait désormais le seul fait des grandes bureaucraties. En conséquence, la société et l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle ont ardemment besoin de former, tant les nouvelles élites, que la nouvelle classe moyenne en émergence, aux savoirs actionnables, nécessaires à l'acte entrepreneurial.

Aujourd'hui au Maroc, l'enseignement comme la recherche en entrepreneuriat ont acquis droit de cité. Des modules en management et en gestion sont assurés pratiquement dans toutes les facultés des sciences économiques et particulièrement dans les grandes écoles de management et de commerce. Cependant, le risque serait que ces savoirs manquent leur cible, à savoir les entrepreneurs et leur « entreprise » (dans le double sens d'organisation et de projet).

Plusieurs efforts sont fournis pour renforcer le lien entre l'université et le monde productif :

- L'accueil des étudiants au sein des entreprises industrielles et de service ;
- L'existence au niveau de certaines grandes écoles et universités d'un Service des relations extérieures et de la coopération ;
- La participation à la formation des étudiants par des cadres d'entreprises ;
- La formation continue des cadres des entreprises par les universités et les grandes écoles ;
- La réalisation de projets et mémoires de fin d'études dans des grandes entreprises ;

Malgré, ces points forts, nous citons un nombre important de points faibles concernant le lien entre l'université et le monde de l'entreprise :

- L'absence d'un cadre incitatif pour l'accueil des étudiants en stage ;
- La méconnaissance des parties les unes par les autres (manque de communication, ...) ;
- L'absence d'un cadre de concertation permanente entre le monde universitaire et le monde du travail ;
- Le manque de suivi et de continuité dans les projets de fin d'études intéressant les entreprises ;
- La non implication des chercheurs dans la résolution des problèmes des unités productives.

Plusieurs expressions interviennent dans la désignation de l'entrepreneuriat. D'abord, l'expression « auto-emploi » met un accent sur la dimension réflexive où l'employé comme l'employeur désigne une autre personne physique. Le moyen terme qui permet cette relation, c'est l'organisation propulsée par le promoteur. Ainsi, l'organisation sous sa configuration d'entreprise ou d'activité confère à son promoteur le statut d'emploi. On désigne également l'auto-emploi à travers les expressions de « travail indépendant » ou de « travail autonome ».

Selon le Bureau International du Travail, il faut 5 à 7 ans pour placer une promotion de diplômés du supérieur. Ceci dit, il devient nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant d'installer les jeunes diplômés à leur propre compte à travers l'entrepreneuriat.



## **5. Le rôle de l'incubateur dans la promotion de l'auto-emploi : Cas de l'agence UCD-ANAPEC**

Face à la progression du chômage et plusieurs problèmes sociaux, l'État modifie sa politique en faveur de l'emploi et met en place une série de dispositifs visant la promotion de l'auto-emploi et la réduction des disparités sociales.

Le programme « Moukawalati » ou « mon entreprise » qui rentre dans le cadre de la politique de promotion de l'emploi menée par l'ANAPEC vise les porteurs de projets dont le montant d'investissement se situe entre 50.000 dirhams et 250.000 dirhams. Ces investisseurs peuvent bénéficier d'une avance sans intérêt d'un maximum de 10% de l'investissement à hauteur de 15.000 dirhams. L'Etat prend en charge les frais d'accompagnement du candidat dans la limite de 10.000 dirhams par projet et se porte garant de 85% du crédit bancaire. En 2016, le programme « Auto-Emploi » a permis d'accompagner plus de 1.904 porteurs de projets dont 25% sont des femmes et 848 projets financés et autofinancés (dont 21% sont des femmes) créant ainsi 1.825 emplois (DEPF, 2018).

L'agence UCD-ANAPEC a été inaugurée le 22 avril 2016, à l'occasion de la clôture de la semaine de l'emploi. Parmi ses missions, l'accompagnement des jeunes diplômés de l'Université Chouaib Doukkali porteurs de projets en matière d'information, d'orientation entrepreneuriale et de formation pour l'élaboration de business plan et le suivi post création. Cette agence anime également des ateliers au profit des étudiants sur la sensibilisation à l'entrepreneuriat et sur la création d'emploi indépendant. Ainsi, elle a été dotée d'un incubateur d'entreprises inauguré le 20 décembre 2017, dont le rôle est d'accompagner les porteurs de projets désireux de lancer leur propre affaire sur 6 mois, en plus d'un accompagnement post-crédation des porteurs de projets.

De 2016 à 2019, 3997 ateliers de recherche d'emploi ont été organisés et 3165 entretiens de positionnement ont été réalisés au profit des chercheurs d'emploi (voir tableau 2).

**Tableau.2 : Entretiens et Ateliers – chercheurs d'emploi**

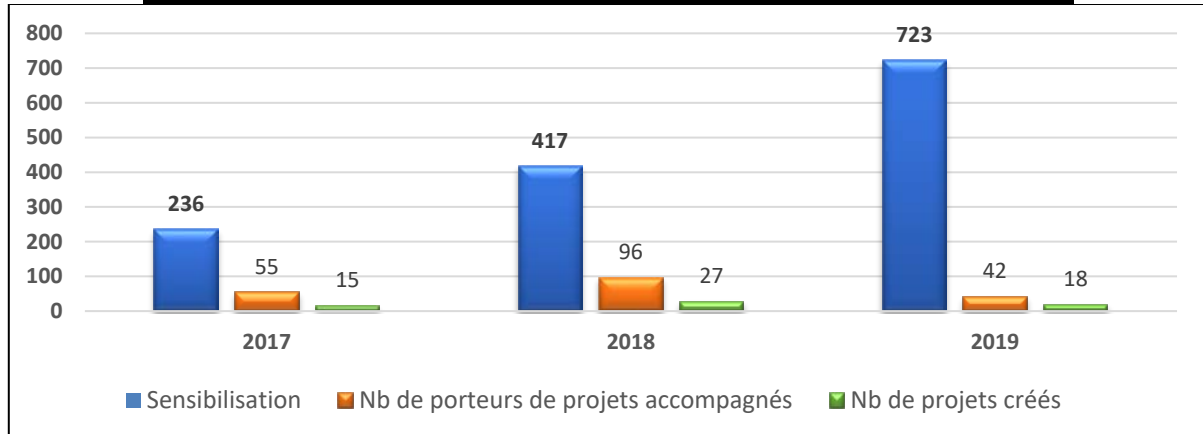
	2016	2017	2018	2019	Total
Entretiens de positionnement	186	858	986	1135	3165
Ateliers de recherche d'emploi	440	1303	1023	1231	3997

Source : UCD-ANAPEC El Jadida

Les entretiens de positionnement permettent de détecter les porteurs de projets et les idées innovatrices. Le système de sensibilisation, d'accompagnement, de qualification et de suivi des idées de projets est fiable et il est reconnu par l'écosystème et les bailleurs de fonds. En effet, les partenaires socio-économiques de l'Université Chouaib Doukkali recommandent vivement l'incubateur de l'agence UCD-ANAPEC aux porteurs de projets qui les sollicitent, grâce à son infrastructure développée.

Au titre de l'année 2018-2019, neuf projets résidents<sup>11</sup> et 15 porteurs de projets non-résidents ont été sélectionnés, soit un total de 24 porteurs de projets accompagnés. La capacité d'accueil des porteurs de projets résidents et non-résidents a augmenté cette année, en passant de 24 à 50 porteurs (25 résidents et 25 non-résidents).

**Graphique.4 : Evolution de la création d'entreprises de 2017 à 2019.**



Source : Réalisé à partir des données de l'UCD-ANAPEC El Jadida.

Sur les 24 porteurs de projets accompagnés :

- La création d'une Start up est financée par la fondation Recherche et développement à hauteur de 200.000 Dh à fond perdu ;
- Une startup impulsée grâce à une aide d'amorçage de la part de la fondation Mohammed V à hauteur de : Don de 2 imprimantes 3 D équivalent de 60 000 Dh ;
- Deux coopératives sont actuellement en activité ;
- 18 porteurs de projets sont en statut Auto-entrepreneur ;
- Et une SARL.

**Tableau 3 : Contribution à l'auto-emploi en 2018 et 2019**

Auto-emploi (TPE/AGR)*	Objectif 2019	Réalisation 2019	Réalisation 2018
<b>Nb de personnes sensibilisées à l'auto emploi</b>	<b>279</b>	<b>723</b>	<b>417</b>
<b>Nb de porteurs de projets accompagnés</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>96</b>
<b>Nb de projets créés</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>27</b>
<b>Nb de projets démarrés</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>27</b>
▶ Nb de projets démarrés TPE	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>27</b>
▶ Nb de projets démarrés AGR	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nb d'emplois générés</b>		<b>20</b>	<b>27</b>

\*TPE : Toute petite entreprise, AGR : Activités génératrices de revenus.

Source : UCD-ANAPEC El Jadida

Le dispositif d'accompagnement de l'incubateur UCD-ANAPEC comprend des ateliers de travail encadrés et une assistance technique dans les domaines techniques, juridiques, commerciaux, financiers ainsi qu'en gestion des ressources humaines (bilan des compétences, gestion du stress). Il est assuré par des professionnels du domaine (Centres de Recherche, Groupes industriels, Experts comptables, Cabinets spécialisés en propriété industrielle, Etudes

<sup>11</sup> Un porteur de projet résident signifie qu'il dispose d'un bureau équipé (poste, connexion internet...) dans les locaux de l'incubateur universitaire. Un non résident bénéficie uniquement des formations.

de marché ...). Plusieurs séminaires sont organisés au profit des incubés : *Soft Skills* et développement personnel, les moyens de financement et d'accompagnement à Attijari Wafabank et Dar Al Mokawil, les stratégies de négociation, dépassement des croyances limitantes à la création et à l'évolution de l'entreprise, la fiscalité de la TPE et la gestion des déclarations, développement du réseau de l'entreprise et prospection des clients pour vente, propriété commerciale et industrielle, élaboration du business model, marketing digital...

## CONCLUSION

Au Maroc, si la question de l'emploi des jeunes est ancienne (Bernard, 1982), la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés est née et s'est développée seulement à partir des années 80 à la suite du découplage formation-emploi public. L'Etat marocain recherche une « adéquation formation-emploi » et déploie une très grande diversité de mesures et de dispositifs qui sont destinés à faciliter l'insertion des diplômés. Mais l'orientation sociale et conjoncturelle, qui s'ajoute à l'effet d'aubaine pour les entreprises, limite singulièrement leur impact sur l'insertion professionnelle et l'emploi durable, ce qui les réduit à être un réceptacle social pour des jeunes de plus en plus nombreux et qualifiés, notamment dans les villes. A cet effet, l'ANAPEC œuvre à l'aide des partenaires et plus particulièrement avec les entreprises, pour assurer des formations d'adaptation des profils et des formations qualifiantes pour ceux qui sont en difficulté. Le rapprochement Université-Entreprise permettrait de retrouver progressivement une adéquation entre l'offre et la demande du travail.

Le marché du travail marocain est peu employant même pour des titulaires de licences professionnelles, en raison du tissu économique constitué essentiellement de petites et très petites entreprises. Or, cette caractéristique générale du marché du travail ne réduit pas la demande d'enseignement supérieur au niveau du Master et du doctorat. Au contraire, alors même que le diplôme n'est pas une garantie d'avoir un emploi stable et bien rémunéré, on observe une pression extraordinaire sur le diplôme le plus élevé, soulignant l'importance de l'enseignement supérieur dans l'imaginaire social et la compétition socioculturelle mais qui élargit du même coup la déconnexion entre le diplôme et le poste.

Les multiples insuffisances – i.e. faible insertion professionnelle, faible impact de la professionnalisation des offres de formation supérieures et faible espoir d'intégrer un poste stable dans la fonction publique – font régulièrement l'objet de débats publics et d'émeutes juvéniles au Maroc et soulèvent la question relative au rôle et à la place du système d'enseignement supérieur dans des sociétés en mal d'un nouveau modèle économique.

Théoriquement très importante, la professionnalisation des offres de formation qui s'est développée quantitativement dans le cadre de la « réforme LMD », ne semble pas non plus avoir des effets significatifs sur l'insertion professionnelle des diplômés de niveau licence par exemple.

Compte tenu des exigences des recruteurs de plus en plus orientées vers le développement des *soft skills*, les pouvoirs publics ont entamé la refonte de la licence universitaire, qui a placé parmi ses axes prioritaires le développement de la culture entrepreneuriale et le renforcement des *soft-skills* et des langues. Actuellement, un nouveau modèle de compétences basé sur des attitudes comportementales est en train de se dessiner et constitue un vrai défi pour le Maroc. La promotion de l'auto-emploi et de la petite entreprise est également à l'ordre du jour.

**BIBLIOGRAPHIE :**

- Albrecht J. W., et B. Axell., 1984, «An equilibrium model of search unemployment», *The Journal of Political Economy* : 824–840.
- Banque mondiale, 2012, *Emplois. Rapport sur le développement dans le monde 2013*, document en PDF, [en ligne] : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report>, consulté le 24 octobre 2013.
- Becker G. S. 1964, *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.
- Becker G. S., 1975, *Human capital : a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press, 2<sup>ème</sup> édition, New-York.
- Bernard C., 1982, *La politique de l'emploi-formation au Maghreb (1970-1980)*, Editions du CNRS, Paris.
- Calmand, J., Y. Kocoglu et M. Sgarzi, 2016, *Rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence 2010/2011 Universités d'Agadir et de Tétouan (enquête expérimentale pour les universités d'El Jadida, Marrakech, Meknès, Oujda, Fès)*, Net.Doc.151.
- Direction des études et des prévisions financières, 2018, *Tableau de bord social*, Ministère de l'économie et des Finances, mars.
- European training foundation, 2012, « *Etude sur l'emploi et l'employabilité au Maroc* », Turin.
- European training foundation, 2015, « *Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc* », Rapport préparé par A. Ibourk, Turin.
- Haut Commissariat au plan (HCP), 2013-2016, *Rapports annuels sur l'activité, l'emploi et le chômage*.
- Hicks J. R., 1933, « The Theory of Wages », *The Economic Journal*, Vol. 43, Issue 171 : 460-472.
- Keynes J. M., 1936, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillan, London.
- Lucas R.E., 1988, « On the mechanics of economic development », *Journal of monetary economics*, 22(1) : 3-42.
- OCDE, 1996, *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : technologie, productivité et création d'emplois*, vol. 1 : synthèse et conclusions, OCDE, Paris.
- OCDE, 2012, *Emploi des jeunes : cinq défis pour l'Afrique du Nord*, document pour la conférence régionale : « Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique du Nord », Tunis, 16 juillet.
- Pigou A. C. 1933, « The Theory of Unemployment », Macmillan, London, reprinted A. M. Kelley, New York.

- Romer P., 1986, « Increasing returns and long run growth », *Journal of Political Economy*, 94(5), October : 1002-1037.
- Solow R.M., 1956, « A contribution to the theory of economic growth », *Quarterly Journal of economics*, 70(1) : 65-94.
- Spence M., 1973, « Job marketsignaling », *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3) : 355-374.
- UCD-ANAPEC, documents internes.