HAL
open science

Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc : le cas des quartiers pauvres

Youssef Sadik

To cite this version:

Youssef Sadik. Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc : le cas des quartiers pauvres. Interventions Economiques : Papers in Political Economy, 2017, Les zones grises du travail, 58. hal-01525058

HAL Id: hal-01525058

https://hal.science/hal-01525058v1

Submitted on 31 May 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Revue Interventions économiques
Papers in Political Economy

58 | 2017
Les zones grises du travail

Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc : le cas des quartiers pauvres

Grey Zones and the Reconfiguration of Employability Policies for Youth: the Case of Poor Districts in Morocco

Youssef Sadik

Éditeur
Association d'Économie Politique

Édition électronique
URL : http://interventionseconomiques.revues.org/3492
ISSN : 1710-7377

Référence électronique
Youssef Sadik, « Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc : le cas des quartiers pauvres », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 58 | 2017, mis en ligne le 15 mai 2017, consulté le 17 mai 2017. URL : http://interventionseconomiques.revues.org/3492

Ce document a été généré automatiquement le 17 mai 2017.

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Zones grises et recomposition des politiques d'incitation à l'employabilité des jeunes au Maroc : le cas des quartiers pauvres

Grey Zones and the Reconfiguration of Employability Policies for Youth: the Case of Poor Districts in Morocco

Youssef Sadik

1 Les politiques publiques d'emploi au Maroc peinent à apporter des réponses concrètes et durables au chômage chronique, notamment celui des jeunes diplômés (Haut Commissariat au Plan, 2015). La mise en place des Plans d'Ajustements Structurels (PAS) à partir de 1983 qui, sous l'impulsion des recommandations du FMI et de la Banque Mondiale, annonçaient le désengagement de l'État des secteurs sociaux de base (éducation, santé, transport, etc.) ; et la crise de gouvernance à laquelle ont succombé nombreuses institutions publiques à caractère social qui ont vu leurs budgets et ressources humaines drastiquement baisser (Hibou, 1996) n'ont fait qu'augmenter l'inefficacité de l'État dans la gestion du chômage.

2 L'emploi fut l'un des premiers secteurs où les résultats du désengagement de l'État s'est fait rapidement sentir. Malgré la création et la mise en place d'un certain nombre d'institutions et de mesures, les résultats sont restés en deçà des objectifs annoncés par l'État qui consistent essentiellement en la réduction du chômage des jeunes diplômés, notamment dans les grandes villes. Cet échec, confirmé par les statistiques officielles (Graphique, annexe 1) qui stipulent que, malgré les efforts consentis, le chômage des jeunes citadins est devenu une constante du marché d'emploi marocain. En fait, près des deux tiers des chômeurs (63,5 %) sont âgés de 15 à 29 ans alors que de trois sur dix parmi eux (29 %) détiennent un diplôme de niveau supérieur. Les statistiques officielles (HCP, 2015) soulignent également le caractère citadin du chômage au Maroc (80,5 %).

3 Cette situation peut être expliquée par plusieurs facteurs dont le point focal est non seulement la structure de l'économie marocaine, très dépendante des aléas climatiques et des accords économiques signés avec les puissances mondiales, mais aussi l'absence quasi systématique de coordination et de communication entre les différents acteurs nationaux (Banque Mondiale, 2012).

4 Les facteurs susmentionnés ont accéléré les mutations du marché d'emploi tout en favorisant l'essor de nouvelles formes de travail qui transgressent les oppositions classiques qui caractérisaient ce champ. En effet, les jeunes chercheurs d'emploi ont été obligés de mettre en œuvre des processus à la fois innovants et dynamiques pour accéder à l'emploi (Banque Mondiale, 2012). Les formules d'emploi auxquelles les jeunes font recours sortent de plus en plus du cadre « normatif » classique ou dualiste public/privé ou formel/informel (Azaïs et Kesselmann, 2011) pour tenter de « bricoler » et de négocier de nouvelles formules de travail pour répondre à leurs besoins. Les jeunes décident parfois d'intégrer un job « déclaré » pour bénéficier d'une adhésion à la sécurité sociale et au régime d'assurance maladie et de la retraite, ceci en ayant un emploi parallèle plus avantageux financièrement et qui offre une meilleure flexibilité en horaires de travail. Dans un marché de travail dit « composite » (Aoufi, 2000), la mobilisation de la notion de « zones grises d'emploi » s'avère, à notre sens, judicieuse.

5 Le travail de Azaïs (2010) et de Azaïs et Kesselmann (2011) semble constituer un cadre théorique et méthodologique pertinent pour comprendre et expliquer les dynamiques d'un marché de travail en pleine recomposition, notamment dans le contexte de la mondialisation où les trajectoires des carrières répondent de plus en plus aux besoins immédiats de la survie et non de la qualité de vie, notamment dans les pays émergents. En effet, la réflexion sur les « frontières » de la relation d'emploi, terrain constitutif du concept « zones grises », permet d'appréhender la dynamique qui caractérise ce champ de recherche et de comprendre les conduites des acteurs, leur marge de liberté qui serait conditionnée par des soucis de protection, et leurs enjeux de « repositionnement » dans un terrain mouvant. Comme le mentionnent Mahoney et Thelen, (2010), cette perspective renseigne sur les profils, les stratégies ou les attitudes individuelles comme institutionnelles face à des situations qui demeurent insaisissables par d'autres approches dualistes dites de la segmentation (Piore et Doeringer, 1970) ou graduelle.

6 Le présent article vise à analyser comment les jeunes issus de quartiers défavorisés se mobilisent-ils pour intégrer le marché d'emploi et quelles en sont les stratégies mobilisées pour « bricoler » de nouvelles situations. Autrement dit, comment ces jeunes Marocains vivant une précarité sociale et économique développent leur propres« zones grises ». Notre article propose ainsi une lecture multidimensionnelle du marché de l'emploi au Maroc aux niveaux macro-institutionnel (on interpelle les politiques publiques, les acteurs institutionnels et autres acteurs à savoir, l'État, le patronat et les organismes d'insertion professionnelle des jeunes, etc.), et micro-institutionnel, c'est-à-dire à l'échelle locale (la Commune) et individuelle (les jeunes chercheurs d'emploi et leurs associations). Nous commençons par présenter, ne serait-ce que succinctement, les principaux travaux sur le concept de « zones grises » et la définition que nous faisons de celui-ci, ensuite nous présentons le contexte empirique de notre observation du terrain : un quartier marginalisé de la Région Rabat-Salé (juste à quelques kilomètres de la Capitale nationale) et enfin nous présentons une description des interactions qui lient les acteurs concernés par le marché de l'emploi et les nouvelles situations qui en résultent notamment celles que l'on situe généralement dans des « zones grises d'emploi ».

7 Le choix du terrain est motivé par le fait que les « zones grises », notamment dans les quartiers pauvres et populaires, sont susceptibles de souligner le caractère précaire et aliénant des processus d'intégration professionnelle. En effet, le processus de globalisation, bien qu'il nous impose un angle d'analyse supra, ne peut en aucun cas outrepasser les réalités locales : « La globalisation est un processus compréhensif d'interdépendances sociales, économiques et politiques, multiscalaires, qui, loin d'effacer l'échelle locale, lui accorde une place privilégiée : les acteurs locaux s'y adaptent, la font leur ou la contournent » (Azaïs, 2014, p. 54).

8 Enfin et d'un point de vue scientifique, la mobilisation de la notion de zones grises pourrait contribuer à mieux comprendre les enjeux de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Maroc et ailleurs, notamment dans les pays nord-africains. Nous espérons ainsi participer à la mouvance à laquelle se livrent les sciences sociales au Maroc, la sociologie tout particulièrement (Madoui, 2015, Sadik, 2017).

1. Caractéristiques de l'échantillon et contexte sociospatial de l'enquête

9 Afin de comprendre les dynamiques du marché d'emploi d'une commune caractérisée par la pauvreté et la vulnérabilité, nous avons mené une étude de terrain qualitative pour explorer la situation sociale et professionnelle des jeunes de la commune Laayayda. Notre choix d'une analyse régionale de la question de la recherche, et non pas nationale, est justifié par notre volonté de mieux appréhender les mutations du marché de l'emploi au Maroc. Comme le soulignent Bellemare et Briand , l'intérêt de mobiliser la notion de Région « permet de reconnaître une multitude de niveaux d'interactions, producteurs de/produits par, les rapports de travail (...) le concept de région permet de reconnaître de nouveaux acteurs, et de découvrir des enjeux nouveaux, à l'échelle infranationale, nationale ou extranationale » (Bellemare et Briand, 2015, p. 23).L'étude de terrain vise en premier lieu l'analyse des dynamiques du marché de l'emploi et des secteurs qui le déterminent, ceci en se rapportant aux stratégies d'action des principaux acteurs impliqués : les entreprises et les jeunes demandeurs d'emploi. De plus, l'implication d'autres institutions telles que les institutions d'aide à l'insertion à l'emploi, les pouvoirs locaux et les représentants de la société civile nous ont poussés à les intégrer dans l'analyse, ceci dans la perspective de développer une approche globale des zones grises et des stratégies d'acteurs (Azaïs et Kesselmann, 2011).

1.1 L'échantillon de l'enquête

10 Pour répondre à nos objectifs, nous avons organisé l'étude terrain en quatre phases/outils de recherche. Ce long processus reflète la complexité de l'objet de recherche composé d'acteurs à la fois différents et interdépendants :

11 **Phase 1**. Nous avons procédé à la sélection des acteurs concernés par la question de l'emploi au niveau de la commune de Laayayda et de la Région de Salé. Le choix de sélection a été déterminé par les variables suivantes : autorité de l'institution, son implication dans les questions de l'emploi et sa visibilité dans le contexte local de la commune. Nous avons ainsi réalisé des entretiens semi-ouverts avec les représentants de la préfecture, de la société civile, des collectifs de patronats, des entreprises, des

représentants syndicaux et des organismes d'aide à l'insertion à l'emploi. Un total de 10 personnes a été rencontré.

Tableau 1. Sélection préliminaire des acteurs

Organisme/patronat	Statut organisationnel	Nombre
Association Bras Unis	Membres	2
Association Manarat	Président	1
Centre Régional d'Investissement	Responsable service création d'entreprise	1
Préfecture de Salé	Responsable service économique	1
Représentant du patronat	Représentant du secteur textile	1
Représentant du patronat	Représentant des écoles privées de Salé	1
Représentant du patronat		1
Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et d'Appui aux Compétences	Cadre administratif	1
Total participants		**10**

12 Phase 2. Nous avons ensuite organisé des *focus groups* avec 17 jeunes de la commune. Le principal objectif étant d'approfondir un certain nombre de points soulevés par les entretiens avec les acteurs locaux. De plus, ces *focus groups* ont été très utiles dans l'élaboration de nos questionnaires.

13 Phase 3. Nous avons constitué un échantillon aléatoire de 200 personnes auxquelles on a distribué des questionnaires sur leur situation personnelle, sociale, professionnelle et économique. L'objectif est de savoir comment ces jeunes se débrouillent pour s'assurer une vie décente dans un contexte de vulnérabilité économique et sociale. Malgré les relances actives et l'enthousiasme affiché par de nombreux jeunes participants à l'étude, nous n'avons pu collecter que 109 questionnaires, ce qui représente quand même un taux de réponse de 54 %.

14 Le profil des répondants se compose comme suit :

Tableau 2. Répartition des répondants selon le sexe

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	59	54,10 %
Féminin	50	45,90 %
Total obs.	**109**	**100 %**

15 Phase 4. La dernière phase du processus de collecte des données inclut la distribution de 50 questionnaires aux entreprises installées dans la région. Le nombre de questionnaires remplis par les entreprises est resté limité à 31 questionnaires. Les responsables administratifs des entreprises approchées se sont montrés réservés par rapport à notre démarche. En effet, des questions relatives aux effectifs, aux activités de l'entreprise et à son niveau d'activité semblent « toucher » la zone taboue dans le référentiel des entreprises. Il a fallu mobiliser nos contacts personnels à l'organisation patronale CGEM pour pouvoir décrocher ce nombre de questionnaires. De toute manière, les chercheurs

en sciences sociales ont soulevé, à maintes reprises, les problèmes relatifs à l'étude du cadre entrepreneurial marocain qui, malgré les quelques avancées enregistrées dans certains domaines, reste à l'abri du questionnement du monde de la recherche (Sadik, 2016).

16 Pour les entreprises enquêtées, 61.1 % sont installées dans le quartier industriel, contre 22.2 % dans la nouvelle médina alors que 11.1 sont installées dans l'ancienne médina de Salé à proximité de Laayayda.

17 Nous nous sommes attelés à respecter les principes d'une démarche compréhensive qui se base essentiellement sur l'écoute et l'analyse attentive des positions de chacun des acteurs dans le cadre d'un terrain imperméable. Il a fallu croiser des outils d'enquête qualitatifs et quantitatifs pour assurer l'accès à une information fiable et suffisante. L'approche empirique adoptée a également l'importance de « construire » les protocoles de recherche et d'enquête de terrain *ad hoc* tout en s'adaptant aux particularités socio-économiques et culturelles de la province. À ce stade, il est utile de rappeler que l'enquête de terrain ne s'est pas déroulée sans surprise. Les acteurs locaux n'étant pas très familiarisés avec ce genre d'investigations hésitent souvent à accepter de nous donner rendez-vous. Pour l'essentiel de ceux qui l'ont accepté, le report des rendez-vous ou le refus de répondre à certaines questions, notamment celles relatives aux politiques publiques, étaient récurrents.

18 Ainsi, bien que nous ayons fait appel aux techniques d'échantillonnage aléatoire, les principales variables sociologiques ont été représentées. Quant à l'occupation actuelle des jeunes de notre échantillon, 42,2 % des enquêtés sont en situation de chômage contre 25,7 % qui sont des actifs occupés alors que 30,3 % de l'échantillon sont en cours de scolarisation.

Tableau 3. Répartition des jeunes enquêtés selon l'occupation actuelle

Occupation actuelle	Nb. cit.	Fréq.
Actif occupé	28	25,70 %
Chômeur	46	42,20 %
Femme au foyer	0	0,00 %
Elève ou étudiant	33	30,30 %
Infirme ou malade	1	0,90 %
Autre inactif	1	0,90 %
Total obs.	**109**	**100 %**

1.2 Les caractéristiques socioéconomiques de la commune Laayada

19 La Commune de Laayayda dépend administrativement de la province de Salé qui fait partie de la Région Rabat-Salé-Kénitra. Selon les derniers résultats disponibles émanant du Recensement Général de l'Habitat et de la Population (RGHP) de 2014, la commune Laayayda abrite une population qui avoisine 152000 personnes dont la catégorie d'âge 15-29 ans représente 28.7 %. Néanmoins, la commune enregistre des taux de pauvreté et de vulnérabilité beaucoup plus importants que la moyenne régionale. Les indicateurs de sévérité de la pauvreté par exemple accordent à la commune 1.6 contre une moyenne

régionale de 0.9 et provinciale de 0.7.Les politiques de développement à l'échelle locale ont relégué le développement social et humain au second plan, priorisant ainsi les grands projets d'infrastructure (le port Tanger-Med, Train à grande vitesse, Casablanca Finance City). De la scolarisation au système de santé publique, la Commune se place aux derniers rangs. Le taux d'analphabétisme dans la commune (39.5 %) est nettement plus élevé que celui de la province (29.9 %) ou de la région (32.2 %).

20 Les résultats du recensement de 2004[1] révèlent que le nombre de ménages pauvres au niveau de la commune s'élevait à 2952, soit 13,9 % des ménages qui vivent en dessous du seuil de la pauvreté relative. Quant au seuil de vulnérabilité, il est important avec plus du 1/5 des ménages qui risquent de basculer dans la pauvreté, soit 20,9 % de la population de la commune. Cette dernière, comme le mentionne l'indice de développement humain (0.63) et social (0.43) éprouve beaucoup de difficultés à bénéficier d'une éducation/formation de qualité et d'une offre d'emploi décente.

Tableau 4. Pauvreté des ménages dans la région Rabat-Salé (2004)

PAUVRETE	La région	%	La province	%	La commune	%
Ménages	498,068	100	168,497	100	21 238	100
Ménages inférieurs au seuil de pauvreté relative	39,845	8	10,952	6.5	2 952	13,9
Ménages inférieurs au seuil de la vulnérabilité	60,266	12.1	18,366	10.9	4 439	20,9
Indice de la sévérité de la pauvreté	0.9	(X)	0.7	(X)	1,6	(X)
Indice de développement humain	0.63	(X)	0.66	(X)	0,64	(X)
Indice de développement social	0.43	(X)	0.45	(X)		(X)

2. Formes et dynamiques socioéconomiques du marché d'emploi local

21 L'analyse des données collectées renvoie à quatre résultats majeurs : 1) les jeunes reconnaissant des lacunes au niveau de leurs compétences techniques et linguistiques (cf. en langue française), conséquence d'un système d'enseignement déficient et loin de la réalité de la pratique des entreprises ; 2) Les jeunes se font une représentation ambiguë du concept de marché de l'emploi, le limitant au chômage et aux ajustements personnels pour développer leurs propres zones grises ; 3) les jeunes ne formulent pas des exigences particulièrement démesurées à l'égard des entreprises, notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi ; 4) les employeurs de la Région préfèrent accuser le système scolaire marocain et les agences publiques d'insertion à l'emploi qui habituent les jeunes à la stabilité et non à la prise de risque et à l'aventure professionnelle. Ils dénient par-là toute part de responsabilité sociale.

2.1 Le système de formation interpellé par les jeunes

22 Comme le reconnaissent eux-mêmes, les jeunes de la commune soulignent de nombreuses lacunes dans leur formation, ce qui les empêche de décrocher les emplois correspondant à leurs profils. Ce sont souvent des lacunes relatives aux soft-skills notamment en termes

de langues, de communication et estime de soi. Généralement, ce sont ces éléments qui font la différence, notamment lorsque les compétences techniques sont égales. Ainsi, 60.6 % des réponses soulignent la non-maîtrise des langues étrangères, le français en particulier, et des techniques de communication comme lacunes majeures qui entravent leur insertion dans le marché de l'emploi. Par ailleurs, 29,4 % des réponses confirment leur faible maîtrise de l'outil informatique alors que 15,6 % parmi les répondants déclarent que leurs formations ne sont pas adaptées aux besoins des employeurs. De plus, 12,8 % des réponses sont portés sur les carences au niveau de l'encadrement dans les techniques de recherche d'emploi.

Tableau 5. Les lacunes en formation citées par les jeunes

Lacunes en formations identifiées	Nb. cit.	Fréq.
Sans réponse	14	12,80 %
Langues étrangères et communication	66	60,60 %
Informatique	32	29,40 %
Manque de qualification technique demandée par les entreprises	17	15,60 %
Manque d'expérience pour pouvoir créer sa propre entreprise	7	6,40 %
Peu encadré pour rechercher un emploi	14	12,80 %

23 En effet, dans les établissements de formation publics, ces aptitudes restent très marginales et considérées comme secondaires. En revanche, en moment de crises, les employeurs sont plutôt demandeurs d'une main d'œuvre polyvalente et dont la maitrise des techniques de communication se place en tête. Mises à part les dimensions relatives à ce que Bourdieu appelle le *habitus*, l'école publique à côté des écoles privées situées dans les quartiers pauvres sont incapables d'échapper aux griffes du système reproductif dont la principale mesure de sélection est liée au niveau social comme spatial (Bourdieu, 2000 et Bourdieu et Passeron, 1970).

2.2 Le marché de l'emploi pour les jeunes : ambiguïté, incertitudes et zones grises

24 Sous l'effet de la mondialisation, l'économie marocaine a connu une profonde mutation dont la principale conséquence est la disqualification des jeunes diplômés du marché de l'emploi (Banque Mondiale, 2012). Pour définir l'énoncé « marché de l'emploi », les jeunes de Laayayda préfèrent plutôt parler du chômage qui semble être la variable constante de leur vie. Les témoignages montrent à tel point le marché d'emploi est devenu un objectif inaccessible. Alors que la relation à l'emploi est de plus en plus fragilisée, ce qui va dans le sens des études menées par Azaïs et Kesselmann (*2011) et qui* montrent à quel point les recompositions récentes de la relation à l'emploi sortent du cadre normatif pour générer de nouvelles formes et dynamiques qui n'étaient pas jusque-là cantonnées par les sciences sociales. Comme le mentionnent Azaïs et Kesselmann (2011) la France, par exemple, et d'après une lecture de la politique du marché du travail, notamment des caractéristiques associées au salarié, a réglementé le travail non standard (TNS) via l'utilisation d'une trentaine de types de contrats relevant de cette même forme d'emploi. Ce détournement qui a pour but de camoufler l'utilisation excessive du (TNS) et d'éviter

les problèmes de licenciement, entre autres, a été confronté aux objections de bon nombre de mouvements syndicaux, avant que la loi Borloo n'intègre les pratiques des agences intérim dans le service public, en tant que partenaires et « standardise » ainsi le (TNS). Par conséquent, de nouvelles frontières salariales sont tracées, modifiant les zones grises d'emploi.

25 Contrairement aux prophéties des théories ultralibérales qui préconisent plus de transparence et de mobilité dans les marchés d'emploi moins régulés, les effets ne tardent pas à se faire sentir. Les populations vulnérables sont les premières à en encaisser les dégâts.

26 Cela se comprend si on tient compte du fait que le nombre de jours de travail de 32 % questionnés ne dépasse pas trois jours par semaine. Les jeunes associent ainsi le marché de l'emploi à « *anarchie* », « *désordre* », « *informel* » et « *pratiques malsaines* », ne favorisant que l'« *incompétence* », les « *pistons* » et le « *clientélisme* ». Ce sont là des mots qui sont redondants dans toutes les réponses.

27 Aux États-Unis, par exemple, le moyen de défense le plus répandu est le déplacement du salarié en « travailleur indépendant », quel que soit son degré de qualification ou son secteur d'activité. L'organisation du travail ne reconnaît presque plus la notion d'emploi, on parle plutôt de « projet » ou « domaine de travail ». L'absence d'une unification du Travail Non Standard conduit à des inégalités dans l'attribution des droits publics et avantages collectifs. Toutefois, la législation a accordé dernièrement, certaines protections salariales contre la discrimination dans le travail.

28 Par ailleurs, les critiques des jeunes vis-à-vis de la qualité de leurs diplômes considérés comme « sans valeur », les amènent à sortir du cadre « normatif » pour en construire un autre « réel », l'objectif étant de« construire » des formes alternatives (Mahoney et Thelen, 2010)leur permettant non seulement de contourner les règles institutionnelles figées, mais aussi d'effectuer une sorte de transhumance régulière entre les catégories classiques (formel/informel, privé/public, travail rémunéré/bénévolat, etc.) (Taylor, 2004). Cette hybridation progressive du marché d'emploi local n'est pas sans créer des espaces « mixtes » où les demandeurs d'emploi de toutes sortes se retrouvent pour exposer leurs « forces de travail » : le « *Moukef* »[2]. C'est le seul espace visible permettant de voir et de sentir cette relation entre demandeur d'emploi et employeur. Aucun autre espace ne permet de mesurer l'étendue du champ couvert par le marché de l'emploi et en appréhender la consistance. Cet espace, aussi dynamique soit-il, n'est pas reconnu par les lois en vigueur et encore moins par les institutions concernées par la question de l'emploi. Comme le souligne Azaïs (2014, p. 57), « le concept d'hybridation traduit la superposition de normes, mais aussi le glissement de normes rigides vers des pratiques non encore reconnues par le Droit. La jurisprudence peut alors jouer un rôle dans le processus normatif lorsqu'elle dévoile des tendances provenant d'arrangements locaux et producteurs de zone grise ».

29 Il va sans dire que la nouvelle division internationale du travail est un vecteur incitant le capitalisme industriel à développer « une nouvelle vigueur historique, notamment en raison de la quasi-absence dans ces pays (du Sud) de toute forme coercitive de régulation...l'emploi se reconstitue sous de nouvelles formes conduisant à une reconfiguration progressive des identités professionnelles, collectives et sociales (...) et à l'élargissement des parts du secteur informel dans les économies du Sud » (Soussi, 2013, p. 49). Il faut aussi insister sur l'impact dévastateur de l'industrie chinoise sur le secteur

manufacturier, notamment le textile et la sous-traitance des projets de production de masse au Maghreb (D'Amours, 2013). Dans ce contexte de mondialisation, les jeunes éprouvent davantage de la difficulté à créer des formes d'action collective pour réagir. Ils sont ainsi de plus en plus enclins à « bricoler » des solutions individuelles, temporaires et superficielles. Tout au long de notre enquête de terrain, et mise à part l'action menée par des acteurs associatifs, les jeunes ne se sont jamais montrés favorables à une action collective et organisée. Le jeune demandeur d'emploi préfère contacter individuellement les employeurs.

30 Finalement, les résultats montrent que les jeunes considèrent que le marché de l'emploi est non structuré, imprévisible et compétitif. En effet, 51.4 %considèrent que le marché du travail local se caractérise par l'importance de la demande par rapport à l'offre. Les rares entreprises présentes localement se limitent ainsi aux embauches saisonnières. Dans cette rareté de travail, 41.3 % considèrent que ce sont plutôt les réseaux informels (famille, piston, clientélisme, etc.) qui sont en mesure d'assurer un emploi, ne serait-ce que provisoire.

> « Le marché d'emploi ici se qualifie par une faible structure par rapport aux demandes. Comme plusieurs villes marocaines, les jeunes prédominent démographiquement alors que, mis à part quelques PME ou le quartier industriel, il n'y a rien » 24 ans, Acteur associatif.

2.3 Les attentes professionnelles des jeunes plutôt « réalistes »

31 Formulées au cours des entretiens, du *focus group* ou par questionnaire, les jeunes expriment des attentes diverses. Ils mettent souvent le doigt sur l'impératif d'améliorer l'enseignement public notamment dans les quartiers pauvres en vue d'assurer un minimum d'égalité des chances. Ces jeunes qui pensent ne pas bénéficier de leur plein droit à un enseignement de qualité ne se sentent pas responsables de leur niveau de compétence. Ils souhaitent également que l'entreprise privée se mette à niveau et qu'elle respecte les standards internationaux en termes des droits fondamentaux des salariés. Ces attentes confirment les résultats de plusieurs études sur le caractère inhumain de certaines structures de production au Sud (Labari, 2008, Sadik et Labari, 2007).

32 Les jeunes énoncent aussi l'absence de régulation entre les employés et entreprises, ce qui amène ces dernières à sous-payer les employés et à les priver de toute couverture sociale (Sadik, 2011). Par ailleurs, les jeunes ne formulent pas des exigences démesurées à l'égard des entreprises, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi. Ainsi, 60,5 % déclarent ne pas avoir une préférence en termes de secteur d'activité, 22,4 % choisissent de travailler (si l'occasion leur est offerte) dans les entreprises privées non agricoles, tandis que 14,5 % préfèrent travailler dans le secteur public ou semi-public, ceci bien que le secteur public se place souvent en tête des choix des jeunes dans de nombreuses enquêtes (Banque Mondiale, 2012). En effet, l'emploi public constitue plutôt un rêve pour la population défavorisée et depuis quelques années, il est de plus en plus « réservé » aux jeunes issus de classes socialement aisées, pour qui les réseaux informels sont déjà bien consolidés. Finalement, il est à noter que les élèves et les étudiants enregistrent les taux les plus élevés (80 %) en termes de « non-exigence » par rapport au secteur de leur futur emploi. 6.7 % seulement parmi eux demandent que leur futur emploi soit dans le secteur public ou semi-public.

Tableau 6. Le secteur d'activité préféré pour les jeunes chercheurs d'emploi en %

Secteur/ Occupation actuelle	Actif occupé	Chômeur	Elève ou étudiant	Total
N'importe quel secteur	53,3	56,5	80,0	60,5
Secteur public ou semi-public	6,7	19,6	6,7	14,5
Entreprise privée non agricole	33,3	21,7	13,3	22,4
Autres secteurs	6,7	2,2	0,0	2,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

33 En fait, la « non-exigence » des jeunes peut s'expliquer par l'absence d'espoir et de confiance dans le marché d'emploi local plutôt que par manque d'orientation professionnelle. Pour Azaïs, les dernières mutations du marché d'emploi ont pour effet immédiat de brouiller les choix des demandeurs d'emploi et de banaliser les frontières : « les mutations en cours se repèrent aussi sur les lieux de travail ; elles se rapportent au brouillage des frontières du salariat. Elles donnent lieu à l'émergence d'une zone grise qui met en évidence l'ambiguïté de la notion de frontière, vue comme séparation nette entre deux camps a priori délimités par une ligne de démarcation imperméable » (Azaïs, 2014, p. 56).

34 Par ailleurs, les données sur le statut professionnel souhaité par les enquêtés par rapport à leurs occupations actuelles permettent de souligner l'importance des réponses portées sur le statut de salarié (62,5 %) contre 21,9 % qui choisiront de travailler pour leur propre compte alors que 15,6 % des jeunes enquêtés n'exigent aucun statut particulier.

Tableau 7. Le statut souhaité selon l'occupation actuelle en %

Occupation actuelle/ Statut souhaité	Salarié	Travailler pour propre compte	N'importe quel statut	Total
Actif occupé	58,8	23,5	17,6	100,0
Chômeur	60,9	19,6	19,6	100,0
Elève ou étudiant	66,7	24,2	9,1	100,0
Total	**62,5**	**21,9**	**15,6**	**100,0**

35 En effet, les jeunes enquêtés préfèrent ne pas s'aventurer au départ de leur carrière pour créer leur propre entreprise. Il faut dire également que le système scolaire ne les forme pas à l'entrepreneuriat. Comme le souligne la responsable du Centre Régional d'Investissement (CERI), peu nombreux sont les profils capables de démarrer leur entreprise. On évoque généralement les diplômés de l'enseignement public professionnel comme c'est le cas de l'Institut Supérieur de Technologie Appliquée (ISTA).

> « Dans les quartiers défavorisés, ce sont généralement les jeunes diplômes de l'ISTA qui nous présentent des demandes d'accompagnement pour la création de leur propre entreprise. Le reste non. Ils se spécialisent surtout dans des métiers techniques. Mais il faut dire qu'il s'agit, dans ce cas de figure, de petites structures ou entreprises » Responsable au CERI

36 Pour ce qui concerne la rémunération : 38.5 %demandent à ce qu'on leur attribue un salaire mensuel entre 2000 et 4000 dirhams[3], suivis de 28.4 % qui accepteraient un salaire mensuel en dessous de 2000 dirhams nets.

Tableau 8. Salaire minimum souhaité (en DH)

Salaire minimum	Nb. cit.	Fréq.
Sans réponse	11	10,10 %
Moins de 2000	31	28,40 %
De 2000 à 4000	42	38,50 %
De 4000 à 6000	14	12,80 %
De 6000 à 8000	3	2,80 %
De 8000 à 10000	0	0,00 %
De 10000 à 12000	7	6,40 %
12000 et plus	1	0,90 %
Total obs.	**109**	**100 %**

37 Si on croise les attentes en matière de rémunération avec l'occupation actuelle des jeunes, on constate que les chômeurs ont des prétentions salariales moins importantes que celles des autres catégories. En effet, la moyenne mensuelle demandée par un jeune au chômage se situe à 2032,61 dirhams nets alors que celle demandée par les actifs occupés se situe à 2958,82 en moyenne contre 4166,67 dirhams chez les élèves et les étudiants. On constate à quel point le statut social affecte les aspirations des uns et des autres.

Tableau 9. Salaire minimum souhaité pour travailler selon l'occupation actuelle

Occupation actuelle	Salaire minimum moyen
Actif occupé	2958,82
Chômeur	2032,61
Elève ou étudiant	4166,67
Total	**2972,45**

38 Ces constats confirment ceux soulignés par le rapport de la Banque Mondiale (2012), dont l'enquête de terrain auprès des jeunes qui pensent avoir très peu de contrôle sur leur avenir économique. Selon ce rapport, une meilleure éducation et de meilleures compétences sont considérées comme insuffisantes pour obtenir un travail décent, à moins d'avoir des réseaux ou connaissances personnels ou familiaux, et ce dans tous les secteurs économiques (public, privé et informel) ; de tels réseaux sont nécessaires même pour obtenir un stage de formation. Cela est dû au manque de mécanismes formels d'intermédiation pour l'emploi. Un jeune sur trois désire ou envisage sérieusement de quitter le Maroc en raison des faibles perspectives offertes (Banque Mondiale, 2012).

3. Dynamiques du marché de l'emploi : analyse des parties prenantes (acteurs privés vs acteurs publics)

3.1 Analyse du positionnement des entreprises

39 Le résultat majeur qui se dégage des réponses des entreprises est le rejet de toute part de responsabilité dans le chômage chronique des jeunes de la commune. En effet, les employeurs préfèrent plutôt adopter une approche accusatrice non seulement à l'encontre du système de formation marocain mais aussi à l'égard des institutions publiques d'intermédiation, notamment l'Agence Nationale de Promotion des Emplois et des Compétences (ANAPEC). Une position qui ne diffère aucunement de celle prises par les instances nationales du syndicat représentant le patronat (la Confédération Générale des Entreprises du Maroc, CGEM).

40 Pour les employeurs de la Région, le système scolaire marocain est le principal responsable de la situation du chômage chronique des jeunes. Selon eux, l'école habitue les jeunes à la stabilité et non à la prise de risque et à l'aventure professionnelle, ce qui a pour résultat la production de professionnels non créatifs et qui ne répondent pas aux exigences techniques du marché de l'emploi. Pour certains de nos interviewés, ce sont également les soubassements de la culture française qui donnent plus d'importance à l'administration et à la bureaucratie qu'à l'initiative privée. Cette culture est depuis longtemps alimentée par un système éducatif éclaté entre d'un côté des écoles et des institutions publiques dont l'enseignement est quasi obsolète et de l'autre côté, une partie des écoles privées et des missions étrangères réservées aux enfants des couches sociales aisées. Comme le souligne Vermeren, « Au Maroc, les écoles françaises sont un sas entre la société et les prestigieuses institutions internationales de formation. Mais cela ne concerne que 1000 élèves par promotion, alors que les classes d'âge comptent 600000 élèves potentiels (même s'il faut augmenter le contingent des élèves scolarisés à l'étranger et dans d'autres écoles étrangères et privées). Pour les autres, l'avenir est complexe » (2011, pp. 53-66).

41 En fait, l'école marocaine serait ainsi restée prisonnière de l'ancien système basé sur la formation de fonctionnaires avec des qualifications simples et générales, ce qui est en décalage avec l'économie marocaine qui est en perpétuelle mutation. Par ailleurs, les entreprises considèrent que les agences de l'emploi comme l'ANAPEC ne sont pas suffisamment développées pour répondre aux besoins grandissants des jeunes comme à ceux des employeurs. Au cours des entretiens, il est souvent reproché à l'ANAPEC d'être peu présente dans le marché d'emploi local, inefficace et dont le personnel est sous formes.

> « Souvent, les entreprises ne trouvent pas les profils qu'elles cherchent. Je crois qu'il faut plus de communication entre les universités, les établissements de formation et les entreprises. Prenons le cas par exemple du secteur du BTP, les entreprises cherchent parfois des conducteurs de machines, mais elles n'en trouvent rien » Entreprise-Rabat

42 De plus, les entreprises considèrent que le diplôme, à lui seul, ne suffit pas pour intégrer et conserver son poste. Plusieurs témoignages exigent des jeunes d'être modestes et flexibles dans le sens où ces derniers doivent accepter d'être polyvalents, surtout en début de carrière.

> « Il ne suffit pas d'avoir un diplôme, un doctorat ou un Master, à côté de cela, il faut être intelligent pour pouvoir décrocher le premier emploi même si celui-ci ne correspond pas tout à fait à l'emploi idéal que l'on cherche. Mais il faut commencer » Entrepreneur à Salé.

43 Au niveau du recrutement, les entreprises utilisent principalement des annonces dans la presse et via internet (66.7 %). Le recours aux organismes d'intermédiation vient au troisième rang avec 61.1 % des réponses. En fait, les entreprises n'ont pas un seul interlocuteur chargé du suivi de leurs dossiers d'autant plus que les besoins exprimés par les employeurs ne sont pas, le plus souvent, bien appréhendés par les agents de l'ANAPEC.

> « Parlons de l'ANAPEC ; ils ne vont pas chez les jeunes et ceux-ci ne vont pas non plus vers elle. Elle ne publie pas les offres présentes à temps. Aucune mise à jour n'est faite sans parler du problème de la culture de recherche d'emploi. De plus que le marché n'est pas équilibré. Il faut aussi parler de notre système éducatif qui ne forme pas les jeunes pour s'intégrer dans le marché de l'emploi » Entreprise-Salé

Tableau 11. Moyens utilisés par les employeurs pour rechercher des salariés

Moyen de recherche	Fréq. (%)
Organisme spécialisé dans l'intermédiation pour l'emploi au niveau local	61,1
Contacts directs avec institutions de formation et université de la région	16,7
Annonces dans la presse	66,7
Annonces Internet	66,7

44 En effet, malgré des grands chantiers économiques lancés dernièrement dans la Région, les institutions d'intermédiation sont restées fidèles aux pratiques et aux modes d'organisation classiques. C'est ce qui explique, selon la majorité de nos interviewés, la faible implication de ces institutions dans les projets et les programmes d'investissement locaux.

> « Dans la Région de Rabat-Salé, il y a beaucoup de chantiers en cours. Du projet Bouregrag à l'INDH passant par le Tramway, nombreux sont les projets à fort potentiel d'embauche. Malheureusement, et vu le manque de la main d'œuvre qualifiée, ces entreprises vont peut-être devoir chercher leurs employés à l'étranger. L'État doit se réveiller pour former les jeunes pouvant s'insérer dans ces grands chantiers. Il faut que l'ANAPEC et l'OFPPT soient capables aussi de jouer ce rôle et de sensibiliser et d'orienter les jeunes » Responsable à la CGEM – Rabat

45 L'analyse des réponses des entreprises renvoie à un constat majeur qui est le décalage entre le discours des entreprises et celui officiel de la Confédération des entreprises au Maroc (CGEM) qui jouit d'un pouvoir central dans l'économie marocaine. La CGEM est en effet le porte-parole des entreprises devant les institutions nationales. La CGEM met l'accent sur ses discours institutionnels sur la contribution importante que devrait avoir l'employeur marocain dans l'insertion des jeunes. Elle a même publié des propositions des mesures pour encourager l'engagement social des entreprises, notamment après le contexte de tensions politiques du dit « Printemps Arabe » (CGEM, 2012).

46 Après les premières vagues de ce qui est appelé par les journalistes le « printemps arabe » dont les effets ont touché quasiment tous les pays arabes, le Ministère de l'emploi comme le Patronat marocain se sont mis à concevoir une nouvelle approche pour lutter contre le chômage des jeunes et fluidifier davantage le marché du travail. Bien entendu, comme dans les pays similaires et compte tenu des nouveaux enjeux affectant son économie, il

est difficile de voir l'État marocain s'engager dans de véritables nouvelles politiques d'emploi à caractère volontariste[4]. Le patronat de son côté en a proposé un ensemble de mesures à prendre qui, pour la première fois, avance une contribution importante et palpable de l'employeur marocain dans les efforts d'insertion des jeunes. Ces propositions concernent aussi bien les politiques publiques globales que des mesures « contextuelles » à mettre en place au niveau de chaque structure de production :

Les principes proposés par la CGEM pour renforcer la responsabilité sociale de l'entreprise marocaine après le « printemps arabe »

- Reconnaissance nationale du rôle et de la mission de l'entreprise comme moteur principal de la croissance et de la création de l'emploi ;
- Acceptation formelle et respect par les opérateurs économiques du principe de la non-précarité des salariés dans le développement de l'entreprise ;
- Acceptation de la flexibilité comme outil de management nécessaire pour le développement de l'emploi et de l'entreprise par l'État, l'administration et les partenaires sociaux ;
- L'entreprise doit assumer son rôle formateur ;
- L'emploi doit être au cœur du dialogue social entre les entreprises et les partenaires sociaux ;
- L'employabilité des salariés, élément essentiel de la lutte contre le chômage ;
- Le civisme économique doit être un état d'esprit permanent ;
- L'adaptabilité du Code du Travail en fonction de l'évolution de l'économie.

47 Toutefois, nos entretiens montrent qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour sensibiliser les entreprises vis-à-vis de la précarité des jeunes et les inciter à changer d'attitude en termes d'engagement sociétal.

3.2 Positionnement des acteurs publics engagés dans l'insertion à l'emploi des jeunes

48 Pour dynamiser davantage le marché d'emploi, notamment après les émeutes citadines des années 1980, l'Etat et sous la tutelle du Ministère de l'Emploi a procédé à la création d'un certain nombre d'outils et d'instances publiques ou semi-publiques dont la principale action serait la gestion du chômage chronique des jeunes diplômés (BIT, 2014). L'ANAPEC est créée en 2001 sur la base d'une réorganisation profonde des bureaux de placement (au nombre de 44) et des centres dédiés aux entreprises et aux chercheurs d'emploi (créés sous forme de CIOP depuis 1995 et dont le nombre atteint 22 bureau en 2001)[5]. L'ANAPEC s'est imposée depuis comme le principal organe d'intermédiation reconnu pour la première fois dans le Code du travail de 2004 (BIT, 2014). En effet, et comme le passage entre formation « publique » et emploi « public » n'est plus assuré de manière automatique et massive comme dans les années 1960 et 1970, la création d'une institution répondait à l'impératif d'organiser et d'améliorer l'appariement sur le marché du travail « qualifié » de manière plus générale tout en recensant les besoins précis et divergeant des employeurs tout particulièrement.

49 Les cadres de l'ANAPEC reconnaissent avoir des carences financières et organisationnelles pour répondre à la forte demande des jeunes et des entreprises. Par ailleurs, ils considèrent que les employeurs potentiels ne formulent pas souvent des profils métiers précis, exigent des prestations dans l'urgence et ne fournissent pas à l'ANAPEC des

informations sur le déroulement des processus de sélection et d'entretien avec les candidats.

> « Nous courons dans tous les sens. De la formation à l'accompagnement, on est trop pris. Les entreprises nous font pression et exigent qu'on leur trouve parfois des profils pointus dans un laps de temps très court » Cadre à l'ANAPEC - Salé

50 Comme pour les entreprises, l'ANAPEC insiste sur le fait que la scolarisation de la grande partie des jeunes n'est pas adéquate aux exigences d'un marché de l'emploi qui s'oriente plus vers les métiers techniques. Les profils les plus recherchés sont plutôt des « techniciens spécialisés » ; les licenciés sont placés au deuxième rang au même titre que les techniciens (66.7 %) suivis des titulaires d'un Bac +2 et du niveau Bac (55.6 %). Les entreprises cherchent ainsi des profils pointus qui maîtrisent des savoirs techniques hautement qualifiés. En effet, 7.8 % des réponses des entreprises de la Région ont porté sur ce choix.

51 Face à cette situation, les mesures proposées par l'ANAPEC demeurent obsolètes et incapables de suivre l'évolution quantitative et qualitative des demandeurs d'emploi. Les services assurés par ses agents ne dépassent pas le cadre d'une administration publique rigide et lente. En termes de ratios, l'ANAPEC dispose de 600 cadres (statistiques de 2012) dont 420 conseillers pour un nombre de diplômés inscrits auprès de ses agences s'élevant à 140 000 par an (BIT, 2014). D'ailleurs, en termes de gestion des ressources humaines, les agents de l'ANAPEC ne sont ni formés ni motivés pour améliorer leur service. Ils sont considérés comme des agents publics dont le travail n'est ni évalué ni correctement rétribué[6].

Conclusions et perspectives

52 La mobilisation de la notion de zones grises d'emploi dans une perspective microsociologique nous a permis de comprendre les dynamiques des stratégies comme des attitudes des acteurs dans un environnement socioéconomique en perpétuelle mutation.

53 Les recompositions auxquelles se livre le marché du travail de la commune Laayayda ouvrent des perspectives méthodologiques et théoriques qui s'insèrent dans le sillage des zones grises dans la mesure où elles donnent lieu à une « renégociation » permanente des règles et des normes régissant cet écosystème. Les caractéristiques socioéconomiques de la commune semblent exercer un effet discriminant sur les attitudes des acteurs à l'égard du marché d'emploi. Si les jeunes se montrent prédisposés à occuper un emploi qui ne correspond ni à leur formation ni à leurs aspirations, les employeurs, quant à eux, semblent profiter de cette situation pour imposer leurs conditions tout en réclamant à l'Etat d'autres avantages. Celui-ci se contente du maintien de l'activité des entreprises locales bien que le prix soit la déqualification professionnelle des jeunes qui laisse augurer, dans bien de cas, une disqualification sociale (Paugam, 1991).

54 En effet, le marché d'emploi local étant relativement restreint, les offres sont beaucoup moins importantes que la demande. Généralement se sont quelques métiers et certaines branches d'activité classiques (textile et confection, artisanat, etc.) qui recrutent les jeunes de la Commune. Ceci favorise, directement ou indirectement la fuite des compétences locales vers de nouveaux bassins d'emploi. Aussi, le caractère saisonnier des secteurs d'activité les plus dynamiques au Maroc (agriculture, tourisme, artisanat, etc.)

pousse les jeunes à s'inscrire dans de nouveaux espaces de travail qui échappent aux cadres normatifs dessinés par les politiques publiques d'emploi (Guerraoui, 1997). L'absence d'un engagement social réel des entreprises ne fait qu'accentuer la fragilité économique locale d'où la nécessité de questionner l'efficacité des politiques annoncées de la responsabilité sociale des entreprises au Maroc qui, à part les discours et les intentions, ne proposent pas des mesures concrètes et chiffrées sur la contribution sociale et éthiques des entreprises aux efforts de lutte contre le chômage et l'amélioration des conditions de travail d'une partie non négligeable des ouvriers, notamment dans des secteurs comme le BTP, l'agriculture, l'artisanat et le textile.

55 À côté de ses effets sur la structure du marché d'emploi, le processus de globalisation a également affecté la relation d'emploi entre employé et employeur en incitant celui-ci à « renégocier » en sa faveur, cette relation et à y imposer toute la « flexibilité » dite requise pour faire face à la transformation des marchés mondiaux. Ainsi, et comme l'explique Azaïs (2014, p. 55) : « l'existence de travailleurs exerçant la même fonction avec des statuts et des traitements différenciés se banalise : au départ, ce phénomène s'est matérialisé par l'introduction de travailleurs aux contrats de travail « atypiques », il s'étend ensuite par la mise en cause des normes salariales du marché interne. L'identité même de l'employeur se brouille et avec elle les responsabilités juridiques, selon que le contrat de travail a été signé avec la maison-mère, avec un sous-traitant ou une entreprise d'intérim, devant la multiplication des intermédiaires dans la chaîne de production ».

56 Comme on l'a mentionné plus haut, l'ampleur de la pauvreté n'est pas sans façonner les attitudes des jeunes face au marché d'emploi local. Malgré leur enthousiasme, une prédisposition à accepter des offres, qui sont loin de correspondre à leur formation, est très présente. La formation se banalise donc et laisse penser, notamment dans un espace productif très taylorisé, que le diplôme est plutôt un obstacle et non une solution. D'où l'incapacité d'échapper aux griffes d'un système que l'on peut considérer comme reproductif (au sens de Boudon, 1997), c'est-à-dire, incapable d'exercer un effet de rétroaction sur son environnement.

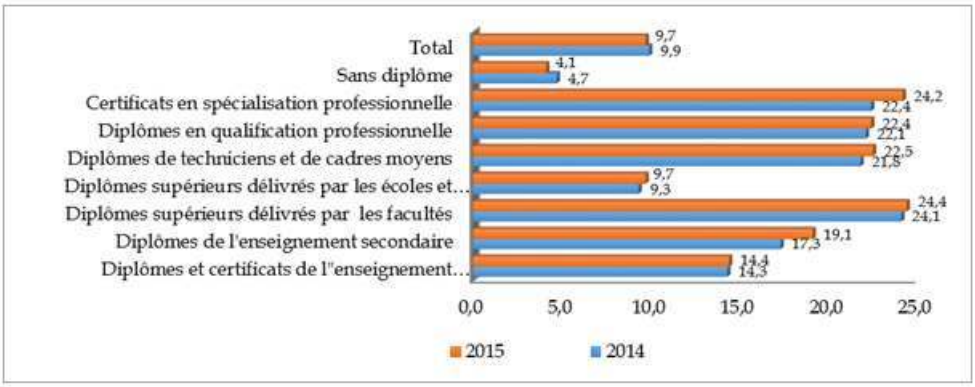
57 En effet, et compte tenu des héritages sociopolitiques et culturels déjà soulignés, peu nombreux sont ceux et celles qui considèrent que le marché de travail local est suffisamment structuré et prévisible pour s'y investir. De l'analphabétisme à la déperdition scolaire, la majorité des jeunes en âge d'activité considère que l'investissement dans la formation n'est pas toujours synonyme d'absence de contraintes et d'obstacles dans leur quête pour trouver un emploi décent. Ceci n'est pas sans décrédibiliser l'investissement dans la formation et l'apprentissage professionnel. C'est plutôt la capacité de chacun de contourner le système et ses règles pour trouver un emploi, en mobilisant ses relations, ses contacts et son capital social (Coleman, 1990). À ceci, il faut ajouter l'incapacité des politiques de formation, d'orientation et de sensibilisation à satisfaire les besoins pressants d'une population en perpétuelle évolution. Les pouvoirs publics semblent dépassés par la vitesse des changements dans une région submergée par les flux de l'exode rural et dont les implications socio-spatiales n'épargnent aucun secteur (El Aoufi et Bensaid, 2006).

58 Une frange non négligeable de la population décide de s'inscrire dans des marchés d'emplois voisins : Rabat, Salé ou Kénitra où, considère-t-on, il y a plus d'opportunités, plus de rémunération et où le marché de l'emploi est plus flexible et moins rigide que celui de Laayayda. Les changements récents affectant l'économie nationale sont pour

quelque chose. Les projets phares récemment mis en place par les investisseurs étrangers sont plutôt concentrés dans de nouvelles zones franches à Tanger-Med (exemple Renault) ou à Nouasseur à Casablanca (exemple Bombardier). Les secteurs traditionnels ne résistant plus à la concurrence chinoise sont de plus en plus abandonnés aussi bien par les pouvoirs publics que par les employeurs. Seuls les jeunes dépendants de leurs familles y résistent, munis de l'espoir de franchir les frontières de leur commune.

Annexe 1

Graphique 1. Taux de chômage en 2014 et 2015 selon le diplôme (en %)



Source : Enquête nationale sur l'emploi, Haut Commissariat au Plan (Direction de la Statistique) : http://www.hcp.ma

Sigles

HCP	Haut Commissariat au Plan
RGPH	Recensement Général de l'Habitat et de la Population
CIP	Contrat d'Intégration Professionnelle
CPE	Contrat Première Expérience
CSH	Contrat d'insertion de personnes en situation d'handicap
PAE	Plan d'Action Emploi
LMD	Licence, Master, Doctorat
CGEM	La Confédération Générale des Entreprises du Maroc
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion des Emplois et des Compétences
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
DH	Dirham
INDH	Initiative Nationale de Développement Humain
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
ESIT	École supérieure des industries du textile et de l'habillement
ESTA	École Supérieure de Technologie d'Agadir

BIBLIOGRAPHIE

Azaïs, Chistian (2014), Se mesurer à la norme : travailleurs, institutions et analystes face à l'emploi normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil les enjeux de la globalisation, Revue Tiers Monde, n° 218 • avril-juin, pp. 53-70.

Azaïs, Chistian et Kesselmann, Donna (2011), Les zones grises d'emploi : vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail ? L'exemple des Etats-Unis et de la France, http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf.

Azaïs, Christian (ed.) (2010), Labour and Employment in a Globalising World: Autonomy, Collectives and Political Dilemma, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

Bellemare, Guy et Briand, Louise (2015), Nouveaux acteurs, nouvelles frontières des régions de rapports de travail et dénationalisation : le cas de l'action de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International au Gabon – 1980-2000, in D'Amour Martine, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay, Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées, Montréal, PUQ.

Boudon, Raymond (1997). La logique du social. Introduction à l'analyse sociologique, Paris, Hachette Littérature.

Bourdieu, Pierre (2000). Esquisse d'une théorie de la pratique. Paris, Editions du seuil.

Bourdieu, Pierre et Passeron, Jean-Claude (1970). La Reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement. Paris, Editions de Minuit.

Bourqia, Rahma (1995), Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine. Occasional paper, UNRISD/ UNDP.

Coleman, James (1990), Foundations of social theory, Harvard University Press.

D'Amours, Martine (2013), Les innovations en matière de représentation collective en contexte de diversification des statuts d'emploi, in Klein, J-L. et Harrisson, D. (sous la direction de), L'innovation sociale : Émergence et effets sur la transformation des sociétés, Québec, Presses Universitaires du Québec, pp. 101-120.

Doeringer, Peter et Piore, Michael (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath, Lexington, Massachusetts.

El Aoufi, Nourreddine (1997), Les configurations sociales de l'entreprise marocaine. Dilemme de l'emploi ou dilemme de l'entreprise ?, Annales marocaines d'économie. Le dilemme de l'emploi au Maroc, n° 18-19, hiver-printemps.

El Aoufi, Nourreddine et Bensaid, Mohammed (2006), Chômage et employabilité des jeunes au Maroc. Cahiers de la stratégie de l'emploi. Rabat, 2006.

El Aoufi, Nourreddine (dir.) (2000), L'entreprise côté usine, Groupe d'études et de recherches sur les ressources humaines et l'entreprise (GERRHE).

Guerraoui, Driss (1997), De l'emploi à la gestion des ressources humaines dans El Aoufi, Nourreddine (sous la direction de), Le dilemme de l'emploi au Maroc, Annales Marocaines D'économie. n° 18-19. Hiver-Printemps. pp. 195-204.

Haji, Rabii (2009), « L'impact institutionnel de l'accord de libre-échange Maroc/États-Unis sur l'évolution de la politique marocaine du travail » Note de synthèse, Centre d'Etudes sur l'Intégration et la Mondialisation, Montréal.

Hibou, Béatrice (1996), « Les enjeux de l'ouverture au Maroc. Dissidence économique et contrôle politique » Les Etudes du CERI – n° 15.

Labari, Brahim (2008), L'encensement au travail. Référents religieux et profane dans l'expression des subjectivités au travail des ouvrières marocaines) dans Linhart (sous la direction de) Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail, Paris, Erès, pp. 211-237.

López, Raúl Compés García-Álvarez-Coque, José-María, Azcárate, Tomás García (2013), Les relations UE-Méditerranée en matière agricole l'exemple du Maroc et de la Turquie, Institut Jacques Delors, Policy Paper, n° 91, avril.

Madoui, Mohamed (2015), La sociologie marocaine : du déni à la réhabilitation, Sociologies pratiques 1, n° 30, p. 99-113. URL :www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2015-1-page-99.htm.

Mahoney, James et Thelen, Kathleen (2010), A theory of gradual institutional change, dans Mahoney, James et Thelen, Kathleen (eds), Explaining Institutional Change : Ambiguity, Agency, and Power. Cambridge University Press.

Paugam, Serge (1991), La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté. Paris, Presses Universitaires de France.

Sadik, Youssef (2017), L'organisation en mouvement. Fondements et débats théoriques autour de l'action organisée. Publication de l'Université Mohammed V de Rabat.

Sadik, Youssef (2016), Évolution et perspectives de la sociologie du travail au Maroc. Délimiter les contours d'un champ de recherche naissant, Émulations. http://www.revueemulations.net/enligne/Sadik-sociologie-travail-maroc.

Sadik, Youssef (2012), Du monopole à la privatisation. L'entreprise publique à l'épreuve de la modernisation, Annuaire marocain de la stratégie et des études internationales, L'Harmattan, septembre.

Sadik, Youssef (2011), Discrimination et responsabilité sociale de l'entreprise une lecture critique du nouveau code de travail marocain, dans Barth, Isabelle, Responsable, Pour une vision internationale et francophone de la diversité le point sur une décennie intense, Actes du colloque international sur la diversité, Sherbrooke – Québec, ACFAS, Canada.

Sadik, Youssef et Labari, Brahim (2007), Les centres d'appel délocalisés. Ebauche d'interrogations sur les nouvelles formes de travail et d'aliénation, Actes des Journées Internationales de la Sociologie du Travail JIST, Londres.

Soussi, Sid Ahmed (2013), Le syndicalisme international face aux mutations du travail. Les limites de la régulation sociale privée, in Klein, J-L. et Harrisson, D. (sous la direction de), L'innovation sociale : Émergence et effets sur la transformation des sociétés, Québec, Presses Universitaires du Québec, pp. 45-64.

Taylor, Rebecca (2004), Extending conceptual boundaries : Work, voluntary work and employment, Work, Employment and Society, vol. 18, n° 1, pp. 29-49.

Vermeren, Pierre (2011), La formation des élites marocaines, miroir de la mondialisation ? Le Télémaque, 1(n° 39), p. 53-66, URL : http://www.cairn.info/revue-le-telemaque-2011-1-page-53.htm

Rapports institutionnels

Banque Mondiale (2015), Inégalités, Soulèvements et conflits dans le Monde Arabe, Région Moyen-Orient et Afrique du Nord De Rapport De Suivi Economique De La Région Mena Http://Www.Worldbank.Org/En/Region/Mena/Publication/Mena-Economic-Monitor.

Banque Mondiale (2012), Promouvoir les Opportunités et la Participation des Jeunes, Royaume du Maroc, Région Moyen-Orient Afrique du Nord Département du Développement Durable.

Bureau International du Travail (2014), Etude de diagnostic sur la situation de l'emploi au Maroc. Préalable à la formulation de la stratégie nationale de l'emploi, Rapport global. Rabat.

Haut Commissariat au Plan(2004), Développement humain et développement social au Maroc. Données cartographiques et statistiques. Rabat.

Haut Commissariat au Plan (2012), L'enquête nationale sur les jeunes. www.hcp.ma

Haut Commissariat au Plan (2015), La situation du marché du travail au quatrième trimestre.

Royaume du Maroc, Haut Commissariat au Plan (2004), Pauvreté, Développement humain et Développement social au Maroc. Données cartographiques et statistiques, Septembre, www.hcp.ma

Royaume du Maroc, Haut Commissariat au Plan (2004), Rapport national sur la politique de population, CERED.

Royaume Du Maroc, Le Premier Ministre, Ministère De la Prévision Economique et du Plan (2000), Education, formation et opportunités d'emploi, Direction de la Statistique.

NOTES

1. Bien que le recensement de la population ait été réalisé en 2014, les données détaillées par région ne sont toujours pas publiquement disponibles. Les seules statistiques disponibles datent du recensement de 2004.

2. Moukef une sorte d'espace occupé par les travailleurs journaliers leur permettant de trouver un travail/bricolage de manière spontanée et non structurée.

3. 1 euro ≅ 11 dhs

4. Comme le mentionne le rapport de la Banque Mondiale (2015) sur la situation de ces pays après le « Printemps arabe » « À l'exception des secteurs du pétrole et du gaz (Algérie et Libye), du tourisme et des transferts de fonds (Maroc et Tunisie), l'économie des quatre pays du

Maghreb reste insuffisamment intégrée au reste du monde. Ayant institué le contrôle des mouvements de capitaux auquel s'ajoutent des opérations boursières peu développées, ces quatre pays sont relativement protégés des remous financiers mondiaux à court terme et de la contagion. Cependant, le ralentissement de l'activité économique en Chine et dans les autres pays émergents risque de contracter la demande mondiale et freiner dès lors les exportations de produits non pétroliers du Maghreb. Par ailleurs, la dépréciation de la monnaie chinoise et de celle des autres marchés émergents contribuera à renforcer la compétitivité de ces économies sur les marchés tiers, au détriment des produits du Maghreb ».

5. Selon le rapport du BIT (2014, p. 67) « La période 1995 – 2001 a été marquée par la création CIOPE en tant que nouvelle expérience pour le renouvellement du dispositif d'intermédiation du marché du travail. Ces centres étaient dédiés à la prospection des besoins des entreprises, à l'accueil des chercheurs d'emploi diplômés et au rapprochement des chercheurs et offreurs d'emploi. Les CIOPE ont également expérimenté plusieurs formules de formations courtes d'accompagnement à la recherche d'emploi. Ils ont mis au point l'approche d'élaboration des profils de compétences et proposé également les mécanismes qui sous-tendent le fonctionnement des services publics de l'emploi »

6. Le rapport du BIT (2014) conclut son diagnostic du cadre institutionnel et de l'efficience de son rendement comme suit : « La mobilisation d'un personnel suffisant de l'ANAPEC et le renforcement de ses capacités sont d'autant plus nécessaires si l'on tient compte de la perspective d'extension aux actifs non diplômés des services d'intermédiation et des programmes actifs de l'emploi. D'autres contraintes limitent la portée de l'opérateur public d'intermédiation, notamment la lourdeur administrative de la gestion des programmes actifs de l'emploi, qui absorbe une grande capacité de l'ANAPEC au dépend de la mission d'intermédiation, avec des conséquences sur la visibilité » (p. 68)

RÉSUMÉS

Au Maroc, les politiques publiques d'emploi en faveur des jeunes se sont focalisées sur le chômage des diplômés de niveau supérieur qui constitue la principale préoccupation depuis la fin des années 1980, laissant de côté les autres catégories de jeunes, ce qui a entrainé un large mouvement de décomposition-recomposition de l'offre-demande d'emploi, ce qui entraine la montée de nouvelles formes de travail appelées « zones grises » et qui se situe aux frontières des catégories dualistes classiques « formel/informel », « précaire/stable », « public/privé », etc. Bien que L'État ait mis en place un certain nombre de dispositifs pour accompagner ces transformations. Force est de constater que ces politiques publiques d'emploi souffrent de la dispersion et du manque de coordination entre les intervenants publics et privés. Dans le présent article, nous présentons les résultats de l'étude de terrain que nous avons menée au sein d'un quartier défavorisé dans la région de Rabat-Salé, ensuite nous analysons, sur la base des travaux récents sur les zones grises d'emploi, les dynamiques du marché d'emploi local et ses recompositions.

Public employment policies for youth have focused on higher level graduates unemployment that constitutes the main concern since the late 1980s, leaving aside other categories of young people, which has led to a broad movement of decomposition-recomposition of the supply-demand jobs. Hence the meteoricrise of new forms of work, called "gray areas", usually at the

frontiers of conventional categories of "formal / informal", "precarious / stable", "public / private" etc. The Moroccan government has implemented a number of strategies and actions to support this transformation. Nevertheless, these policies suffer from the dispersion and lack of coordination between the various public and private stakeholders. In this article we propose to study the case of a poor district in Rabat-Sale region).

INDEX

Mots-clés : chômage, emploi, employabilité, Maroc, Rabat-Salé, zone grise d'emploi
Keywords : employability, employment, gray area of employment, Morocco, unemployment

AUTEUR

YOUSSEF SADIK

Professeur de sociologie, Université Mohammed V de Rabat youssefsadik@yahoo.fr