

Les déterminants territoriaux de l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée au Maroc

The territorial determinants of the integration of long-term young unemployed individuals in Morocco

AZZOUZI Abdelmalek

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales - FSJES

Université Moulay Ismail de Meknès

Maroc

Laboratoire d'Etudes et de Recherches Économiques et Sociales (LERES)

Date de soumission : 28/01/2024

Date d'acceptation : 03/03/2024

Pour citer cet article :

AZZOUZI. A. (2024) « Les déterminants territoriaux de l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée au Maroc », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 5 : Numéro 3 » pp : 655 – 678.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



Résumé

Dans un contexte de crise économique entraînant un ralentissement de la croissance et une augmentation significative du chômage, en particulier du chômage de longue durée, cet article se penche sur la perception des entreprises locales concernant les facteurs territoriaux qui influent sur l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée. L'analyse met l'accent sur le concept de territoire, devenu récemment central dans les études économiques du développement, et se concentre également sur la demande, rejoignant ainsi les travaux soulignant son rôle en tant qu'élément structurant du marché du travail.

Fondée sur dix années d'expérience en tant qu'inspecteur du travail, une enquête menée auprès des entreprises locales bénéficiaires du programme Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) dans le bassin d'emploi de Meknès révèle une perception fortement négative de l'efficacité de l'action publique en matière d'emploi sur le plan territorial. Les employeurs interrogés s'accordent largement sur le constat que la prise en compte des spécificités locales dans les Politiques Publiques d'Emploi (PPE) est encore à un stade embryonnaire, malgré la volonté du gouvernement marocain depuis 2006. Ils reconnaissent l'importance de valoriser les compétences spécifiques, d'intensifier les relations inter-entreprises et avec les acteurs locaux, ainsi que d'assurer une coordination efficace en tant que déterminants territoriaux de l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée.

Mots clés : Insertion ; professionnelle ; Chômage ; longue durée ; Territoire.

Abstract

In the context of an economic crisis leading to a slowdown in growth and a significant increase in unemployment, particularly long-term unemployment, this article examines the perception of local businesses regarding territorial factors influencing the integration of young long-term unemployed individuals. The analysis focuses on the concept of territory, which has recently become central in economic studies of development, and also emphasizes the demand, aligning with previous research highlighting its role as a structuring element of the labour market.

Based on ten years of experience as a labour inspector, a survey conducted among local businesses benefiting from the FQR program in the employment basin of Meknes reveals a strongly negative perception of the effectiveness of public action in employment on a territorial level. The surveyed employers broadly agree that the consideration of local specificities in the employment public policies is still in its infancy, despite the Moroccan government's intentions since 2006. They acknowledge the importance of valuing specific skills, intensifying inter-company relationships and collaborations with local stakeholders, as well as ensuring effective coordination as territorial determinants of the professional integration of young long-term unemployed individuals.

Keywords: Professional; Integration; Long-Term; Unemployment; Territory.

Introduction

Au cours des dernières années, le Maroc a fait face à des crises majeures, notamment la crise économique de 2008, la pandémie de coronavirus et la guerre en Ukraine. Ces événements ont entraîné un ralentissement de la croissance économique et une hausse significative du chômage, en particulier du chômage de longue durée.

Le chômage constitue une préoccupation mondiale, avec plus de 33,9 millions de personnes au chômage dans la zone OCDE au 31 décembre 2022. Au Maroc, selon les données du HCP, le nombre de chômeurs a atteint 1 625 000 personnes au troisième trimestre de 2023, traduisant un taux de chômage de 13,5%. Ce taux dépasse les niveaux précédents enregistrés dans le pays, et en 2022, le chômage de longue durée représentait 68,5% du taux global de chômage.

Dans ce contexte, les politiques publiques doivent relever ces défis par des mesures spécifiques adaptées à chaque contexte régional. L'urgence de trouver des solutions au chômage de longue durée est impérative, étant donné les conséquences significatives sur les individus directement touchés, leurs familles et l'économie globale. Malgré l'impératif de croissance économique, la création d'emplois ne parvient plus à répondre aux besoins de la population, en particulier pour ceux éloignés du marché du travail, même en période de reprise économique.

Diverses études, dont celles de l'OCDE en 1994 et en 1997, indiquent que le chômage reflète souvent l'incapacité de l'économie à s'adapter aux changements. L'adaptabilité économique dépend d'institutions, de politiques structurelles, de lois, de règlements et de valeurs culturelles et sociales. Bien que les autorités publiques puissent influencer les incitations et les cadres régissant cette adaptabilité, la mise en œuvre effective du changement relève des acteurs privés, en particulier des entrepreneurs.

Parallèlement, une partie significative de la littérature économique insiste sur la prédominance de l'offre dans l'examen du fonctionnement du marché de l'emploi. Cependant, le rôle de la demande, notamment l'impact de l'attitude des employeurs sur l'entrée des individus sur le marché du travail, est fondamental et ne doit pas être sous-estimé. Ainsi, il est impératif de porter une attention particulière au concept de territoire (bassin d'emploi, zone d'emploi, région, etc.), récemment devenu central dans les articles économiques du développement.

L'ancrage territorial a émergé en tant que trajectoire de développement et de création d'emploi, soulignant l'importance du "territoire" dans la recherche scientifique. Ce concept, intégrant des facteurs spécifiques, des constructions historiques, économiques, sociales et

culturelles, ainsi qu'un "capital social", est déterminant pour le développement économique et la création d'emplois. Les disparités observées dans la dynamique de l'emploi entre différentes localités reflètent les divers contextes socio-économiques, culturels, écologiques et politiques. Bien que ces éléments puissent être influencés par des politiques publiques centralisées, l'aspect local est crucial pour instaurer des conditions favorables à l'emploi. Ainsi, il est pertinent d'explorer les facteurs territoriaux influençant la promotion de l'emploi à des échelles régionales et locales, notamment dans la préfecture de Meknès, cadre de notre recherche.

Notre article vise à examiner les attitudes des employeurs concernant la promotion de l'emploi local. La question centrale est la suivante : quelle est la perception des entreprises locales quant aux facteurs territoriaux influençant l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée ? De cette question découlent plusieurs sous-questions, telles que l'appréciation générale de l'entreprise locale concernant l'efficacité de l'action publique d'emploi local, le rôle du territoire dans l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée, l'activation de la proximité géographique des acteurs locaux de l'emploi comme levier, et l'impact positif de la coordination des acteurs locaux de l'emploi sur l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée.

Ces interrogations constituent le cœur de la lutte contre le chômage et sa sélectivité, auxquelles cet article s'efforce de répondre. Pour ce faire, une enquête quantitative est menée auprès des entreprises locales bénéficiaires du programme FQR opérant dans le bassin d'emploi de Meknès. Cette démarche, basée sur une expérience de dix ans en tant qu'inspecteur du travail dans cette localité, combine une approche semi-inductive à une perspective de généralisation, permettant d'interpréter et d'articuler les observations empiriques avec des modèles d'interprétation plus étendus.

Le principal objectif de cette étude est d'appréhender les facteurs territoriaux influençant l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée, en étudiant et analysant l'impact du territoire sur le développement de l'emploi local du point de vue des employeurs.

La structure de l'article se divise comme suit : une revue de littérature portant sur le côté conceptuel et théorique de l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée en relation avec la dimension territoriale est proposée en premier lieu. Ensuite, les deuxième et troisième parties détaillent les hypothèses et la méthodologie de notre travail. Le quatrième point présente un état des lieux du bassin de l'emploi de Meknès. Les cinquième et sixième parties sont

consacrées aux résultats et à leurs discussions respectives. Enfin, pour conclure l'article, nous présentons quelques recommandations, accompagnées de pistes de recherche pour l'avenir.

1. Revue de littérature

1.1. Définition des concepts de base sur l'emploi

1.1.1. Notion d'insertion professionnelle

La conceptualisation de l'insertion professionnelle ne se présente pas de manière uniforme, s'étendant plutôt à travers divers prismes selon les travaux de nombreux auteurs. Cette divergence conceptuelle se cristallise autour de deux grandes catégories de définitions : les approches objectives et subjectives.

Les approches objectives caractérisent le parcours d'insertion par des événements initiaux et finaux identiques pour tous, bien que le choix de ces repères puisse comporter une certaine subjectivité. En revanche, les approches subjectives reposent sur l'autodétermination des individus pour définir le commencement et la conclusion de leur processus d'insertion.

(Jovanovic, 1979) avance la théorie de l'appariement, décrivant l'insertion comme un processus dynamique où les jeunes travailleurs cherchent l'adéquation optimale entre leurs compétences et les opportunités offertes par les employeurs. Cela implique la recherche d'un emploi correspondant à leurs capacités et rémunéré à la hauteur de leur productivité. Selon cette théorie, l'obtention d'un emploi stable marque souvent la fin de ce processus.

(Vincens, 1997), quant à lui, situe le début de l'insertion professionnelle à des moments clés tels que la sortie du système éducatif ou l'obtention d'un diplôme, tout en considérant des indicateurs de stabilité professionnelle, même en présence de périodes de chômage. Cette définition tente de concilier la continuité de l'activité, les attentes individuelles et la réalité du marché de l'emploi.

(Trottier, 2000) critique cette définition, arguant qu'elle néglige la qualité de l'emploi comme critère déterminant de la stabilité professionnelle. Le Céreq (Rouaud et Joseph, 2014) propose alors une méthodologie statistique basée sur des indicateurs tels que la nature du premier emploi et celui occupé trois ans après la sortie, le type de contrat, le salaire médian, etc., pour classer les jeunes débutants en catégories d'insérés et non-insérés.

En contraste, les perspectives de (Spence, 1974) et (Thurow, 1975) se concentrent sur le processus de jumelage entre employeurs et employés. Pour (Spence), la formation certifiée agit comme un signal de la productivité potentielle du candidat, influençant les choix des employeurs. (Thurow), quant à lui, met en avant le poste occupé plutôt que la formation comme déterminant du salaire.

1.1.2. Notion du chômage à long terme : Un phénomène complexe dont les contours sont difficiles à saisir

La compréhension du chômage de longue durée est complexe en raison de diverses définitions, situations et statuts, générant une multitude de données statistiques. La définition stricte du chômage selon le BIT exige une recherche active d'emploi, une disponibilité totale et une absence complète d'activité. Cependant, elle ne couvre pas entièrement la diversité des demandeurs d'emploi, notamment ceux inscrits aux services publics de l'emploi, classés selon cinq catégories allant de l'inactivité au sous-emploi.

Outre ces classifications officielles, le "halo du chômage" regroupe des personnes en marge de la définition stricte du BIT et non inscrites aux services publics de l'emploi. La statistique publique définit le chômeur de longue durée comme actif au chômage depuis plus d'un an, mais cette limite temporelle ne reflète pas pleinement les conséquences psychologiques, économiques et sociales de cette privation prolongée d'emploi.

La perception de la durée du chômage varie selon le contexte économique, les conditions du marché du travail et l'indemnisation offerte, avec certains recruteurs estimant que les chances d'embauche diminuent après six mois de chômage. L'évaluation de la durée demeure subjective et complexe, générant de l'angoisse chez les demandeurs d'emploi et de la méfiance chez les employeurs potentiels.

Face à la généralisation et à l'allongement du chômage, les États recensent les demandeurs d'emploi de très longue durée, mais la notion de chômage de longue durée diverge entre la perspective internationale du BIT et celle des organismes nationaux.

La statistique publique mesure le chômage selon la définition stricte du BIT, excluant les situations de sous-emploi ou de fin de contrat. Ces situations intermédiaires entre emploi et chômage échappent à la catégorisation du BIT, mais la définition commune permet des comparaisons internationales, contrairement aux variables de demande d'emploi, variables selon les règles nationales d'inscription et d'indemnisation.

1.1.3. Notion de Territoire/ bassin d'emploi

Le concept de territoire est complexe, s'inscrivant dans deux dialectiques fondamentales. La première oppose le territoire prescrit à celui émergent, suggérant l'émergence de dispositifs pragmatiques moins contraignants légalement. La seconde met en contraste le territoire spatial avec le territoire symbolique, envisageant le territoire comme un construit social résultant de la coordination des acteurs.

Cette nouvelle conceptualisation considère le territoire comme un système dynamique complexe, façonné par une pluralité d'acteurs en interaction. Ces territoires émergents résultent de l'entrelacement d'acteurs mobilisant des ressources diverses selon différentes logiques, favorisant la formation d'acteurs collectifs autour de modes spécifiques de gouvernance.

L'orientation vers l'échelle d'intervention locale, telle que les régions, les municipalités et les bassins d'emploi, revêt une importance cruciale dans la mise en œuvre des politiques d'emploi au Maroc. Depuis 2005, certaines mesures, comme le FQR, ont été centrées sur des régions considérées comme des territoires pertinents.

La territorialisation des Plans de Promotion de l'Emploi a été renforcée par la Loi 111.14 de 2015 sur la régionalisation avancée, conférant de nouvelles compétences régionales dans le domaine de l'emploi. Les régions jouent ainsi un rôle déterminant dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, avec la création de centres régionaux de formation et d'emploi.

Le bassin d'emploi, découpage précis de la zone d'emploi, représente un espace potentiel de synergie pour les initiatives économiques et sociales. De même, le bassin de vie, distinct du bassin d'emploi, représente le territoire où un individu accède aux services usuels.

Les objectifs de gestion d'un bassin d'emploi incluent l'équilibrage de l'offre et de la demande d'emploi, l'identification des besoins en compétences des entreprises, l'offre de formations adaptées, le soutien de nouveaux projets, et la promotion de synergies entre les acteurs territoriaux. En résumé, la gestion territoriale devient cruciale pour la mise en œuvre efficace des politiques d'emploi au Maroc.

1.2.Approche théorique du chômage : synthèse des travaux caractérisés par leur faiblesse

Le chômage au sein de certaines populations, en particulier les jeunes, peut résulter de divers facteurs tels qu'un déficit d'expérience professionnelle, une réticence à travailler ou des phénomènes discriminatoires. Les explications traditionnelles incluent le choix volontaire des individus de ne pas travailler aux taux de salaire réel d'équilibre, motivés par la recherche d'opportunités plus avantageuses. Cependant, des perspectives théoriques variées offrent des nuances à cette compréhension.

Selon les classiques et les néo-classiques, le chômage des jeunes peut être volontaire dans une économie en plein emploi, impliquant des individus soutenus financièrement ou cherchant des conditions de travail plus favorables. En revanche, la perspective keynésienne soutient que le chômage est involontaire, résultant d'une insuffisance de la demande de biens.

La théorie du capital humain met en avant l'importance de l'éducation comme investissement productif. Cependant, les jeunes diplômés font face à des obstacles tels que le manque d'expérience professionnelle, créant un cercle vicieux impactant leur employabilité malgré leurs qualifications. L'inadéquation spatiale et la mobilité géographique limitée entravent également les opportunités d'emploi.

La théorie de la discrimination à l'embauche suggère que certains groupes sont sous-représentés en raison des préférences des employeurs ou de la discrimination intentionnelle basée sur des stéréotypes. Les modèles économiques comme la loi d'Okun et la courbe de Phillips établissent des relations entre croissance économique, inflation, salaire nominal et taux de chômage, expliquant l'importance du risque de chômage chez les jeunes.

La théorie « insider-outsider » souligne que les coûts d'embauche ou de licenciement divisent le marché du travail, accentuant le risque de chômage pour les jeunes. En résumé, la diversité des théories et des modèles économiques explorant les multiples facettes du chômage des jeunes, mettant en lumière des facteurs tels que l'éducation, l'expérience professionnelle, la discrimination et les dynamiques économiques, contribue à une compréhension approfondie de ce phénomène socio-économique.

Cependant, l'absence de consensus théorique souligne le besoin d'élargir les dimensions d'analyse pour intégrer la dimension territoriale. Les variations spatiales et temporelles des situations d'emploi nécessitent une approche holistique pour élaborer des politiques d'emploi efficaces. Ainsi, la prise en compte de la dimension territoriale devient impérative pour comprendre et résoudre le problème complexe du chômage des jeunes.

1.3. Dimension territoriale face aux limites des explications macroéconomiques du chômage

La "territorialisation" des politiques de l'emploi émerge en réaction aux lacunes constatées dans certaines politiques économiques nationales, justifiée par des préoccupations sociétales face à la crise de la sectorialité et de l'"État providence". Cette orientation vers une intervention à l'échelle locale répond aux avantages de proximité dans la résolution des problèmes liés à l'emploi, notamment en améliorant l'information disponible pour les décideurs locaux.

L'échec relatif des politiques économiques centralisées, confrontées aux défis de l'emploi lors du ralentissement de la croissance économique, motive l'accentuation des initiatives locales. Lorsque les politiques centralisées ne fournissent pas de solutions jugées adéquates, une gestion locale spécifique devient recherchée pour s'ajuster aux particularités de la demande de

travail. La complexité des situations des entreprises, liée à leurs modes de gestion de la main-d'œuvre, justifie cette approche territoriale.

La "territorialisation" des politiques de l'emploi vise à traiter efficacement l'hétérogénéité des caractéristiques des demandeurs d'emploi, des marchés du travail et des stratégies des entreprises. Plutôt que de suivre des règles mécaniques, les pouvoirs publics cherchent une collaboration étroite avec les entreprises pour une gestion plus flexible.

L'alignement maximal des politiques sur les agents économiques offre des perspectives d'amélioration des performances en favorisant la coopération, notamment dans des domaines stratégiques tels que la formation, la promotion à l'exportation et l'innovation. Cela renforce l'ancrage territorial des entreprises, créant des ressources communes, spécifiques et localisées, assurant leur stabilité.

La notion d'ancrage, définie par Méchin (2001), représente le lien de dépendance entre un territoire et une entreprise, étudié selon la théorie des ressources et compétences. Le programme FQR/TAEHIL introduit la notion de compétences spécifiques, interrogeant la capacité du capital humain local à acquérir les compétences nécessaires à l'ancrage territorial. Les compétences spécifiques territoriales, identifiées dans la recherche, comprennent l'anticipation du marché local, la compétence relationnelle propre au territoire, et la détection et utilisation des habiletés locales. Ces compétences différencient les entreprises locales, leur permettant de s'intégrer dans des réseaux économiques organisés, favorisant leur développement en lien avec le territoire. Ainsi, la "territorialisation" des politiques de l'emploi, guidée par une approche collaborative et la valorisation des compétences spécifiques, offre une perspective prometteuse pour adresser les défis de l'emploi de manière plus efficace et adaptée aux réalités locales.

2. Hypothèses du travail

À l'issue de notre revue de littérature présentée ci-dessus, nous pouvons formuler les hypothèses suivantes :

Hypothèse principale : La prise en compte des spécificités locales dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi pourrait influencer positivement l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée.

Sous-hypothèses :

1. La valorisation des compétences spécifiques pourrait jouer un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée.

2. Une forte intensité dans les relations inter-entreprises et avec les acteurs territoriaux pourrait constituer un facteur ayant un impact positif sur l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée.
3. Une coordination de qualité entre les acteurs territoriaux pourrait être un facteur déterminant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée.

3. Méthodologie

L'étude se focalise sur l'analyse des facteurs territoriaux influençant l'insertion professionnelle des jeunes diplômés chômeurs de longue durée, en mettant en lumière la perception des entreprises locales bénéficiaires de la mesure FQR du programme TAEHII. Adoptant une approche pluridisciplinaire, intégrant l'économie du travail, la politique publique, l'économie territoriale et la sociologie du territoire, la méthodologie repose sur une revue de littérature approfondie et une analyse de l'emploi dans la préfecture de Meknès.

L'étude se concentre sur le bassin d'emploi de Meknès, justifié par des considérations pratiques, et utilise un questionnaire administré en face à face pour interroger 40 entreprises bénéficiaires du programme FQR/TAEHII, représentant plus d'un tiers des bénéficiaires. Cette approche empirico-inductive, orientée vers l'exploration, vise à comprendre les réalités du terrain et susciter des réflexions liées à la Politique Publique de l'Emploi dans la préfecture de Meknès. Elle reconnaît la subjectivité du chercheur tout en visant une objectivation rigoureuse en sciences sociales.

4. Etat des lieux du bassin de l'emploi de Meknès

Le marché de l'emploi à Meknès présente une complexité multifacette, caractérisée par divers indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Du côté quantitatif, le taux d'activité montre que la commune compte 163 476 personnes actives, représentant 57% de la population active préfectorale, avec une prédominance masculine. Le taux d'emploi est d'environ 43,5%, principalement dans le secteur privé (83,2%), mais avec une part importante de travailleurs non qualifiés. Le taux de sous-emploi a augmenté, passant de 10,3% à 11,9%, et le chômage est élevé à 17,8%, particulièrement chez les femmes, attribué à la crise économique et à la sécheresse.

Sur le plan qualitatif, le secteur informel, offrant des emplois précaires, connaît une croissance rapide en raison des difficultés dans le secteur formel. La faible dynamique de création d'emplois se traduit par un écart marqué entre l'offre et la demande, avec plus de 10

candidatures pour une ouverture de poste. La durée du chômage est préoccupante, avec une proportion significative de jeunes cherchant un emploi depuis plus de cinq ans.

La complexité du marché de l'emploi à Meknès souligne la nécessité d'élargir les dimensions des politiques publiques actuelles. Intégrer la dimension territoriale devient essentiel pour mieux comprendre et résoudre les défis auxquels sont confrontés les chercheurs d'emploi. La situation actuelle requiert une approche plus holistique pour favoriser une insertion professionnelle durable et efficace dans la région.

5. Résultats relatifs à la perception globale que les entreprises locales se font sur le progrès des déterminants territoriaux d'emploi

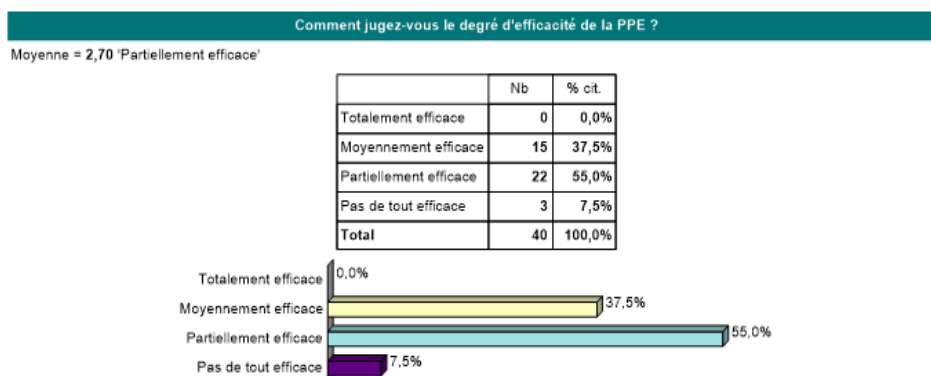
L'objectif de cette partie est d'analyser les résultats issus des enquêtes menés auprès des Entreprises locales au sujet de leurs perceptions et appréciations quant aux facteurs territoriaux influençant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail au niveau de bassin d'emploi de Meknès.

Avec la complexité de notre sujet de l'emploi en relation avec la dimension territoriale et avant d'approfondir notre analyse, on a préféré de commencer nos questionnaires par une phase introductive qui a pour objectif de prendre connaissance de l'**Appréciation générale** que les entreprises locales se font sur l'**action publique de l'emploi** en relation avec la dimension territoriale.

5.1. Appréciation générale de l'action publique en matière d'emploi territorial

L'appréciation générale des entreprises locales concernant l'efficacité de l'action publique en matière d'emploi territorial révèle que 55 % estiment qu'elle est "partiellement efficace", tandis que 37,5 % la jugent "moyennement efficace" (Figure N°1). Cela dénote une satisfaction relativement faible des entreprises locales à l'égard de cette action publique en matière d'emploi.

Figure N°1 : Degré d'efficacité de la PPET



Cependant, un tel résultat, aussi important soit-il, reste global, il nécessite un approfondissement d'analyse, notamment en termes de facteurs territoriaux influençant l'insertion professionnelle des jeunes. Ces éléments sont à analyser afin de comprendre les contributions et les limites de ce jugement

5.2. Résultats relatifs au progrès des déterminants territoriaux d'emploi

Cette partie est consacré à l'analyse du ressenti de l'entreprise locale quant aux déterminants territoriaux d'emploi et de l'efficacité d'une manière globale du processus de territorialisation de programme FQR/TAEHIL. Les déterminants territoriaux des PPE à analyser sont au nombre de trois, il s'agit de : la valorisation des compétences locales, l'intensité des relations inter entreprise et la qualité de la coordination.

5.2.1. Valorisation des compétences locales

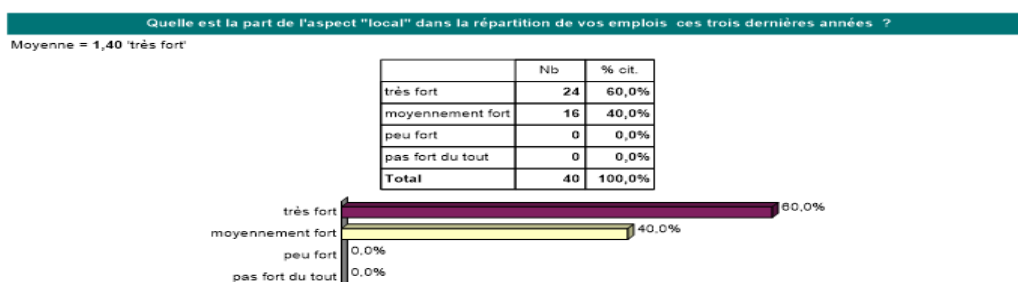
L'un des objectifs théoriques de programme FQR est la valorisation des compétences des jeunes diplômés en situation de chômage, par la qualification exigée par l'entreprise locale. On se demande quelle est la part de l'aspect local dans la répartition des emplois dans un premier temps. Ensuite, on se pose la question sur les raisons qui expliquent l'importance du recours à la compétence locale. Puis, quelles sont les compétences spécifiques territoriales que l'entreprise pourrait créer ? Et enfin, notre questionnement se penche les facteurs d'attachement au territoire ?

A ce sujet, pour les entreprises interviewées, la part de l'aspect local dans la répartition de leurs emplois au cours ces trois dernières années est très fort (Figure N°2).

Il se voit selon le tableau ci- dessous que presque les deux tiers de la population concernée représentent de l'aspect local dans les emplois des entreprises.

Cependant, ces emplois sont en majorité non qualifiés, ce qui met en exergue le manque d'une vraie valorisation de la compétence professionnelle. Nous le savons, au niveau local on fait devise avec le fameux adage qui dit que : « si on n'a pas ce qu'on aime, il faut aimer ce qu'on a ».

Figure N°2 : La part de l'aspect local dans les emplois de l'entreprise



Parmi les raisons qui expliquent le recours à l'emploi local, on trouve en premier lieu la réduction des coûts financiers (avec 90%), puis en deuxième rang il y a la valorisation des compétences spécifiques de ressources humaines territoriales (avec 75%) et en troisième et quatrième position il y a la contribution au développement sociétale (avec 22.5%) et l'imposition administrative et politique (avec 12.5%) (Figure N°3).

D'une manière générale, ce résultat, démontre une faible culture de l'entreprise interviewée par rapport à l'action publique locale d'emploi. Ceci peut être expliqué par plusieurs facteurs qui peuvent être de différentes sources dont l'environnement politique, économique, sociale, technologique et écologique du territoire est l'un des éléments à analyser pour voir ses apports et limites à ce jugement.

Figure N°3 : L'importance de recours à la compétence locale

Parmi les raisons suivantes, quelles sont selon vous les deux qui expliquent l'importance le recours à la compétence locale ?, citez deux raisons selon l'ordre de l'importance ?

	Nb	% obs.	Imp.
Réduire les coûts financiers	36	90,0%	1,58
Valoriser des compétences spécifiques de ressources humaines territoriales	30	75,0%	1,00
Contribuer aux développement sociétal de la localité	9	22,5%	0,28
Imposition administrative et politique	5	12,5%	0,15
Total	40		

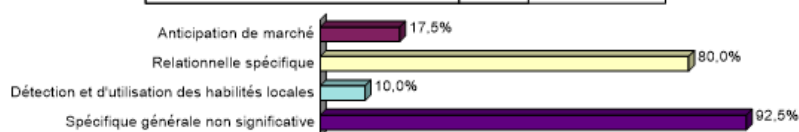


Le ressenti des entreprises questionnées quant à la création des compétences spécifiques territoriales en relation avec la FQR vient en première position, les compétences spécifiques générales non significatives (avec 92.5%), puis en deuxième position il y a le relationnel (avec 80%) puis en troisième et quatrième rang il y a l'anticipation de marché et la détection et l'utilisation des habilités locales (Figure N°4).

Figure N°4 : Les compétences spécifiques créées

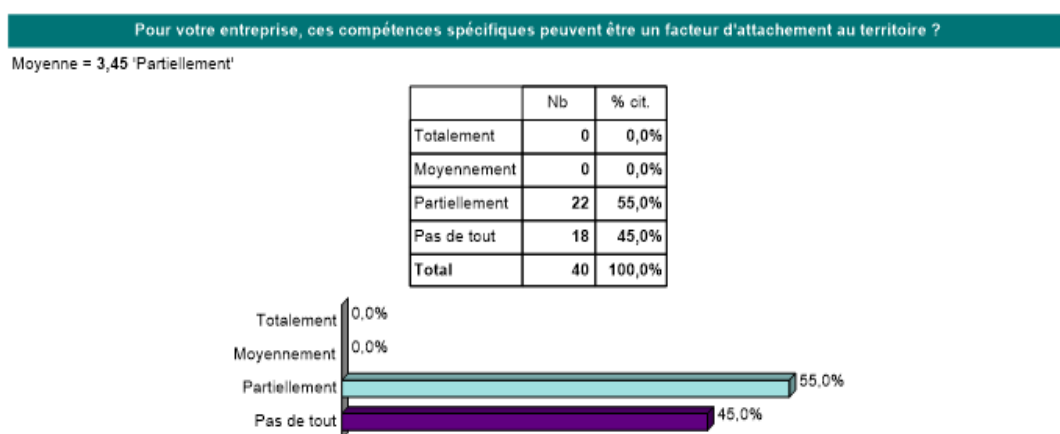
Dans le cadre de programme de le FQR/ TAEHIL, quelles sont les compétences spécifiques territoriales que votre entreprise a pu créer en faisant recours à la compétence locale ?

	Nb	% obs.	Imp.
Anticipation de marché	7	17,5%	0,18
Relationnelle spécifique	32	80,0%	0,88
Détection et d'utilisation des habilités locales	4	10,0%	0,15
Spécifique générale non significative	37	92,5%	1,80
Total	40		



Quant à la capacité de ces compétences spécifiques d'être un facteur d'attachement au territoire, il y a deux types de réponses qui prédominent la perception de l'entreprise locale : Partiellement (avec 55%) et pas du tout (avec 45%). Ceci dit, les compétences spécifiques territoriales sont encore sous utilisées par l'acteur économique local à cause de l'absence d'une vision stratégique capable de tenir compte ces ressources différentielles et qui peuvent constituer un avantage compétitif pour le territoire (Figure N°5).

Figure N°5 : Attachement au territoire



5.2.2. Intensité des relations inter entreprise

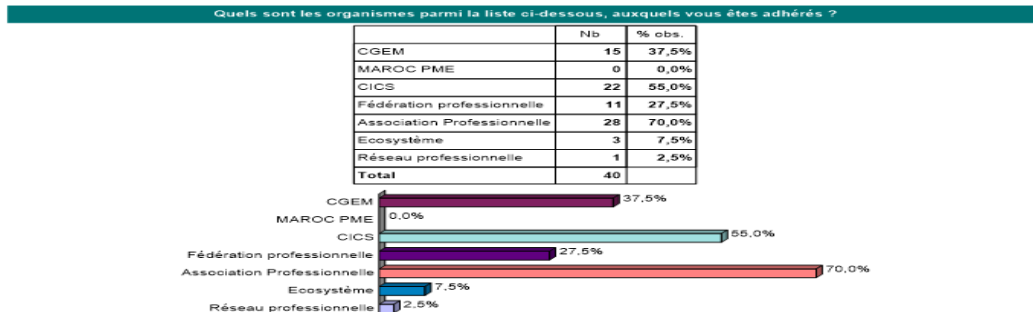
L'analyse de l'intensité des relations inter entreprise appelle le questionnement de plusieurs aspects opérationnels de l'entreprise locale, à savoir en premier lieu quels sont les organismes auxquels elle est adhérente ? En deuxième lieu, on se demande quelle est l'intensité de relations avec ces organismes et les Acteurs Locaux d'emploi (ALE) ? Et aussi, on se pose la question sur la participation des organismes représentatifs au pilotage de Comité Régional d'Amélioration d'Employabilité (CRAME) ?

Ainsi, parmi les organismes représentatifs, à lesquels adhèrent les entreprises interviewées, on trouve en premier et deuxième rangs les associations professionnelles (avec 70%) et la Chambre de Commerce d'Industrie et de Services (CICS) (avec 55%) puis en troisième et quatrième positions, il y a la Confédération Générale des entreprises au Maroc (CGEM) (avec 37.5%) et la fédération professionnelle (avec 27.5%) (Figure N°6). Ce résultat démontre que l'entreprise locale profite de sa proximité géographique en s'organisant dans des associations professionnelles ou dans des organismes représentatifs.

En effet, en face des difficultés du marché local d'emploi, si le fait d'appartenir à un groupement institutionnel est important, il resterait quand même insuffisant pour pouvoir

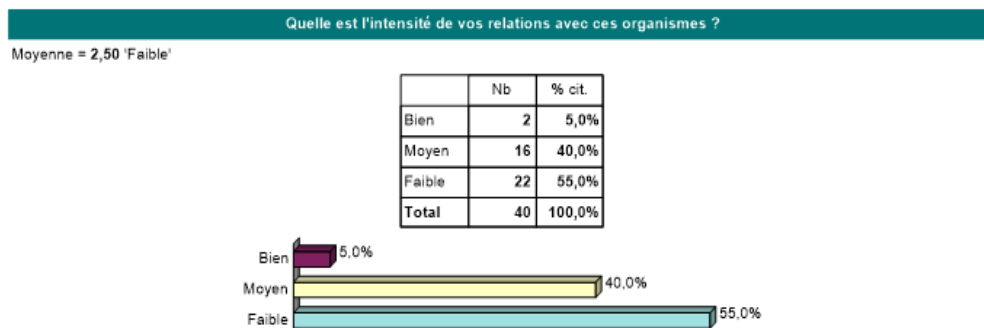
bénéficier des ressources territoriales, basées sur l'activation de la relation que les acteurs économiques peuvent développer entre eux.

Figure N°6 : Organismes d'adhésions de l'entreprise locale



La perception des entreprises quant à l'intensité des relations avec leurs organismes représentatifs, est en majorité faible (avec 55%) puis vient en deuxième position la réponse « moyen » (avec 40%) et en dernier lieu, celles qui ont répondu « bien » sont à l'ordre de 5% seulement ! (Figure N°7). Ceci dit, le processus de territorialisation des PPE (FQR) souffre d'un manque de coopération intra-acteurs économiques locaux à cause de l'inactivation de leurs relations au sein leurs institutions représentatives.

Figure N°7 : Intensité de relation avec les organismes loc



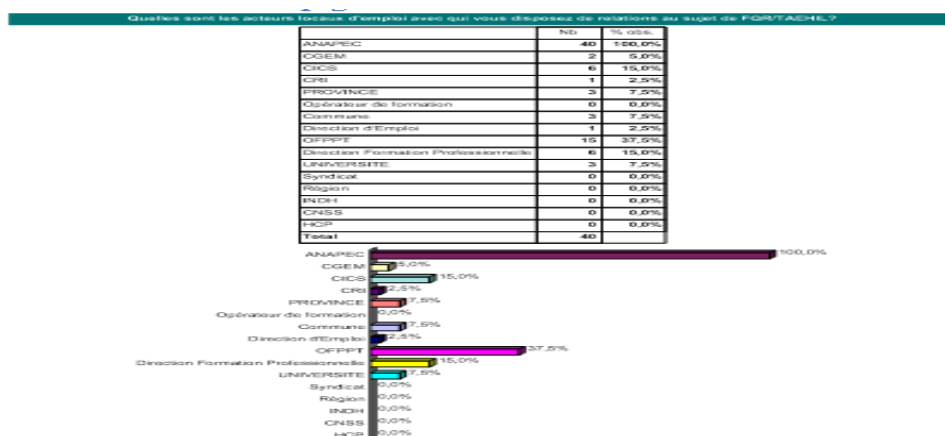
Les ALE avec lesquels l'entreprise locale a une relation (formelle ou informelle) dans le domaine de l'emploi sont présentés par le tableau ci-dessous. En première position il y a l'ANAPEC (avec 100%), en suite on trouve l'OFPPT (avec 37.5%), puis en troisième et quatrième ordre il y a la direction de formation professionnelle et la CICS (avec 15% chacun) et en cinquième position il y a l'université, la commune et la province (avec 7.5% chacun) (Figure N°8).

Concernant les questions d'emploi, pour l'entreprise locale, ce résultat montre l'importance de l'ANAPEC en tant qu'acteur incontournable dans le processus de mise ouvre des PPE

(FQR). Puis en deuxième position d'importance, il y a les acteurs de formation notamment l'OFPPT.

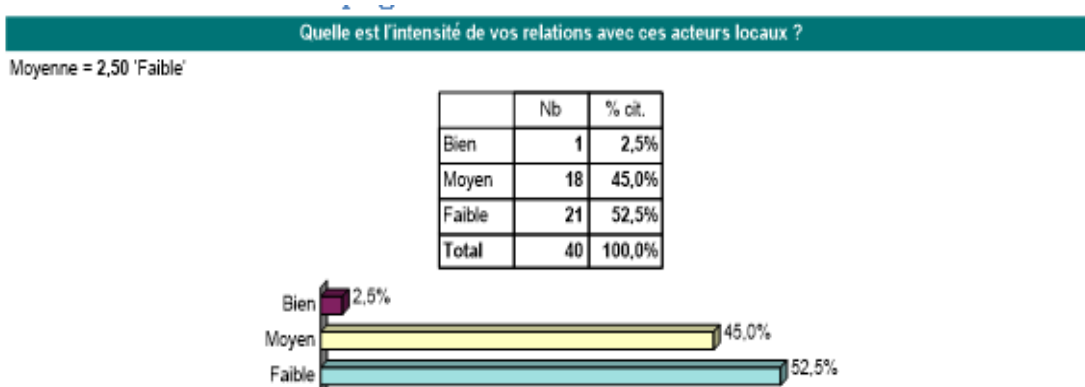
Cependant, la relation des entreprises avec les acteurs économiques est de faible ampleur ; ce qui impacte négativement le processus de coopération territoriale dans le domaine d'emploi.

Figure N°8 : L'entreprise locale en relation avec les ALE



La perception des entreprises interviewées, quant à la qualité de la coopération, exprimée en termes d'intensité de relation avec les ALE, est en majorité faible (avec 52.5%), puis en deuxième position il y a l'expression « moyen » (avec 45%), et en dernier lieu, on trouve l'expression « bien » (avec 2.5%) (**Figure N°9**). Ce résultat, confirme le dysfonctionnement de l'un des mécanismes principaux de processus de mise en œuvre des PPE, il s'agit de processus de coopération territoriale marqué par une faible qualité des relations inter acteurs.

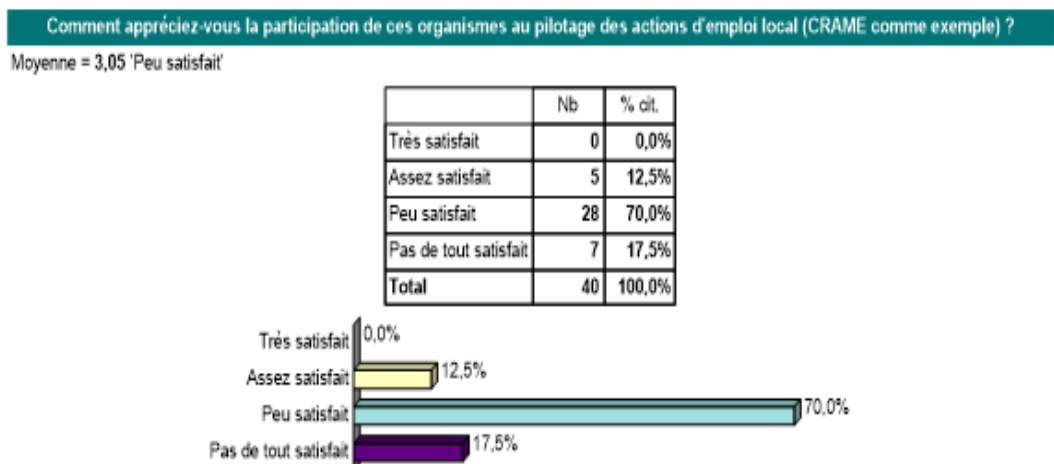
Figure N°9 : Intensité de relation avec les acteurs locaux



Le ressenti des entreprises interviewées quant à leurs appréciations à la participation des organismes représentatifs au pilotage des actions de l'emploi local (CRAME) est présenté par le diagramme ci-dessous comme suit : en tête du classement, il y a « Peu satisfait » (avec 70%), puis en deuxième position « pas de tout satisfait » (avec 17.5%) (Figure N°10).

Concernant le pilotage régional de FQR, ce résultat démontre la faible représentativité de l'entreprise locale dans la prise de décision locale. Ce ci, impacte négativement le degré d'implication de l'acteur économique dans le processus de mise en œuvre de cette action.

Figure N°10 : Participation des organismes représentatifs au pilotage de CRAME

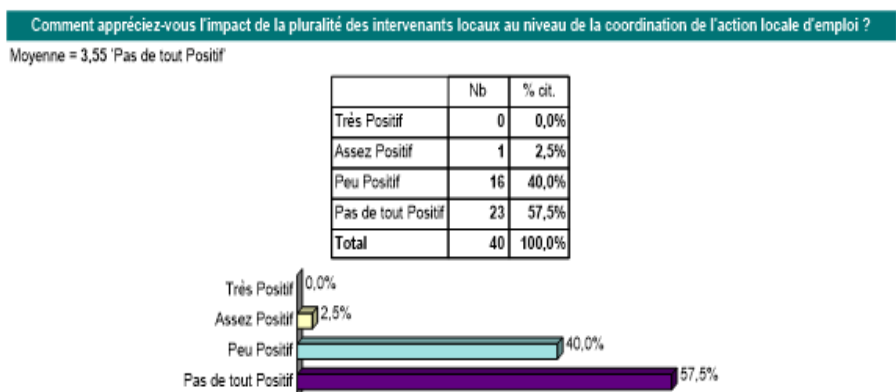


5.2.3. Qualité de la coordination

L'appréciation des questionnées quant à l'impact de la pluralité des intervenants locaux au niveau de la coordination de l'action d'emploi est en majorité 'pas de tout positif' (avec 57.5%), puis en deuxième rang il y a 'peu positif' (avec 40%) (Figure N°11).

Ce résultat montre la faible qualité de gouvernance de programme d'emploi « FQR », objet de notre évaluation à cause d'un manque de coordination et qu'est elle-même conséquence d'un faible dynamisme des relations de coopération inter-acteurs.

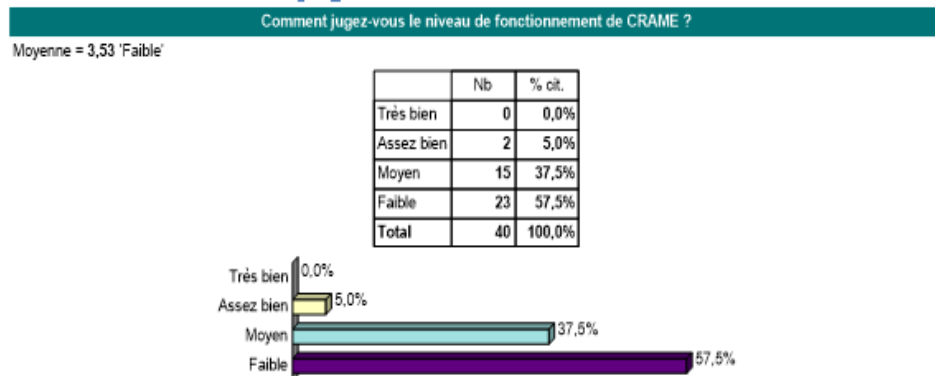
Figure N°11 : Pluralité des intervenants locaux



Le jugement des entreprises interviewées quant au niveau de fonctionnement du CRAME est illustré par la figure ci-dessous (Figure N°12). A ce sujet, la perception des interviewées est en majorité faible (avec 57.5%), puis en deuxième position il y a « moyen » (avec 37.5%).

Ce résultat précise que le CRAME, instance principale de gouvernance de la mesure FQR du programme TAEHIL, souffre des anomalies. Ceci influence négativement l'efficacité de la mise en œuvre locale de cette action.

Figure N°12 : Niveau de fonctionnement de CRAME



6. Discussion du résultat

D'après les résultats présentés ci-dessus, nous pouvons conclure que d'une part toutes les hypothèses retenues ont été validées de manière explicite, d'autre part, les perceptions que font les entreprises locales quant à l'efficacité de l'action publique d'emploi en relation avec la dimension territoriale est fortement négative. Il s'agit :

6.1. Appréciation générale de l'efficacité du processus de la FQR (hypothèse N°1)

6.1.1. Degré d'adaptabilité de la FQR

L'appréciation générale des entreprises locales quant au degré d'adaptabilité de la FQR aux spécificités locales est en majorité partielle. Ce résultat démontre le dysfonctionnement de la mise en œuvre de la FQR à cause de l'inadaptabilité partielle de cette action par rapport aux besoins des entreprises.

6.1.2. Faiblesses du processus de la territorialisation de la FQR

Pour les entreprises interviewées, les principales faiblesses de processus de territorialisation de la FQR/TAEHIL viennent en première et deuxième position, la coordination inter-acteurs et le mode de fonctionnement du CRAME, puis viennent en troisième et quatrième rang la représentativité de l'entreprise et le manque de leadership. Cette hiérarchisation des difficultés démontre la grande insuffisance de la gouvernance dans le processus de territorialisation des PPE.

6.2. Perceptions de l'entreprise locale quant aux déterminants territoriaux d'emploi

6.2.1. La valorisation des compétences spécifiques en tant que déterminant dans l'insertion des jeunes chômeurs de longue durée (Sous hypothèse N°1).

L'introduction de la notion de compétences spécifiques comme lien entre ressources humaines et territoires, dans le cadre du programme FQR/TAEHIL, soulève des questions sur la capacité du capital humain local à développer ces compétences essentielles à l'ancrage territorial de l'entreprise. Ces compétences spécifiques sont perçues comme des éléments de différenciation économique, permettant aux entreprises locales de se positionner au cœur des réseaux économiques organisés et assurant leur développement.

L'étude discute les résultats en relation avec la première sous-hypothèse, soulignant l'importance accordée par les interviewés à la valorisation des compétences locales en tant que facteur favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail. Les méthodes de qualification peuvent suivre une logique ascendante, où les entreprises locales initient des projets de formation adaptés à leurs besoins, ou une logique descendante, où les ALE s'adaptent à une mesure nationale de FQR.

Cependant, les participants à l'enquête expriment des divergences dans l'explication des dysfonctionnements et les pistes d'amélioration. Les entreprises locales soulignent leur insatisfaction quant à la logique administrative prédominante de l'ANAPEC, tandis que cette dernière est influencée par des objectifs évalués au niveau territorial et central, parfois aux dépens des préoccupations économiques locales.

L'analyse des perceptions des interviewés sur l'ancrage territorial de l'action de l'emploi local révèle des forces, des faiblesses et des propositions d'amélioration. La valorisation des ressources territoriales est considérée comme un facteur déterminant dans la validation de tout projet, offrant des avantages financiers, d'emplois, et de créations. Cependant, des faiblesses telles que le blocage de certains responsables locaux et le manque d'informations territoriales peuvent compromettre l'efficacité des initiatives locales.

Pour améliorer l'ancrage territorial des politiques de l'emploi, les interviewés suggèrent des actions telles que l'encouragement, la promotion des initiatives locales, et la formation comme outil d'acquisition de la performance chez la ressource humaine. Cependant, ces mesures peuvent ne pas être suffisantes, soulignant la complexité de l'ancrage territorial des politiques de l'emploi.

6.2.2. La forte intensité des relations intra et inter acteurs territoriaux en tant que facteur ayant un impact positif sur l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée (Sous hypothèse N°2).

La perception des entreprises quant à la coopération avec les ALE est majoritairement faible, soulignant un dysfonctionnement dans le processus de mise en œuvre des PPE, notamment en ce qui concerne la qualité des relations inter-acteurs. Les entreprises expriment une satisfaction limitée à l'égard de CRAME chargé de pilotage des actions de l'emploi local.

Au niveau du pilotage régional de la FQR, la faible représentativité des entreprises locales dans la prise de décision locale impacte négativement leur implication dans la mise en œuvre de cette action. Les résultats mettent en lumière des points forts et des points faibles dans la coopération des acteurs locaux, avec l'activation de la proximité géographique comme un facilitateur des relations formelles et informelles. Cependant, la coopération inter-acteurs est plus active au niveau central qu'au niveau local, et elle est souvent axée sur le volet quantitatif au détriment du volet qualitatif.

Pour remédier à cette situation, les relations entre les acteurs, aussi bien inter-acteurs qu'intra-acteurs, devraient être encouragées. Il est suggéré d'établir un cadre réglementaire incitatif au niveau local pour organiser la coopération, soulignant ainsi la nécessité de renforcer la coopération locale par des incitations réglementaires.

6.2.3. La coordination de qualité entre les acteurs territoriaux en tant que facteur déterminant favorisant l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs de longue durée (Sous hypothèse N°3).

L'appréciation des entreprises questionnées quant à l'impact de la multitude des intervenants locaux au niveau de la coordination de l'action d'emploi est en majorité non satisfaite. Ce résultat montre la faible qualité de gouvernance de programme d'emploi « FQR », objet de notre évaluation à cause d'un manque de coordination qui est elle-même conséquence d'un faible dynamisme des relations de coopération inter-acteurs.

La perception des interviewées est en majorité faible concernant le jugement des entreprises interviewées quant au niveau de fonctionnement du CRAME. Ce résultat précise que le CRAME, instance principale de gouvernance de la mesure FQR du programme TAEHIL, souffre d'anomalies. Ceci influence négativement l'efficacité de la mise en œuvre locale de l'action de la FQR.

Les acteurs institutionnels locaux d'emploi ont une position unanime de l'importance de la coordination dans l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail.

Cependant, l'efficacité des mécanismes de la coordination, leurs points de vue sont divergents dans l'explication de certains dysfonctionnements et sur leurs pistes d'amélioration.

La coordination, pilier du processus de territorialisation des PPE est prônée de la part des entreprises locales dans la région de Fès Meknès. L'efficacité en termes de ladite coordination est plus que souhaitable. Leurs perceptions à ce sujet laissent dire qu'il est aussi et surtout question de quelques contraintes quant à la pratique territoriale de celle-ci. Il y a celles institutionnelles et d'autres non institutionnelles. *La mise en œuvre au niveau déconcentré est plus que flagrante chez les ALE. Ce qui donne, et ceci va de soi, une faible efficacité de l'opérationnalisation du programme FQR pour ne pas dire son échec.*

En guise de conclusion, une lecture longitudinale des figures fait dégager que les interviewées ont en commun le manque de coordination concernant les attributions territoriales qui sont les leurs. Ainsi, plus l'acteur a le sentiment d'appartenance et d'ancrage local, plus il souffre du manque de coordination avec le pouvoir déconcentré, ici symbolisé et représenté par le gouverneur et la province. La quasi-totalité des entreprises interrogées ont relié la question de la Coordination au rôle que doit jouer le président du CRAME en tant que leadership du territoire de la région.

A côté, de cette insuffisance, d'autres faiblesses sont soulevées par nos interviewées il s'agit de :

- La multitude des acteurs ;
- La divergence des intérêts ;
- La faible culture de coopération ;
- L'insuffisance des textes juridiques qui règlent la coordination locale.

Conclusion

À la fin de cet article et à la lumière de nos analyses quantitatives, il est défendable d'affirmer que nos résultats ont répondu à toutes nos questions initiales. Pour rappel, notre recherche visait à étudier les attitudes des entreprises locales envers les facteurs territoriaux influençant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail au Maroc. Notre question principale était la suivante : quelle est la perception des entreprises locales à l'égard des facteurs territoriaux impactant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail ? De cette question découlaient plusieurs sous-questions :

- Comment les entreprises locales évaluent-elles l'efficacité des actions publiques en matière d'emploi local ?
- De quelle manière le territoire peut-il contribuer à l'insertion professionnelle

des jeunes en difficulté sur le marché du travail ? • En quoi l'activation de la proximité géographique des acteurs locaux de l'emploi peut-elle favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail ? • Comment la coordination entre les acteurs locaux de l'emploi peut-elle positivement influencer l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail ?

Comme mentionné précédemment, l'insertion professionnelle est un processus complexe et un enjeu majeur dans les politiques gouvernementales mondiales visant à réduire le chômage et ses risques sur la stabilité socioéconomique et politique.

Nos résultats indiquent que les interviewées sont largement d'accord sur le fait que la prise en compte des spécificités locales dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi liées à l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté est encore à un stade initial, malgré l'expression de la volonté du gouvernement marocain depuis 2006. Elles reconnaissent l'importance de valoriser les compétences locales, intensifier les relations inter-entreprises et avec les acteurs locaux, ainsi que la nécessité d'une coordination efficace.

Cependant, des divergences existent quant aux explications des dysfonctionnements des mécanismes de territorialisation. Les interviewés s'accordent sur la corrélation entre les faibles niveaux de ce processus, le manque de coordination, les dysfonctionnements du CRAME et la faible représentativité de l'entreprise locale. La coordination est perçue comme un mécanisme essentiel pour renforcer la cohérence des politiques engagées, mais les faibles niveaux de coordination entravent cette démarche, impactant négativement la concertation, la coopération et le suivi des décisions.

Le rôle du CRAME, bien que déterminant, est entravé par la faible activation de son président et la divergence dans la logique des ALE. De plus, la faible représentativité de l'entreprise locale nécessite une restructuration des associations professionnelles pour garantir leur participation dans l'élaboration des actions d'insertion professionnelle.

Nos investigations confirment nos hypothèses de recherche et enrichissent notre compréhension des facteurs influençant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté au Maroc. Nous soulignons l'importance d'associer la formalisation des mécanismes de territorialisation à d'autres mesures, intégrées dans une stratégie territoriale d'emploi. Nous suggérons que le modèle d'Emploi-Québec du Canada pourrait inspirer la politique d'emploi de la région Fès-Meknès.

En termes d'apports, notre travail contribue aux premiers travaux académiques traitant de l'aspect territorial de la question d'emploi au Maroc. Il offre des implications théoriques,

méthodologiques et managériales, couvrant les domaines de l'économie du travail, de la politique publique, de l'économie du territoire et de la sociologie du territoire.

En conclusion, notre recherche souligne la nécessité d'une stratégie territoriale concertée, d'un territoire commun défini, d'une clarification du cadre d'action des structures de gouvernance régionales, et de conditions de réussite pour les services de l'État. Malgré des résultats solides, des limites méthodologiques ont été identifiées, suggérant des pistes pour des recherches futures plus approfondies afin de mieux comprendre la complexité de la réalité territoriale de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté sur le marché du travail au Maroc.

BIBLIOGRAPHIE

1. Articles de revue

- **GRELET Y. & HILLAU B. & MARTINELLI D.** (1994), Portraits régionaux de l'emploi et de l'insertion des jeunes, Cereq.
- **HASSENTEUFEL P.** (1998), Politiques sociales et territoires, Politiques et management public (Numéro spécial) , Vol.16 N°3 .
- **LELOUP F. & MOYART L & PECQUEUR B.** (2005), La gouvernance territoriale comme nouveau mode de coordination territoriale ? , Géographie, économie, société, Vol. 7, p. 321-332.
- **MOREAU G.** (2008), Le retour à l'emploi durable : un enjeu individuel et territorial, Économie Lorraine n°114.
- **Précieux BEHANZIN, Lucien AGBANDJI et Georges DOSSOU** (2019), Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin, Moroccan Journal of Entrepreneurship Innovation and Management, S.I,V. 4, n. 2, p. 1-21.
- **Roux V.** (2003), Insertion professionnelle des jeunes : des disparités selon la région de formation qui s'atténuent avec la prise en compte des caractéristiques individuelles, Géographie de l'école, n°8, pp. 99-103.
- **VERCHERAND J.** (2006), Le Travail. Un marché pas comme les autres, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- **VINCENS J.** (1997), L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle, Formation Emploi N° 60 ;.
- **Zerbo.** (2018). "La demande de travail de la théorie générale de la firme : évidence empiriques" Document de travail 177, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.

2. Livres

- **ARDENTI R.** et al. (1995), Les Politiques publiques d'emploi et leurs acteurs, Paris, PUF.
- **BECKER G.S.** (1964), Human Capital 2nd edition, New York, Columbia University Press.
- **BORJAS G.-D.** (2008), Labor Economics 4e éd., Boston, McGraw-Hill.
- **BOTERF G.** (2015), Construire les compétences individuelles et collectives, Paris, Eyrolles.
- **EL AYNAOUI K. et IBOURK A.** (2016) les enjeux du marché du travail au Maroc, Policy Center OCP, Maroc.
- **FAURE A.** (2004), Territoires/Territorialisation. Dictionnaire des Politiques Publiques, Presses de Sciences.
- **FOUQUET A. et MEASSON L.** (2009), L'évaluation des politiques publiques en Europe, culture et futurs, L'Harmattan.
- **GAZIER HELOÏSE P.** (2019), Économie du travail et de l'emploi. Méthodes et enjeux en économie du travail, La découverte.
- **IBOURK A.** (2015), les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc, Fondation européenne pour la formation.
- **REDOR D.** (1999), Économie du travail et de l'emploi, Paris, Eyrolles.

3. Thèses

- **Anne-Gaëlle RIMBERT-PIROT,** (2015) : « Analyse du processus de territorialisation de l'action publique : construction d'un territoire et appropriation d'un outil pour agir collectivement. Cas des Programmes Territoriaux de Santé » Thèse de Doctorat, Université » Thèse de doctorat en Sciences de Gestion Aix-Marseille Université.
- **PHAM TRUONG G.** (2018) : « LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES TERRITORIALES : LIEN INVISIBLE ENTRE LES ENTREPRISES, LES ACTIFS ET LE TERRITOIRE » Thèse de Doctorat en Sciences Économiques Université Bourgogne Franche-comté.