
Recebido: 22-05-2023 | Aprovado: 29-06-2023 | DOI: <https://doi.org/10.23882/rmd.23171>

Le capital humain, l'employabilité et l'entrepreneuriat : Cas du Programme d'Insertion par les Activités Economiques

Human Capital, Employability and Entrepreneurship:
The case of Program of Integration Through Economic
Activities

Rachid EL BETTIOUI, Université Ibn Zohr, Agadir Maroc
(rbettioui98@gmail.com)

Résumé : La formation professionnelle et l'employabilité sont des leviers essentiels pour le développement régional et local et pourraient, ainsi, jouer un rôle non négligeable dans le développement de l'entreprenariat et l'insertion des jeunes dans le tissu économique. En effet, la question de l'employabilité représente une barrière de développement régional au Maroc et plus particulièrement dans les provinces du Sud. Le chômage est accentué suite aux pertes de postes d'emplois et l'arrêt de l'appareil productif du fait de la crise COVID-19. Dans cette veine, le présent article s'intéresse à la problématique de l'employabilité et l'insertion des jeunes diplômés dans ces régions du Sud du Maroc. Ce travail vise à mettre en exergue le rôle de la formation professionnelle de l'OFPPT et ses partenaires au développement de l'employabilité et le développement socioéconomique local aux provinces du Sud et plus particulièrement à la province de Sidi Ifni de la région de Guelmim Oued Noun.

Dans ce cadre, une étude qualitative descriptive a été menée auprès des jeunes entrepreneurs ayant bénéficié de la formation professionnelle et du programme d'insertion par les activités économiques « PIAE ». Une analyse descriptive des données, collectées auprès des acteurs publics locaux et auprès d'un échantillon de jeunes diplômés, a été réalisée pour examiner la contribution de la formation professionnelle à leur employabilité et à leur bien-être. Les résultats de notre recherche ont révélé que les jeunes diplômés ayant bénéficié des programmes de formation et d'accompagnement, sont facilement insérés dans leur tissu socioéconomique et ont amélioré leur niveau de vie. En outre, les projets montés par ces jeunes entrepreneurs ont contribué au développement de leur région par la création des postes d'emploi à d'autres chercheurs d'emplois.

Mots clés : employabilité, entreprenariat, provinces du Sud, formation professionnelle, OFPPT.

Abstract: Vocational training and employability are essential levers for regional and local development and could therefore play a significant role in developing entrepreneurship and integrating young people into the economic fabric. Indeed, the issue of employability represents a barrier to regional development in Morocco, particularly in the southern provinces. Unemployment is exacerbated by the loss of jobs and the stoppage of production as a result of the COVID-19 crisis. In this vein, this article looks at the problem of employability and integration of young graduates in these regions of southern Morocco. The aim of this work is to highlight the role of OFPPT's vocational training and its partners in the development of employability and local socio-economic development in the southern provinces, and more specifically in the province of Sidi Ifni in the Guelmim Oued Noun region.

Within this framework, a qualitative descriptive study was carried out among young entrepreneurs who had benefited from vocational training and the "PIAE" economic activity integration program. A descriptive analysis of the data, collected from local public players and a sample of young graduates, was carried out to examine the contribution of vocational training to their employability and well-being. The results of our research revealed that young graduates who had benefited from training and support programs were easily integrated into their socio-economic fabric and improved their standard of living. In addition, the projects set up by these young entrepreneurs have contributed to the development of their region by creating jobs for other job seekers.

Key words: employability, entrepreneurship, southern provinces, vocational training, OFPPT

Introduction

Il ne saurait être question de développement des régions des provinces du Sud sans un capital humain de bonne qualité de formation professionnelle et sans création d'entreprises au niveau local ou l'expansion des entreprises existantes dans la région. Les acteurs locaux du Sahara marocain sont les premiers responsables de leur devenir social et économique. Ainsi, l'entrepreneuriat prend une place cruciale ces dernières années au Maroc notamment dans ces régions. Sa promotion par le développement de l'esprit d'entreprise est souvent le facteur clé des politiques de développement de ces provinces.

A cet effet, l'entreprise dans cette région doit être engagée dans une action d'entrepreneuriat et d'employabilité car la capacité de s'adapter des salariés est un facteur déterminant de sa compétitivité et de sa performance durable.

L'employabilité des salariés est la source même de l'action collective de satisfaction des clients de l'entreprise. Sa compétitivité résulte de leurs réponses aux

attentes des clients. L'employabilité des salariés de l'entreprise est alors une valeur essentielle de sa performance globale. L'employabilité ou la capacité d'adaptation des salariés est alors devenue une variable concurrentielle de l'entreprise qui conditionne son adaptation rapide et constitue le fondement même de son avantage compétitif.

En effet, pour un développement soutenable des régions des Provinces du Sud, il s'avère primordial de s'adapter rapidement aux évolutions sociales technologiques, économiques et commerciales pour faire face à la concurrence qui exige des compétences dont l'employabilité et la formation des citoyens. Les nouveaux principes économiques qui visent à répondre aux besoins d'un développement régional inclusif nécessitent plus d'adaptabilité, de flexibilité et de l'employabilité de la population locale. Leurs compétences sont alors au cœur de la compétitivité de leurs régions.

Les potentialités des provinces du Sud pourraient constituer des opportunités d'emplois pour les jeunes et les femmes, dont la valorisation répond au besoin de la population locale et permet la création d'emplois et de valeur ajoutée. La régionalisation avancée au Maroc et l'autonomie de ces provinces pourraient leur rapporter beaucoup d'opportunité. Ce chantier implique la décentralisation : qui se rapporte au transfert de pouvoirs et de responsabilités, du centre vers la périphérie ainsi que la déconcentration qui est un processus d'aménagement de l'État unitaire qui consiste à implanter dans des circonscriptions locales administratives des autorités administratives représentant l'État. Ces autorités sont dépourvues de toute autonomie et de la personnalité morale.

Ce transfert des pouvoirs du centre vers la périphérie et une volonté de multiplier les centres de décision et de les rapprocher des populations. Dans ce sens, les principes de l'autonomie de décision et de l'autonomie financière seront un important pas en avant dans la voie de la consécration des pouvoirs effectifs de la région. Dans le cadre de transfert graduel du pouvoir la politique de régionalisation avancée au Maroc a réservée une place primordiale aux mécanismes de contrôle sur les régions dans la gestion et la réalisation des projets régionaux tout en transitant progressivement de la tutelle de l'Etat sur les conseils régionaux vers l'accompagnement. Entre temps, ce grand projet suggère le contrôle a posteriori sur

le conseil régional et sur son agence. Ce contrôle a pour but de permettre la consolidation de la démocratie régionale, la bonne gouvernance et le développement de la région.

Nonobstant, la problématique de l'employabilité dans ces provinces est plus accrue par rapport aux autres régions du Maroc notamment à l'ère de la pandémie de COVID-19. Cette crise sanitaire mondiale provoque des coûts humains très élevés et croissants dans le monde entier. Les mesures de protection (confinement et distanciation sociale) nécessaires affectent gravement l'activité économique. Dans sa publication « Les perspectives de l'économie mondiale », le Fonds Monétaire International (Avril 2020) déclare que du fait de la pandémie, l'économie mondiale devrait se contracter fortement de -3% en 2020, bien pire que lors de la crise financière de 2008.

L'ampleur de cette crise mondiale, a eu, sur le Maroc, un impact multidimensionnel à la fois sanitaire, économique et social¹. Le chômage est accentué suite aux pertes de postes d'emplois et l'arrêt de l'appareil productif (Bakour & Ouassou, 2020). A l'instar des autres régions du Maroc, les Provinces du Sud enregistrent les taux de chômage les plus élevés de 19,6% dépassant le taux national de 12,7% de la même année. Dans ce cadre, Le présent article s'intéresse à la problématique de l'employabilité et l'insertion des jeunes diplômés dans les Provinces du Sud. Ce travail vise à mettre en exergue le rôle de la formation professionnelle de l'OFPPPT et ses partenaires au développement de l'employabilité et le développement socioéconomique local aux provinces du Sud et plus particulièrement au Province de Sidi Ifni de la région de Guelmim Oued Noun.

Selon la monographie de la province de Sidi Ifni réalisée par la division des affaires économiques du ministère de l'intérieur à la province (2020), la ville de Sidi Ifni jouit des potentialités importantes. La pêche est considérée comme la principale activité, elle comporte le deuxième port de pêche de la région. Il représente la source principale des revenus de la ville et joue un rôle stimulateur des activités socioéconomiques. Son arrière-pays est parsemé d'arganiers et de

¹ BAKOUR, C. and OUASSOU, S. 2020. Les politiques sociales en contexte du COVID-19 : INDH « Le programme d'amélioration du revenu et inclusion économique des jeunes ». *Revue Internationale du Chercheur* . 1, 2 (Aug. 2020).

figuiers de barbarie dont les habitants tirent leurs ressources. La ville dispose des atouts économiques divers pouvant garantir le décollage de l'économie locale. En effet, les richesses halieutiques importantes qui s'étendent sur un littoral de 80 km, lui offre la possibilité de développer l'activité de pêche. En outre, elles lui donnent un avantage touristique comme la première destination touristique dans la région (les produits touristiques balnéaires, le tourisme de désert et des produits culturels et écologiques).

En revanche, la ville enregistre le taux de pauvreté le plus élevé dans la région qui s'est élevé à 6,68%. En 2020, le taux de chômage a atteint 22,3%, il est inférieur par rapport à celui enregistré au niveau de la région de Guelmim Oued Noun (27.1%) et supérieur au taux du chômage au niveau national (16,2%). En 2012, le taux de chômage était à l'ordre de 15.3 %, ce qui dépasse largement la moyenne nationale de 9.0 % en 2012 (R. EL BETTIOUI, S. AKRICH & A. BEN DAHHANE, 2020).

Ainsi, la question centrale sur laquelle se penche le présent travail est de mettre en exergue le rôle de la formation professionnelle au développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat aux provinces du Sud et plus particulièrement à Province de Sidi Ifni de la région de Guelmim Oued Noun, tout en essayant de répondre aux questionnements suivants:

- La formation professionnelle en entrepreneuriat influence-t-elle sur l'employabilité ?

- L'employabilité contribue-t-elle au développement de l'entrepreneuriat dans les provinces du Sud ?

- Quelle est la relation entre la formation professionnelle et l'insertion des jeunes diplômés au tissu économique ?

Pour répondre à ces questionnements nous allons mener une étude descriptive du rôle de la formation professionnelle et des programmes des acteurs publics locaux à savoir la province, l'OFPPPT, les associations, Maroc PME et la fondation Mohammed V de solidarité. Dans cette perspective, le travail sera articulé autour de trois principaux chapitres, un chapitre théorique dans laquelle seront présentés successivement les soubassements théoriques et le cadre conceptuel du capital humain et la formation, de l'employabilité et de l'entrepreneuriat. Un deuxième

chapitre qui sera consacré à la présentation de la région de Guelmim Oued Noun et de la province de Sidi Ifni. Nous aborderons également le rôle de la formation professionnelle dans cette province. En dernier lieu, un troisième chapitre qui sera consacré à l'étude du rôle de la formation professionnelle dans le développement de l'employabilité et l'entrepreneuriat ainsi que le cas du programme de l'insertion des jeunes dans des activités économiques à Sidi Ifni.

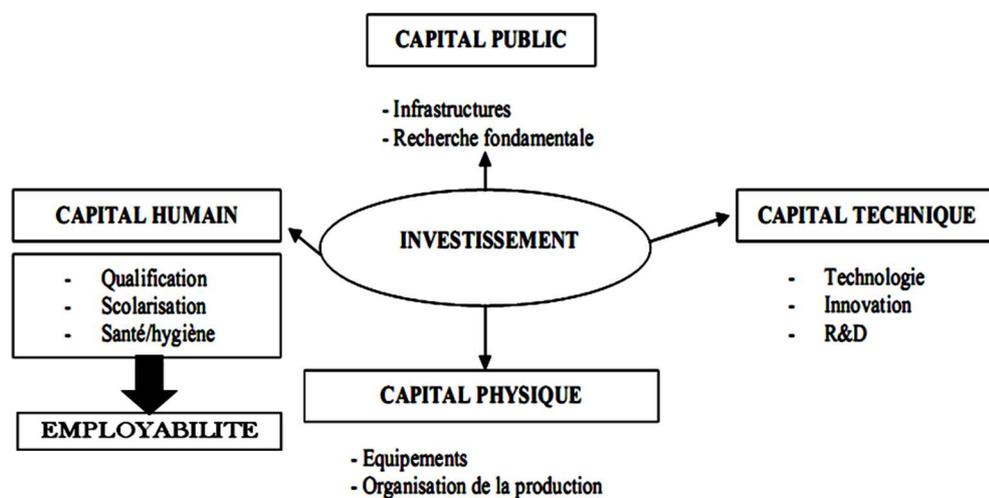
1. Cadre conceptuel et théorique

1.1. Le capital humain et la formation

Le capital humain est défini comme la somme des capacités incorporées aux individus pouvant être valorisées économiquement (santé, force physique, connaissances techniques, ...).

Gary Becker, prix Nobel d'économie en 1992, est à l'origine de l'expression « capital humain », apparue aux Etats Unis dans les années 60. Selon cet économiste le capital humain désigne les capacités intellectuelles et professionnelles d'un individu, capacités propres à lui assurer des revenus monétaires futurs (Gleizes, 2000). Cette notion est intéressante car elle permet de parler d'investissement en capital humain à travers l'éducation ou la formation. Elle montre que les salariés d'une entreprise sont autant un coût pour l'entreprise qu'une occasion d'investissement pour assurer l'avenir de l'entreprise.

Figure 1 : Type d'investissement



Source : adapté par les auteurs

Au cœur de la crise économique des années 1980, les effets du capital humain sur la croissance économique ont devenu au centre des réflexions de nombreux économistes notamment Paul Romer (1986) et Robert Lucas (1988), dans la « nouvelle théorie de la croissance » ce qui a permis une augmentation durable de la production (PIB) et du niveau de vie (PIB/tête) de plusieurs pays.

1.2. Capital humain et le marché du travail

La théorie du capital humain suggère que les salaires varient parce que les emplois sont différents. Mais les salaires vont également être variés parce que les travailleurs sont différents : chaque travailleur dispose de compétences et de connaissances (le capital humain) qui lui sont spécifiques.

La particularité de la théorie du capital humain est de considérer l'éducation comme un investissement (et non de la consommation) : les agents sacrifient du revenu aujourd'hui dans l'espoir d'un revenu plus élevé dans le futur. Donc pour étudier l'investissement, il faut pouvoir mesurer la valeur présente de retours dans le futur en utilisant la formule suivante :

$$VP_t = \frac{y}{(1+r)^t}$$

Avec : r est le taux d'escompte, VP est la valeur présente, y est le revenu et t est la période

Cette formule donne la valeur présente d'un revenu y obtenu dans t période. Les principales caractéristiques de la relation salaire-éducation est qu'elle est croissante, sa pente indique de combien les gains d'un travailleur augmentent avec l'augmentation de sa formation, elle permet de mesurer le taux de rendement du capital humain et enfin la condition d'optimalité dit que le travailleur investira en capital humain tant que le rendement de ce dernier est supérieur au taux d'escompte².

² Becker G., 1964, Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with special reference to education, Chicago: The University of Chicago Press; Mincer J., 1974, Schooling, Experience and Earnings,

Selon ce principe, le niveau d'éducation de deux individus peut être différent soit parce que ces individus ont des habilités (et donc taux de rendement de l'éducation « revenus/capital utilisé ») différents.

1.3. Capital humain et développement

1.3.1. Capital humain et productivité

Le capital humain est un concept large, qui revêt de multiples facettes, et recouvre différents types d'investissement dans les ressources humaines. Toutefois, aux fins de la présente étude, l'aspect-clé du capital humain a trait à la formation, l'expérience et les compétences possédées par les individus et accumulées au cours de la formation, et qui sont utiles pour la productivité et l'employabilité et par conséquent l'insertion au marché du travail.

Afin d'étoffer cette définition très large, il est possible de distinguer les trois composantes suivantes du capital humain :

Les compétences générales : relatives à l'alphabétisation et aux notions de calcul de base et à la capacité de traiter l'information et de l'utiliser pour la résolution de problèmes et l'apprentissage.

Les compétences spécifiques : sont celles qui sont liées au fonctionnement de technologies ou de processus de production particuliers. On peut citer à titre d'exemple l'aptitude à travailler à l'aide de programmes informatiques de différents degrés de complexité, à faire fonctionner, à entretenir ou à réparer une pièce spécifique d'une machine.

Les connaissances techniques et scientifiques : elles renvoient à la maîtrise de masses organisées de connaissances et de techniques analytiques qui peuvent être importantes pour la production ou le progrès technologiques, comme la physique, l'architecture ou les principes ou la conception logique de circuits.

Le capital humain est un déterminant important de la productivité, son rôle est particulièrement essentiel dans l'économie d'aujourd'hui fondée sur la connaissance. Les travailleurs dotés de formations supérieures et de bonnes connaissances en communication devraient mieux réussir que les moins qualifiés

New-York: NBER Press; Schultz T.W., 1961, "Investment in human capital", American Economic Review, vol.51, p. 1-17.

dans toutes les tâches nécessitant davantage que l'exercice routinier d'un travail physique, et apprendront également plus vite.

Par conséquent, on peut s'attendre à ce que les travailleurs qualifiés soient plus productifs que les non qualifiés quel que soit le processus de production considérée, et à ce qu'ils soient capables de faire fonctionner des technologies plus sophistiquées qui exigent davantage de leurs capacités.

Une main d'œuvre plus éduquée sera également capable d'amener une croissance plus rapide de la productivité et la croissance, à la fois par l'amélioration progressive du processus de production et par l'adoption et le développement de technologies plus avancées.

1.3.2. Capital humain principal moteur de développement endogène

La prise en compte du capital humain comme facteur de croissance n'est pas spécifique aux modèles de croissance endogène. Cependant, ces derniers vont plus loin que les autres cadres théoriques en faisant du capital humain une variable accumulée à un rythme endogène et qui, dans de nombreux cas, joue le rôle de facteur moteur de la croissance entraînant l'accumulation de capital physique ou le progrès technique. Parmi les principaux modèles théoriques du capital humain, nous présentons, le modèle de Romer et le modèle de Lucas.

a. Modèles de Romer : Accumulation de capital physique et recherche développement

Dans ce modèle, les externalités technologiques positives résultent de l'accumulation de capital physique par une firme qui accumule par la même des connaissances (mécanisme de l'apprentissage par la pratique ou « *learning by doing* »), celles-ci profitant également aux autres firmes grâce à la circulation de l'information (mécanisme de diffusion des connaissances ou « *Learning spillover* »). Les externalités sont aussi fondées sur l'idée qu'un développement simultané de plusieurs activités peut être nécessaire afin d'obtenir un taux de croissance optimal. Par exemple, la construction de chemin de fers nécessite une industrie sidérurgique laquelle a besoin pour son activité de moyens de transports efficaces. S'il n'existe pas de coordination entre ces deux activités, elles auront un développement ralenti.

Une vision alternative et complémentaire de ce premier modèle, également proposée par Romer, attribue la croissance de la productivité à une activité

spécifique : la recherche et le développement. Les dépenses de recherche et développement permettent la mise au point de biens d'équipements nouveaux plus productifs que les anciens. Ce modèle diffère avec le précédent car si le progrès technique s'incorpore principalement dans le capital physique, il ne résulte pas de l'investissement dans ce capital mais est produit par un secteur séparé caractérisé par des rendements croissants : plus on consacre de ressources à la recherche, plus la productivité de ce secteur s'accroît.

b. Modèle de Robert Lucas : Capital humain facteur de croissance

Le modèle de Lucas est l'un des modèles qui traitent le thème de la croissance endogène, il mis en lumière le rôle alternatif de l'accumulation du capital humain pour la croissance à long terme à ce propos Lucas distingue deux sources principales d'accumulation du capital humain (ou d'acquisition des qualifications): l'éducation et l'apprentissage par la pratique.

Selon Lucas, capital humain qui désigne à leur tour l'ensemble des aptitudes, expériences et qualifications accumulées par un individu et détermine en partie sa capacité de travailler ou à produire. Ainsi Lucas se place dans un modèle où l'accumulation des connaissances se réalise entre les générations qui transmettent leur stock, où le niveau initial du capital humain d'un agent est déterminé par celui dont il a hérité de la génération précédente ce *processus intergénérationnel* est modélisé par un agent à durée de vie infini.

Pour justifier ses hypothèses, Lucas a utilisé deux principales équations en utilisant la fonction de production de Cobb-Doglas suivante : $Y = AL^\alpha K^\beta$

Dans sa première équation de base, Lucas a considéré un modèle économique fermé dans lequel il adjoint au côté du facteur travail, N , et du capital physique, K , un troisième facteur de production : le capital humain, h . La production est donnée par la combinaison de ces trois facteurs suivant une technologie de type Cobb-Douglas (en omettant l'indice temporel) : $Y = A.K^\beta (uh)^\beta$. Cette équation décrit comment le capital humain influence la production. Pour être exact, Lucas a généralisé cette équation afin de tenir compte en partie des effets de diffusion entre les individus de même génération.

$$Y = AK^\beta (uhN)^{1-\beta} h_a^\gamma$$

A : la productivité globale des facteurs

K = le capital physique : valeur monétaire de l'ensemble des machines, équipements et des bâtiments

N = le travail, nombre total d'heures travaillées

u = la proportion du temps de travail

h = le stock du capital humain

h_a^γ : effet externe ou effet de diffusion du capital humain

$1-\beta$ et β : sont les élasticités de la production travail et capital, respectivement. Ces valeurs sont des constantes déterminées par la technologie disponible. $0 < \beta < 1$

uN est le travail efficace et « u » $[0,1]$ est la fonction du temps disponible consacré à la production. Lucas fait la distinction entre l'effet interne du capital humain qui élève directement l'efficacité du travail et l'effet externe ou effet de diffusion du capital humain sur l'économie entière à travers le terme « h_a^γ » qui représente l'effet externe d'éducation.

Lucas a considéré une économie de N agents et pour simplifier il a pris N constant.

Chaque agent (i) est doté d'un niveau de capital h_i . Et suppose que tous les individus sont identiques et dotés du même niveau de capital humain : $h_i = h$. le stock global de capital humain est $H = h.N$, et le capital humain moyen dans la société est :

$$h_a(t) = h(t)N/N = h(t).$$

La seconde équation fondamentale du modèle de Lucas décrit l'accumulation du capital humain à partir de lui-même avec la part du capital humain non employé dans le secteur productif. L'individu s'éduque seul utilisant pour cela son temps. La fonction de production Q est supposée non décroissante et linéaire, le capital humain « h » croît de façon linéaire sans limite, son accumulation s'écrit :

$$\dot{h} = h\delta(1 - u)$$

Le terme $(1-u)$ représente le temps qu'un individu consacre pour la formation c'est-à-dire à l'accumulation du capital humain, assimilé au temps de loisir.

2. Employabilité

2.1. Définitions de concept

Généralement, l'employabilité réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au marché du travail.

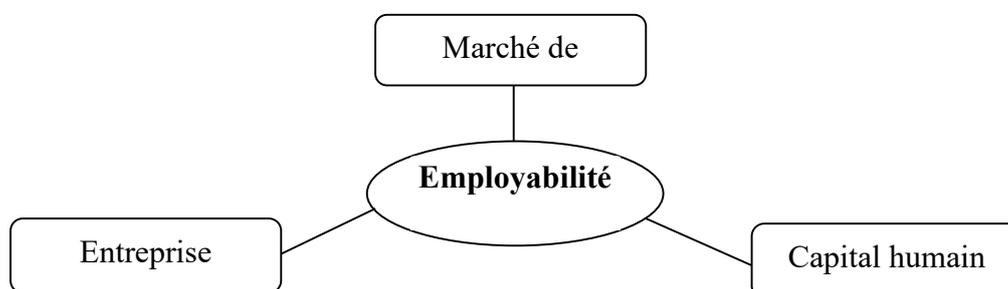
C'est l'attractivité que présente le salarié sur le marché du travail (interne ou externe), c'est à dire la garantie pour lui de pouvoir se maintenir dans son emploi et / ou sur le marché du travail. En plus, l'employabilité exprime la capacité et la disposition d'un salarié ou chercheur d'emploi à maîtriser les différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et de sa force de travail aux exigences du marché. Son développement et son maintien imposent de grandes exigences en matière d'orientation et de formation professionnelles.

Selon Alain (2010), le développement de l'employabilité, c'est « le maintien et le développement des compétences des salariés et des conditions de gestion des ressources humaines permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables »³

2.2. L'importance de l'employabilité

L'employabilité est présente dans plusieurs champs, à savoir, les stratégies des ressources humaines des entreprises, le marché de l'emploi et les stratégies individuelles des jeunes diplômés chercheurs d'emploi⁴.

Figure 2 : Dimension de l'employabilité



Source : auteurs

³ FINOT A., (2010). Développer l'employabilité, INSEP CONSULTING Éditions, p.13.

⁴ HOFIDHLLAOUI M., (2014), Mesurer l'employabilité des jeunes diplômés : L'exemple des titulaires de masters tunisiens, ATER – IAE de Franche – Comté.

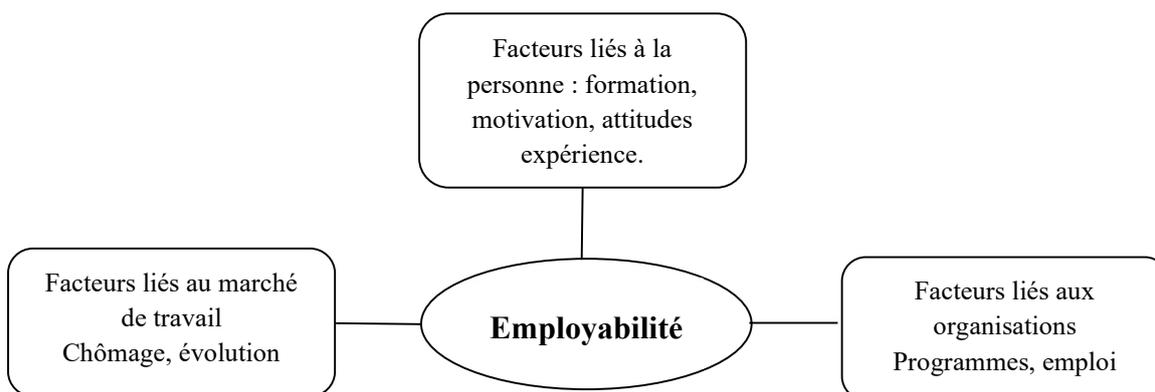
La notion d'employabilité occupe une place grandissante dans tous ces domaines précités. Dans l'explication des déséquilibres du marché du travail, l'employabilité est un élément important dans l'exploration et l'interprétation des situations des déséquilibres entre l'offre et la demande d'emploi. Au sein de l'entreprise, l'employabilité joue un rôle capital dans la gestion des ressources humaines « GRH ». Elle permet à la fonction GRH d'analyser et de gérer la relation « salarié-entreprise ». Au niveau des stratégies individuelles des demandeurs d'emploi, l'employabilité explique et interprète la définition de cette stratégie et l'ensemble des facteurs qui font l'objet des décisions des individus demandeurs d'emploi.

En plus, l'employabilité est cruciale dans l'orientation des stratégies éducatives. Est un moyen essentiel de l'orientation des politiques éducatives dans la mesure où ces politiques prennent en considération les besoins du marché d'emploi, dont l'objectif est d'arriver à une adéquation entre la formation et les insuffisances de ce marché.

2.3. Les facteurs clé de l'employabilité

Selon Provost (1995), le principal indicateur permettant d'évaluer l'employabilité est la qualification professionnelle composée de la formation professionnelle et de l'expérience⁵. Cet indicateur pourrait être maintenu et développé selon trois facteurs : les facteurs liés à la personne, les facteurs liés à l'environnement et les facteurs liés à l'entreprise.

Figure 3 : Facteurs de l'employabilité



Source : auteurs selon les travaux de Provost

⁵ PROVOST, M. et RÉGIMBALD, A. (1995). Programmes d'employabilité : points de vue des intervenant-e-s et des gestionnaires québécois et ontariens des secteurs communautaires et publics. In M.A. Deniger, R.S. Evans, V

Les facteurs liés à la personne comportent les caractéristiques individuelles, statiques ou dynamiques, les attitudes, sociales et professionnelles et les compétences, techniques et transversales. Les caractéristiques individuelles se déclinent en caractéristiques statiques telles que l'âge, la formation initiale, le sexe et en caractéristiques dites « dynamiques », que nous pouvons les traduire comme celles liées à la personnalité en situation : aptitudes au changement, confiance en soi, soft skills, capacité à prendre des risques, ouverture d'esprit, énergie personnelle, motivation, etc.

En plus, ces facteurs comportent aussi les compétences techniques : on sait que plus la spécialisation est grande, plus l'employabilité peut dans certains contextes se révéler faible. De même les personnes « mono-techniques » sont plus fragiles que les personnes polyvalentes. Le développement des compétences au travail est totalement lié à la politique de l'entreprise.

Les facteurs liés à l'environnement comportent les facteurs, entre autres, les facteurs économiques et concurrentiels qui pèsent sur le marché du travail, les facteurs liés aux évolutions techniques et des métiers, les facteurs liés aux évolutions réglementaires et les facteurs liés aux évolutions sociales : observatoires des métiers, accords interprofessionnels, de branches, d'entreprise.

Quant aux facteurs liés à l'entreprise, on peut distinguer deux principales catégories de facteurs : *les facteurs ressources humaines* qui sont liés aux pratiques RH et à leur bonne mise en œuvre par le management opérationnel (entretiens de développement professionnel, formation, promotion ...). Le deuxième type sont *les facteurs liés au management* qui concernent le degré d'intégration de la logique compétence, l'implication ou non du manager dans le développement professionnel ; les styles de management (délégation des tâches, style participatif...) et la marge d'autonomie donnée par le manager dans le cadre de l'organisation du travail, etc.

2.4. La mesure de l'employabilité

Pour évaluer et mesurer l'employabilité on utilise les moyens de mesures managériaux suivants :

- Au niveau individuel : l'employabilité est mesurée par les diplômes, les qualifications et compétences prouvées ainsi que les performances dans le travail.
- Au niveau collectif : la mesure prend en compte le métier, les compétences collectives prouvées et les performances du groupe de travail, de l'établissement et de l'entreprise. Il s'agit d'utiliser les sources d'informations disponibles pour tenter de se donner des critères relatifs aux transitions professionnelles.

2.5. La relation entre la formation et l'accès à l'emploi

La théorie du capital humain distingue plusieurs façons par lesquelles le capital humain accumulé par une personne à savoir l'éducation, la famille et l'apprentissage par la pratique.

Pour mettre en exergue la relation entre la formation et l'accès à l'emploi nous allons référer à la théorie des sociologues de tendance fonctionnaliste, tels que Sorokin (1959) et Parsons (1974). Cette dernière soutient que l'instruction est un facteur de mobilité sociale et que, par conséquent, le niveau d'études de l'individu serait le facteur principal qui détermine son statut socioéconomique dans la hiérarchie des occupations. Selon eux, ceux qui ont les niveaux de formation les plus élevés ont plus de chance de trouver un emploi, risquent ainsi d'être moins au chômage et reçoivent en moyenne des rémunérations supérieures⁶.

Comme le constate McDowell (1991), le taux de participation de la population active augmente avec le niveau d'études. Ainsi, depuis les années 1980, la proportion des diplômés d'études postsecondaires augmente dans la population active, alors que la proportion des candidats ayant un diplôme du secondaire ou moins est en régression permanente. Les possibilités de s'insérer et de se stabiliser sur le marché de l'emploi sont fortement élevées pour les diplômés d'études postsecondaires. À l'opposé, le diplôme du secondaire et les niveaux d'études inférieurs offrent peu d'opportunités sur le marché de l'emploi. Quelle que soit la conjoncture, le chômage frappe davantage les sans-diplômes que les diplômés. Les diplômés d'études collégiales (formation pré universitaire et technique) et universitaires ont une plus grande probabilité de se trouver un emploi.

⁶ SOROKIN P- A., (1968). Social and cultural Mobility, The international Encyclopedia of Social Science, Vol. 4, 1968, 480 p

La question du niveau et de la composition du capital humain est cruciale, étant donné que ces deux éléments (*composition et niveau*) déterminent une éventuelle insertion ; un faible niveau ainsi qu'une composition incomplète (*inexpérience professionnelle*) du capital humain offrant peu de perspectives d'embauche.

Selon Nauze-Fichet et Tomasini (2002) : « Le diplôme joue donc un triple rôle : diminution du risque de chômage, facilité d'accès aux emplois les plus qualifiés et les mieux payés ». Ces deux auteurs ont montré à travers des indicateurs de mesure des liens, diplôme-chômage, diplôme-qualification et diplôme-salaire, que si le diplôme joue un rôle déterminant dans l'accès à un emploi surtout en début de carrière, il joue aussi avec persistance sur l'ensemble de la carrière salariale car le lien diplôme-salaire est très élevé quel que soit le niveau d'ancienneté⁷.

Dans la même perspective, Fuente et Ciccone (2002) évoquent d'autres travaux empiriques qui ont confirmé le lien entre le capital humain et la productivité de l'entreprise. Leur étude montre qu'un capital humain élevé accroît la productivité et la compétitivité des travailleurs à long terme au sein des entreprises. Ce qui permet aux employés ayant un capital humain assez élevé de se maintenir aussi longtemps que possible en activité⁸.

Charlot (2005) aboutit à la conclusion que l'employabilité s'améliore avec l'éducation surtout avec l'avancée de la technologie qui est de plus en plus exigée par les employeurs. Il ressort de cela que l'investissement dans le capital humain doit continuer tout au long du cycle d'activité pour maintenir une certaine stabilité sur le marché du travail. Tous ces écrits empiriques montrent pour la plupart que le capital humain est déterminant dans la carrière professionnelle tant au début que pendant l'exercice de l'emploi

3. Entrepreneuriat

Nous nous concentrons sur quelques définitions des auteurs les plus connus et qui ont marqué le domaine de la recherche sur l'entrepreneuriat.

⁷ Nauze-Fichet et Tomasini (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale, *Economie et Statistique*, n° 354 pp. 21-48

⁸ Guillard et Roussel, (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept, *Management Prospective*, n° 31 , pp. 160 à 181.

Richard Cantillon (1730) : est le premier introducteur du terme « entrepreneur » dans la littérature économique. Selon cet auteur : « l'entrepreneur est celui qui achète à un prix assuré, mais qui vend à un prix incertain ». Dans cette perspective, Praag (1999) ajoute que : « l'entrepreneur s'implique en prenant le risque dans un mode incertain », Jean Baptiste Say (1827) : Définit l'entrepreneur comme « celui qui utilise son jugement, ses connaissances, ses capacités managériales et ses habiletés techniques afin de déplacer des ressources économiques hors d'un secteur à basse productivité vers un de plus haute productivité »⁹.

D'après cette définition, on peut dire que l'entrepreneuriat consiste donc à rassembler les facteurs de production pour créer de la valeur. Selon Praag (1999) ces deux définitions de Jean Baptiste Say et Cantillon définissent « l'entrepreneur, par son action et non par ses particularités ». L'économiste américain Knight (1921) : fait la différenciation entre un risque certain « prévisible » et un risque incertain « ne peut être calculé ». L'entrepreneuriat est donc la volonté de risquer à la fois son argent et sa réputation dans l'espoir de recevoir un profit incertain. Schumpeter (1934) : a été le premier à définir l'entrepreneuriat par l'innovation, qu'il sépara en cinq catégories : « l'innovation produit, l'innovation procédés par l'introduction de nouvelles méthodes de production, l'innovation organisationnelle, l'innovation par l'ouverture d'un nouveau marché et l'innovation par l'utilisation de nouvelles sources de fournisseurs pour les matières premières » (Schumpeter, 1934).

L'esprit d'entrepreneuriat est un état d'esprit ou le flair pour les affaires (un goût) qui va pousser un individu à trouver le courage, utiliser ses ressources et son plein potentiel, mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour mener le projet qu'il souhaite. Le développement de l'esprit entrepreneurial a pour but de libérer l'esprit d'initiative des individus et favoriser des pratiques entrepreneuriales, pour créer de la valeur ajoutée pour l'entreprise. Les entrepreneurs sociaux sont des personnes qui identifient des possibilités de répondre à certains besoins auxquels le système de l'Etat-providence ne pourra pas ou ne voudra pas répondre et qui rassemblent les ressources nécessaires (généralement des personnes, souvent des bénévoles, de l'argent et des infrastructures) et les utilisent pour faire quelque chose de différent (Thompson, Alvy et Lees (2000)).

⁹ Menudo J.-M., (2014). Jean-Baptiste Say et les compétences entrepreneuriales pour l'industrialisation, *Innovation*, N°45, page 39-57, Cairn.

4. Etude de cas de la province de Sidi Ifni de la région Guelmim Oued Noun

Le présent chapitre se veut la présentation de notre étude de cas de la province de Sidi Ifni. Il ambitionne de présenter des informations générales sur la région puis les indicateurs de développement du capital, de l'employabilité et de l'entrepreneuriat. Outre, Nous allons présenter les potentialités et des contraintes que fait face la province de Sidi Ifni. La présentation des indicateurs économiques et sociaux prétend être du même coup une illustration des facteurs clés de l'employabilité comme nous avons déjà présenté.

4.1. Méthodologie de recherche

Nous adoptons la méthodologie qualitative en utilisant la méthode de l'étude de cas, la méthode exploratoire et la méthode d'étude documentaire. Le choix de cette démarche est justifié par la possibilité de faire un ancrage de proximité avec les interviewés, une richesse de données et une meilleure capacité de découverte et d'exploitation. Les méthodes de collecte de données relatives à notre étude se basent essentiellement sur les données secondaires institutionnelles ainsi que les guides d'entretien avec des jeunes entrepreneurs à Sidi Ifni. Nous nous intéresserons plus particulièrement sur 140 lauréats de l'OFPPPT qui ont bénéficié des formations professionnelles à l'ISTA de Sidi Ifni entre 2016 et 2019 puis ils ont été sensibilisés, mobilisés et formés en entrepreneuriat puis un échantillon de 28 parmi eux ont été inséré dans le programme d'insertion par les activités économiques.

4.2. Présentation de la province de Sidi Ifni

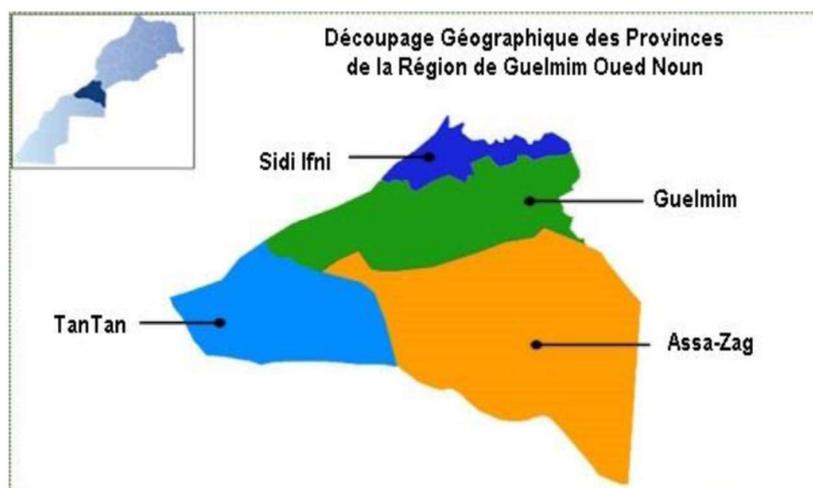
Cette section consiste à présenter la province de Sidi Ifni ce qui permettrait de donner un aperçu général sur l'environnement de proximité de notre étude de cas à savoir la commune urbaine de Sidi Ifni.

4.2.1. Cadre administratif

La province de Sidi Ifni est administrativement rattachée au Chef-lieu de la région « la province de Guelmim ». La Région de Guelmim-Oued Noun s'étend sur une superficie de 46 108 Km², soit 6,49% du territoire national. Elle est limitée au Nord par la Région de Souss-Massa, au Sud la Région de Laâyoune-Sakia el Hamra,

l'Est par l'Algérie et la République Islamique de la Mauritanie et l'Ouest par l'Océan Atlantique. La Région regroupe sur le plan administratif quatre provinces : Guelmim, Sidi Ifni, Tan-Tan et Assa Zag, 53 communes dont 8 urbaines, et 45 rurales¹⁰.

Figure 4: Découpage géographique des provinces de la région de Guelmim Oued Noun



Source : Province Sidi Ifni, monographie 2018

La province de Sidi Ifni est l'une des quatre provinces qui composent la région Guelmim Oued Noun, elle est située au nord-ouest de la région et s'étend sur 3.190,7 Km². Sa population est actuellement de 115.691 habitants avec une densité de 38,81 hab. /Km².

Figure 5 : Siège de la province de Sidi Ifni



Source : auteurs, 2018

¹⁰ Ministère de l'Intérieur, Direction Générale des Collectivités Locales, (2015), la Région de Guelmim-Oued Noun, monographie générale, Rabat, pp. 3-16.

Elle compte 2 pachaliks, 2 cercles, 8 Caïdats (Mesti, Tioughza, Mirleft, Amellou-tangarfa, Ibder, Tighirt, Ait Erkha, et Sidi Hssain) et 03 annexes administratives. Concernant le découpage communal, la province renferme 19 communes territoriales (voir tableau). Le chef-lieu de la province est la ville de Sidi Ifni.

Tableau 1 : les communes de la province de Sidi Ifni

Milieu urbain :

PACHALIK	COMMUNE	ANNEXE ADMINISTRATIF
SIDI IFNI	SIDI IFNI	1 ^{er} A.A
		2 ^{ème} A.A
		3 ^{ème} A.A
LAKHSSAS	LAKHSSAS	-

Milieu rural :

CERCLE	CAIDAT	COMMUNE
IFNI	MESTI	SBOUYA
		MESTI
		IMINFAST
	TNINE AMELLOU-TANGARFA	AMELLOU
		TANGARFA
	TIOUGHZA	AIT ABDELLAH
		TIOUGHZA
MIRLEFT	MIRLEFT	
LAKHSSAS	TIGHIRT	TIGHIRT
		SEBT ENNABOUR
		BOUTROUCHE
	SIDI HSSAIN	SIDI HSSAIN
		SIDI MBARK
	AIT ERKHA	AIT ERKHA
		SIDI ABDELLAH OU BELAID
	IBDER	IBDER
		ANFEG

Source : Province Sidi Ifni, monographie 2018

En effet, en plus de ses plages reconnues tels Legzira et Mirleft sur lesquels se développent plusieurs complexes touristiques et résidentiels, Sidi Ifni est située à proximité de nombreuses plages vierges, tel la plage blanche qui attirent les surfeurs autant en été qu'en hiver.

4.2.2. Potentialités de la province

La pêche est considérée comme la principale activité au niveau de la province de Sidi Ifni, elle comporte le deuxième port de pêche de la région après celui de

Tantan. Son arrière-pays est parsemé d'arganiers et de figuiers de barbarie dont les habitants tirent leurs ressources. Au niveau du secteur économique, la province dispose de potentialités diverses et importantes pouvant garantir le décollage de l'économie locale.

En effet, les richesses halieutiques importantes qui s'étendent sur un littoral de 80 km, lui offre la possibilité de développer l'activité de pêche et de la transformation des produits de la mer. Outre, elles lui donnent un avantage touristique comme la première destination touristique dans la région (les produits touristiques balnéaires, le tourisme de désert et des produits culturels et écologiques).

Figure 6 : Port de Sidi Ifni



Source : monographie Sidi Ifni, 2020

4.2.3. Population

Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2014, la région compte **433.757** habitants, dont **64,57%** sont urbains, taux légèrement supérieur au taux national (60,36%) ; la densité est de 9,4 habitants au km².

Tableau 2 : population de Sidi Ifni

Ensemble des deux milieux urbain et rural	الأسر	السكان	الأجانب	المغاربة
	Ménages	Population	Etrangers	Marocains
Région: Guelmim-Oued Noun	90 202	433 757	347	433 410
Province: Assa-Zag	5 208	44 124	4	44 120
Province: Guelmim	40 214	187 808	195	187 613
Province: Sidi Ifni	25 308	115 691	102	115 589
Province: Tan-Tan	19 472	86 134	46	86 088

Source statistique: Haut Commissariat au Plan, Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2014

La répartition de la population par province montre la dominance de la province de Guelmim qui concentre 43% de la population de la région, alors que la province de Sidi Ifni ne regroupe que 27% de la population.

Figure 7: Répartition de la population en 2014 selon les provinces



Source : Province Sidi Ifni, monographie 2018

Selon cette répartition, nous observons une forte disparité, étant donné que la ville de Guelmim concentre la plus grande partie de la population urbaine de la région (50%). Pour le taux de pauvreté et plus élevé à Sidi Ifni notamment dans son milieu rural (6,98%).

Tableau 3: taux de pauvreté à la province de Sidi Ifni

Milieu urbain :

Provinces	Taux de pauvreté
Assa-Zag	3,88
Guelmim	4,91
Sidi Ifni	6,54
Tan-Tan	5,15
Région	5,10

Milieu rural :

Provinces	Taux de pauvreté
Assa-Zag	8,05
Guelmim	6,90
Sidi Ifni	6,98
Tan-Tan	4,54
Région	6,94

Source : carte de pauvreté monétaire 2014

4.2.4. Activité et chômage

Selon les résultats de l'enquête nationale sur l'emploi et le chômage, menée par le Haut-Commissariat au Plan, la population âgée de 15 ans et plus dans les trois régions du Sud s'élevait 646.410 personnes contre 23.854.036 personnes en 2012 au niveau national.

Le taux de chômage inscrit en 2014 dans la Province de Sidi Ifni est de l'ordre de 22,3%, il est inférieur par rapport à celui enregistré au niveau de la région de Guelmim Oued Noun (27.1%) et supérieur au taux du chômage au niveau national (16,2%).

Tableau 4 : taux de chômage à Sidi Ifni et la région de Guelmim Oued Noun

Milieu de résidence par niveau géographique		Masculin	Féminin	Ensemble
Province	Urbain	19.8	55.6	26.8
	Rural	18.8	26.1	20.0
	Total	19.2	37.2	22.3
Région	Urbain	20.7	55.5	27.8
	Rural	22.7	39.7	25.5
	Total	21.3	51.3	27.1
Maroc	Urbain	15,2	30,5	19,3
	Rural	8,3	26,2	10,5
	Total	12,4	29,6	16,2

Source : Monographie, Province Sidi Ifni, 2020

Le port de Sidi Ifni, à vocation de pêche, représente la source principale des revenus de la ville et joue un rôle stimulateur des activités socioéconomiques de la région. Son exploitation a démarré en 1989, il a fait l'objet de plusieurs extensions dont la plus importante a été achevée en 2002.

4.2.5. Défis de la province de Sidi Ifni

La province de Sidi Ifni fait face à plusieurs défis de type socio-économiques, politiques et naturels.

- **Politiques et économiques :** La province souffre d'une certaine marginalisation représentée par les indicateurs socio-économiques (taux de chômage et de pauvreté etc...) du fait de sa position géographique excentrée de la ville. Cette situation a été aggravée suite à la mobilisation sociale et des protestations violentes de chômeurs en juin 2008. En 2009, la ville a encouragé une émigration vers le reste des villes marocaines et les Iles Canaries, mais aussi vers l'Espagne qui reconnaît un statut spécial aux Ifnaouis notamment avec le passé colonial de la ville (la province de Sidi Ifni (surnommée Santa Cruz) était occupée par les Espagnols de 1934 jusqu'au 1969).

- **Défis naturels :** La province de Sidi Ifni fait face au défi du manque des ressources en eau. Le taux de précipitations est faible puisque la pluviométrie annuelle moyenne de la région est de 150 mm. Ledit manque de ressources en eau représente un obstacle déterminant pour le développement du secteur agricole dans la région, surtout que le barrage Youssef Ben Tachfine restera la seule source d'alimentation en eau potable.¹¹

- **Défis sociaux :** La ville fait face au taux élevé de pauvreté qui a comme conséquence l'apparition des groupes vulnérables, comme les femmes et les jeunes, qui luttent pour trouver des moyens pour améliorer leurs conditions humaines et matérielles.

4.3. Indicateurs de la formation du capital humain à la province de Sidi Ifni

Des évolutions fondamentales ont été réalisées dans la généralisation de l'éducation au niveau des provinces du Sud, mais les efforts sont axés aujourd'hui

¹¹ Ministère de l'Intérieur, *Monographie de la province de Sidi Ifni*, centre régional d'investissement de Souss-Massa-Drâa, 2010.

sur la garantie de l'équité et l'égalité des chances et l'accessibilité aux écoles dans ces régions. La province de Sidi Ifni, fait face à plusieurs défis de l'éducation, notamment la nature rurale de la province, la nature géographique montagneuse, la pauvreté...

4.3.1. Enseignement

Pour l'année scolaire 2017/2018, la province Sidi-Ifni dispose de 9 lycées. En cette année scolaire l'enseignement primaire public compte 2963 élèves dont 1241 des filles. Quant au nombre de classes, il s'est élevé à 118 classes et 85 salles de classe (Directions Provinciales du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle dans la Région, 2020).

Tableau 5: Effectifs des scolarisés dans l'enseignement secondaire qualifiant et enseignant

Milieu	Elèves	dont filles	Enseignant	Elèves /enseignant
Province	2963	1241	262	11
Région	15047	7319	1260	12

Source : Directions Provinciales du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle dans la Région

4.3.2. Formation professionnelle dans la province de Sidi Ifni

Afin d'assurer le développement du capital humain qui constitue le levier du développement socioéconomique de la province de Sidi Ifni, la région dispose de plusieurs établissements de l'éducation nationale (écoles primaires, collèges et des lycées). Aussi, la population locale et régionale bénéficie d'une formation professionnelle grâce à deux instituts : les Centres de Qualification Professionnelle Maritimes (CQPM) et l'Institut Spécialisé de Technologie Appliquée (ISTA).

La formation professionnelle dans le domaine des pêches maritimes vise à fournir au secteur halieutique régional, un personnel possédant les qualifications et les compétences nécessaires en matière de conduite, d'exploitation et de maintenance des navires de pêche. Elle permet également de pourvoir ce secteur en spécialistes en traitement et valorisation des produits de la pêche¹².

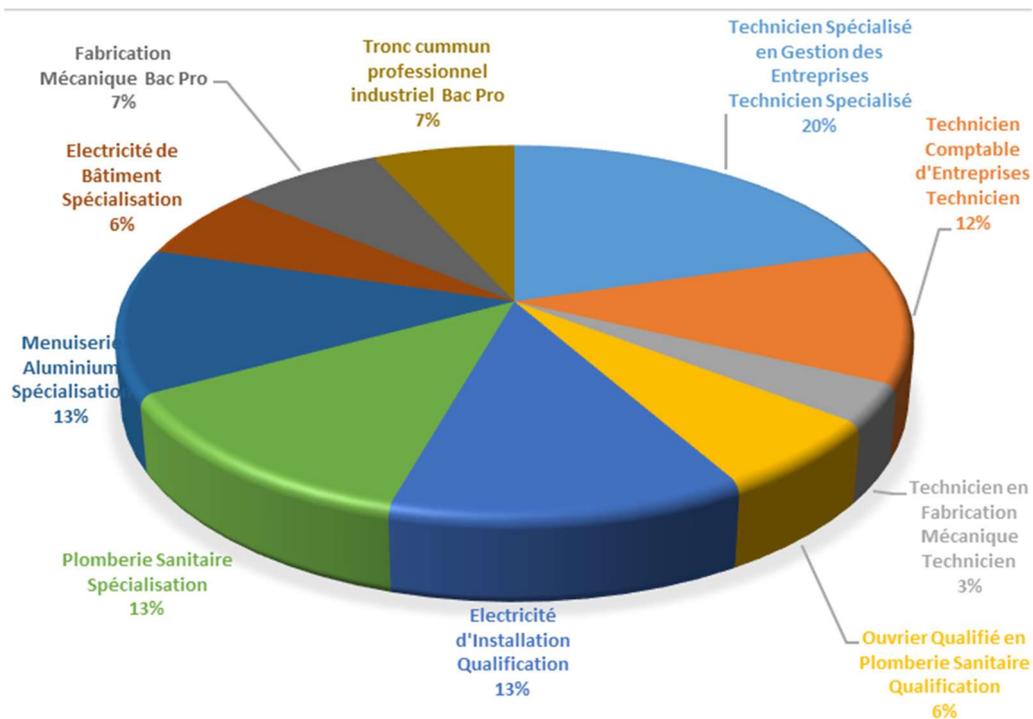
¹² Ministère de l'agriculture, de la pêche Maritime, du développement rural et des eaux et forêts marocain, 2018. Lien d'internet « <http://www.mpm.gov.ma/wps/portal/Portail-MPM/FormationGensMers/Dispositif-formation> » visité le 25 Aout 2018.

L'Institut Spécialisé de Technologie Appliquée (ISTA) de Sidi Ifni est un établissement public de la formation professionnelle de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT). Il est rattaché administrativement à la Direction Régionale des Provinces du Sud de Laâyoune. Il assure à la population une formation professionnelle initiale et une formation continue. Ainsi, il a contribué à la formation des centaines de lauréats dans divers métiers.

Créée en 2015 au Quartier Industriel de la ville de Sidi Ifni pour accomplir deux missions principales : la mission de formation professionnelle qualifiée et la mission d'accompagnement des jeunes à la création des PME.

En ce qui concerne sa mission de formation professionnelle qualifiée, l'ISTA de Sidi Ifni constitue l'un des acteurs principaux de développement de la région par la formation des jeunes de la Province sur le plan théorique et surtout sur le plan pratique dans des spécialités variées (Administration et gestion-comptabilité, génie électrique, génie mécanique et les travaux publics) afin de les rendre immédiatement opérationnels sur le marché du travail. Son champ d'action est vaste puisqu'il va de la formation du niveau spécialisation au niveau de technicien spécialisé.

Figure 8 : Formation offerte par l'ISTA/OFPPT de Sidi Ifni pour l'année 2020/2021

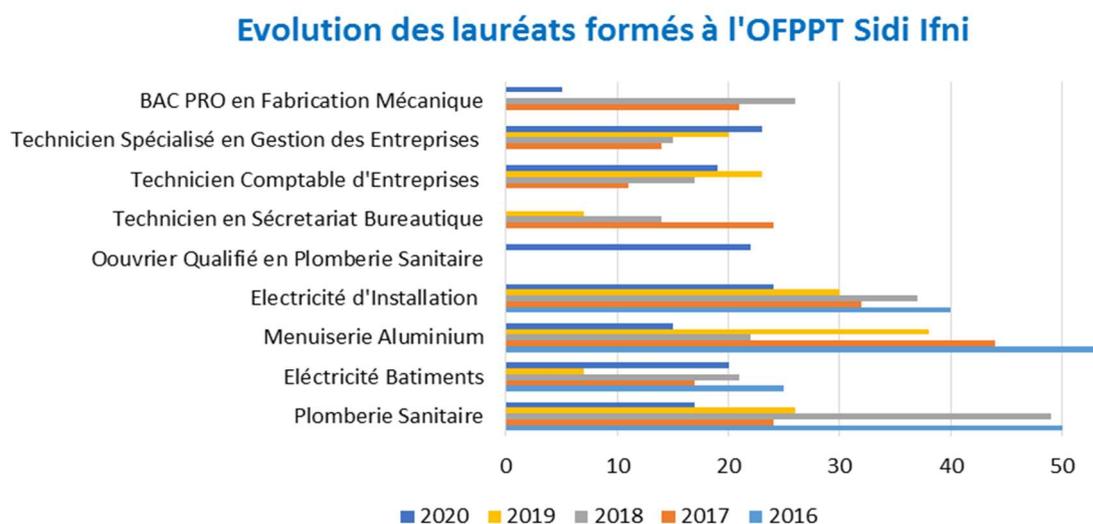


Source : ISTA Sidi Ifni, 2020

4.4. Rôle de la formation de l'OFPPPT dans l'insertion des jeunes diplômés

L'institut de l'OFPPPT de Sidi Ifni joue un rôle primordial dans le développement de l'employabilité des jeunes de la population de Sidi Ifni et par conséquent à la promotion de l'entrepreneuriat et le développement local. Il participe à la formation de plusieurs lauréats chaque année.

Figure 9 : Lauréats de la formation professionnelle entre 2016 et 2020



Source : ISTA Sidi Ifni, 2020

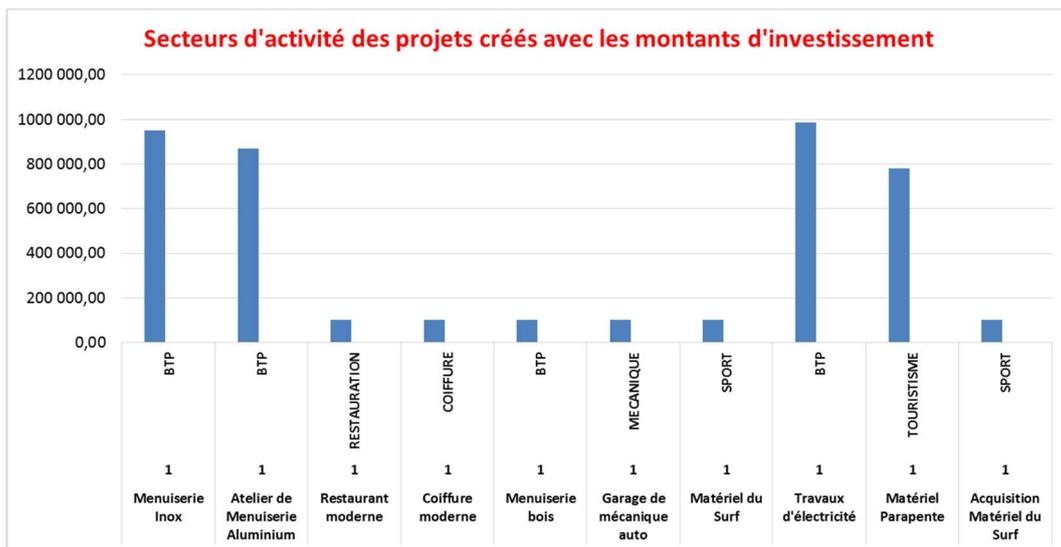
En plus de sa mission de formation initiale, l'OFPPPT à Sidi Ifni relevant de la Direction Régionale des Provinces du Sud « DRPS » est engagé en faveur de l'insertion des jeunes dans la vie active. Dans cette perspective, il a établi plusieurs convention de partenariat avec plusieurs institutions, entre autres, la Fondation Mohamed V pour la solidarité, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences « ANAPEC » et l'Université Ibn Zohr, l'association des Compétences économiques par la formation à l'esprit d'entreprise « CEFÉ », la Fondation Phosboucraa, Maroc PME et la Direction régionale d'artisanat. La mission principale de l'OFPPPT des provinces du Sud et l'accompagnement à la création des entreprises concerne la formation et la mise à la disposition des entreprises un personnel qualifié.

4.4.1. Le Programme d'insertion par l'activité économique (PIAE)

Le Programme d'insertion par l'activité économique (PIAE) lancé en juillet 2018 par la Fondation Mohamed 5 de solidarité, la Fondation Phosboucraâ à Sidi Ifni en partenariat avec l'OFPPPT, Le Centre de Recherches, d'études, de formation et de développement « CREFD » et la province de Sidi Ifni et Maroc PME. Ce programme vise à promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat et à constituer des TPE. L'objectif de ce programme est d'encourager l'esprit d'entrepreneuriat chez les jeunes diplômés. Il mobilise un ensemble d'actions d'accompagnement dans lesquels la formation professionnelle trouve toute sa place.

a. Projets créés par les jeunes diplômés

Figure 10 : secteurs d'activité des projets créés avec les montants d'investissement en 2019



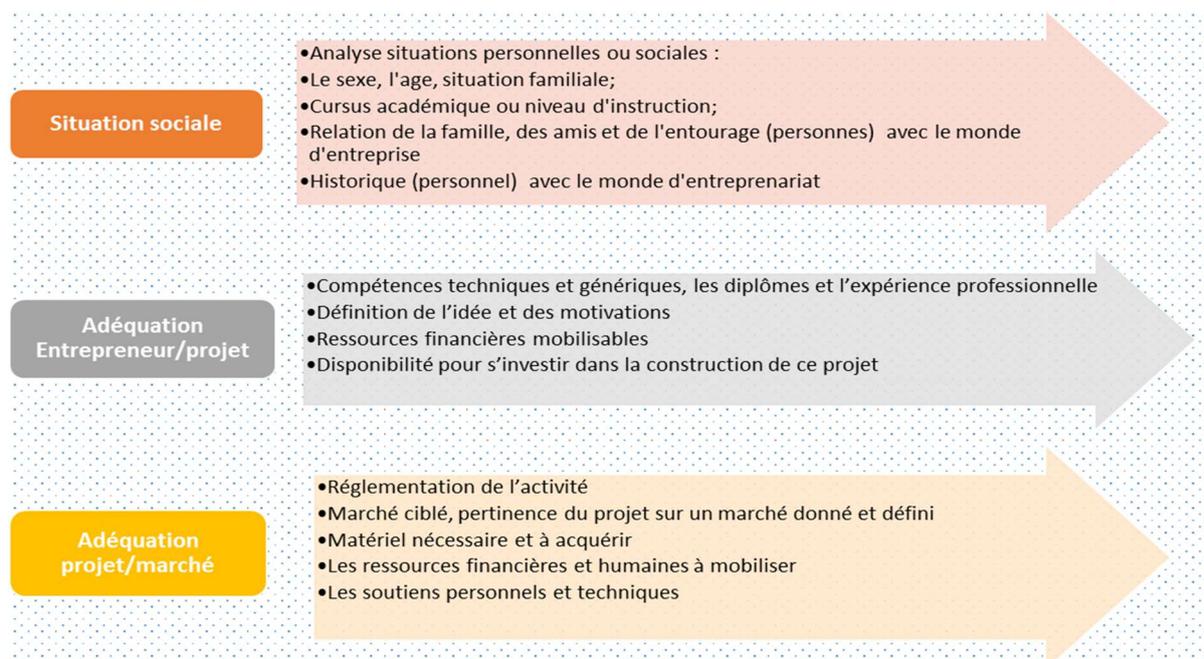
Source : auteurs à partir des données collectées auprès de l'OFPPPT et FM5

Le programme PIAE a démarré à partir de mois de Juin 2018, les parties prenantes ont fixés les objectifs et les conditions nécessaires pour en bénéficier de la formation et de financement des projets. Parmi ces objectifs fixés :

1. Financer en équipement les porteurs de projets à hauteur de 100 000 dhs en cas de TPE (SNC ou autoentrepreneur);
2. Financer en équipement les associations et les coopératives à hauteur de 250 000 dhs
3. Assurer des formations pré-crédation et post-crédation au profit des porteurs de projets
4. Assurer l'accompagnement par des accompagnateurs CEFE de porteurs d'initiatives économiques.

L'OFPPPT est la source principale des porteurs de projet ayant subi déjà une formation professionnelle. En collaboration avec la province de Sidi Ifni, qui se charge de l'enquête sociale sur les candidats du PIAE, l'institut de l'OFPPPT de Sidi Ifni invite les jeunes lauréats de la formation professionnelle à déposer leurs dossiers de candidatures auprès de la direction de l'OFPPPT de la province, comprenant, entre autres, un formulaire sous forme de questionnaire dûment rempli, le dossier juridique pour les entreprises ou les coopératives, ainsi que tout document expliquant l'idée du projet. Ces jeunes diplômés ayant déjà été formés en entrepreneuriat dans le cadre du programme de formation de l'OFPPPT, souhaitent bénéficier d'un accompagnement pré-crédation et post-crédation afin de monter leurs projets. Après l'étude de conformité des dossiers, le comité ad hoc composé des membres de jury représentant les organismes suivants : Fondation Mohamed 5, OFPPPT, Maroc PME, Fondation Phosboucraa et le Service de coordination et des affaires sociales de la province de Sidi Ifni, procède à l'évaluation et la sélection des meilleurs projets selon les critères suivants :

Figure 11 : Critères de sélection des projets



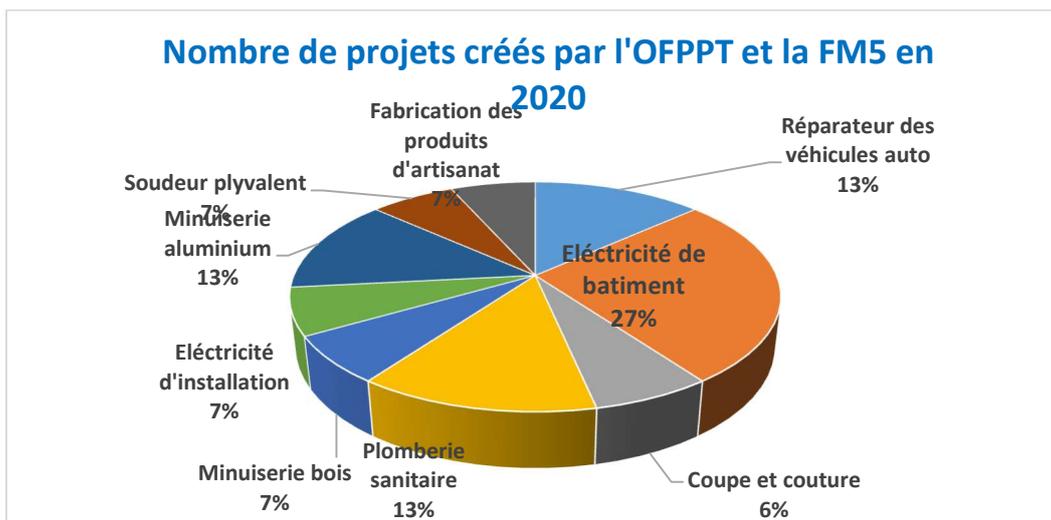
Source : Fondation Mohamed 5, 2018

Les candidats présélectionnés suite à l'étude dossier, passe des entretiens avec le comité technique. Le porteur de projet convoqué sera invité à exposer et à

défendre son projet de création d'activité économique et à répondre aux questions de la commission de sélection. Le jury procédera alors à l'examen de la prestation du porteur du projet selon des grilles spécifiques pour ne retenir après délibération que ceux ayant un potentiel entrepreneurial et pouvant réussir leur projet.

Les candidats porteurs de projets sélectionnés, suivent une formation de 10 jours en Buisines Plan qui se déroule en trois sessions selon le planning d'un programme de formation élaboré par la Fondation Mohamed 5 en concertation avec l'OFPPPT et Maroc PME. Ces jeunes bénéficient de formation pratique pré-crédation transverse portant essentiellement sur l'élaboration des business plans. L'objectif étant de les aider à évaluer la rentabilité de leur idée de business et savoir être objectif sur leur faisabilité.

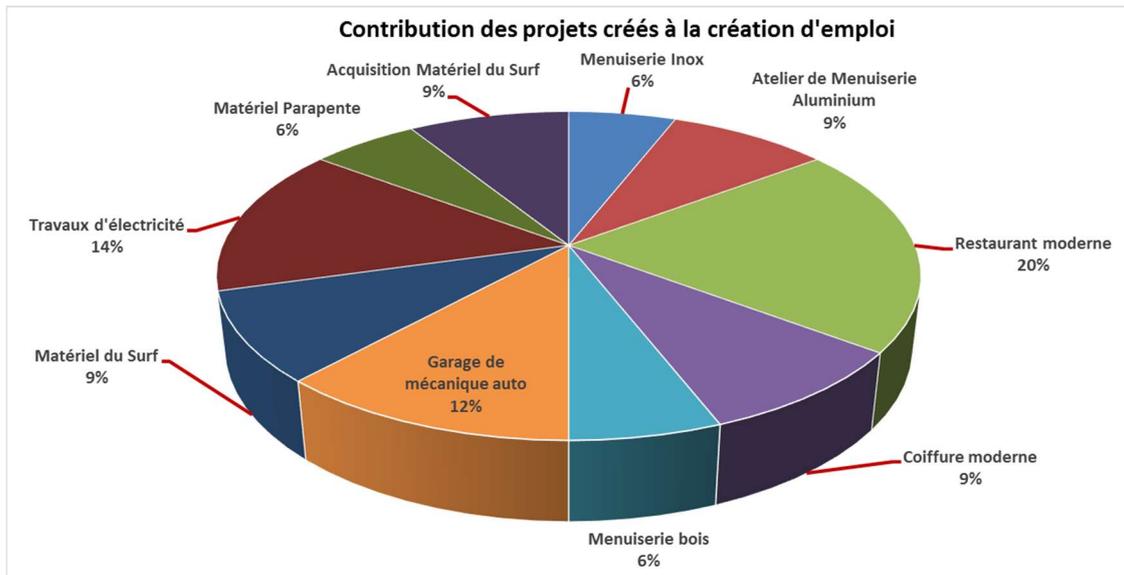
Figure 12 : Nombre de projets créés par les lauréats de l'OFPPPT en 2020



Source : Auteurs à partir des données collectées auprès de l'OFPPPT Sidi Ifni

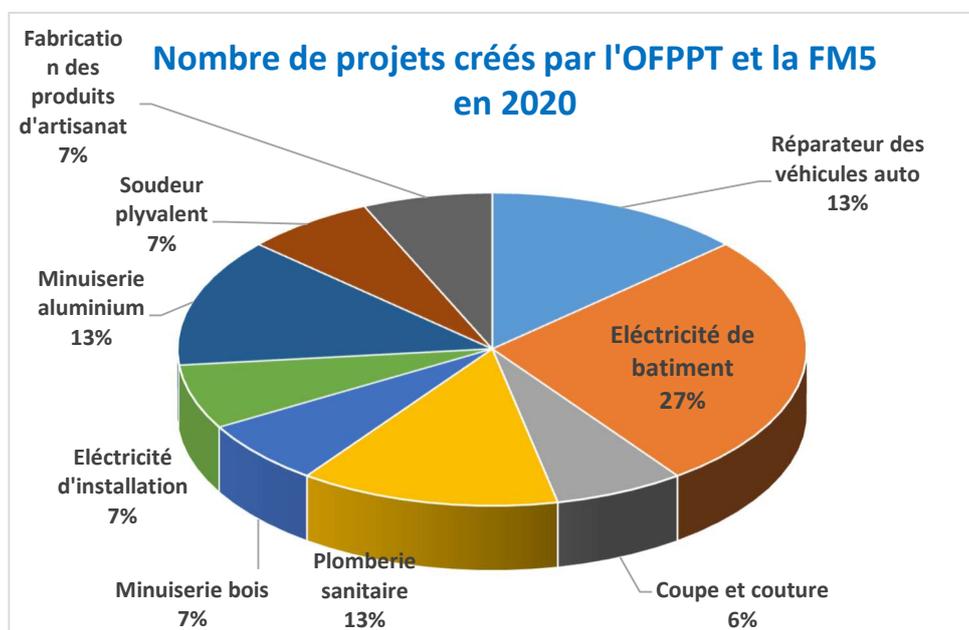
Après les sessions de formation, les jeunes diplômés passent une dernière sélection devant le comité d'évaluation des projets. Les porteurs de projets sélectionnés en phase finale bénéficient de la distribution d'équipements nécessaires au démarrage de leurs TPE. En 2019, 12 jeunes diplômés ont monté leurs projets dans différents secteurs d'activités : Bâtiments et Travaux Publics « BTP », les services et le tourisme. Ces TPE ont contribué à la création des postes d'emploi à plusieurs autres personnes de la région. Le secteur de prestation de service (travaux d'électricité et la restauration) emploient environ 34% de postes créés.

Figure 13 : Postes d'emploi créés par les jeunes entrepreneurs en 2018



Source : auteurs à partir des données collectées auprès de l'échantillon des porteurs de projet

Le programme PIAE a permis de créer 16 TPE dans diverses activités en 2020. Des nouvelles activités ont été introduites à savoir : l'artisanat et la mécanique automobile.



Source : auteurs à partir des données collectées auprès de l'échantillon des porteurs de projet

Conclusion

En guise de conclusion et comme nous avons pu le constater dans le cadre de cette étude, les jeunes diplômés ayant suivi des programmes de formation à l'OFPPPT puis des actions d'accompagnement pré-crédation ont développéd leur employabilitéd et par consédquent ont rduissid à monter leurs entreprises. Leurs projets ont contribuéd aussi à l'absorption du taux de chédmage alarmant dans la rduion de Guelmim Oud Noun car ils ont embauchéd plusieurs chercheurs d'emploi de la population locale. La formation professionnelle joue un rdule essentiel à l'amélioration de l'esprit d'entrepreneuriat, des opportunitéd d'emploi, des politiques et des programmes d'insertion des jeunes diplôméd. Elle constitue un moyen du premier plan de dduveloppement du capital humain et de l'employabilitéd.

Notre recherche a cibled des groupes de jeunes diplôméd qui sont plus vulnérables au chédmage dans une rduion (Sidi Ifni) qui souffre d'un taux tréd élevé de chédmage. Mais, grduce à la formation professionnelle et aux programmes d'insertion et de financement dans la rduion de Sidi Ifni, ils ont pu monter leurs entreprises. Ces entrepreneurs ont participéd à la crédation des postes d'emploi aux autres personnes en chédmage de la population locale de la province de Sidi Ifni. Ainsi, ils contribuent au dduveloppement socioéconomique de la rduion.

La formation professionnelle dans les provinces de Sud est destinéd à dduvelopper l'employabilitéd et à encourager l'esprit entrepreneurial au niveau la population de ces rduions et à favoriser la pérénnitéd et la rentabilitéd des micro-projets gduérateurs de revenus. Les programmes de crédation des entreprises de l'OFPPPT prduvoient des mducanismes d'accompagnement des porteurs de projets et de suivi en préd et post-crédation.

En effet, l'employabilitéd des jeunes, à travers la formation, le dduveloppement de l'écossystème entrepreneurial et le soutien à la crédation d'opportunitéd d'entrepreneuriat, permettront la valorisation des potentialitéd naturelles de la rduion et la valorisation des chaédnes de valeur à fort potentiel d'emploi. Elle a jouéd un rdule majeur à la lutte contre la pauvretéd et l'insertion dans la vie socioéconomique. Elle a de mème favoriséd l'auto-emploi des jeunes et femmes dans le but de contribuer à la lutte contre l'exclusion sociale des jeunes par la promotion de l'auto-emploi et leur insertion et autonomie économique.

Références

- Bakour, C., & Ouassou, S. (2020). Les politiques sociales en contexte du COVID-19 : INDH « Le programme d'amélioration du revenu et inclusion économique des jeunes ». *Revue Internationale du Chercheur*, 1(2).
- Becker, G-S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*, The University of Chicago Press, Chicago, London, third edition, first edition 1964, p.
- Boisserelle, E. (1999), *Les nouvelles approches de la croissance et du cycle*, Dunod. P. 123.
- Bourgoun, M., & Ibourk, A. (2003). Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc.
- El Bettioui, R., Akrich S., & Ben Dahhane, A. (2020). Bonne gouvernance participative de la collectivité territoriale et communication publique externe : Quelle relation ? *Journal of Academic Finance*, 11(1).
- Finot. A. (2000). *Développer l'employabilité*, INSEP consulting, Julhiet Editions.
- Guillard, & Roussel. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept, *Management Prospective*, n° 31 , pp. 160 à 181.
- Gleizes, J. (2000). le capital humain, cairn.info, matières en réflexion, revue-multitudes, 111.
- Kamanzi, P. (2006). l'influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au canada, thèse, Faculté des études supérieures, LAVAL.
- Maurin J-C., & Melonio T. (2011). Agence française sur le développement, Formation et emploi au Maroc, Document de travail n° 116.
- Ministère de l'agriculture, de la pêche Maritime, du développement rural et des eaux et forêts marocain, (2018). <http://www.mpm.gov.ma/wps/portal/Portail-MPM/FormationGensMers/Dispositif-formation> visité le 25 Aout 2018.
- Ministère de l'Intérieur, Direction Générale des Collectivités Locales, (2015), la Région de Guelmim-Oued Noun, monographie générale, Rabat, pp. 3-16.
- Menudo, J-M. (2014). Jean-Baptiste Say et les compétences entrepreneuriales pour l'industrialisation, Innovation, N°45, page 39-57, Cairn.
- Nauze-Fichet, & Tomasini (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Economie et Statistique*, n° 354 pp. 21-48.
- Othmane, J. (2011). L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants, Thèse de doctorat en Sciences de gestion.
- Paule, R. (1991). Progrès technique endogène, *anale d'économie et de statistique*, N°22, 1991. P.23-56

- Province de Sidi Ifni, Ministère de l'intérieur du Maroc (2020), Monographie de la province de Sidi Ifni.
- SOROKIN P- A., (1968). Social and cultural Mobility, The international Encyclopedia of Social Science, Vol. 4, 1968, 480 p.
- Schonholzer, J. (2012). Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de la formation professionnelle au Maroc, mémoire d'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles, Faculté des études supérieures, Université de Montréal.
- Thompson, J., Alvy, G., & Lees, A. (2000). Social entrepreneurship – a new look at the people and the potential, *Management Decision*, 38 (5), 328-338. <https://doi.org/10.1108/00251740010340517>
- Van Praag, C. M. (1999). Some classic views on entrepreneurship. *De Economist*, 147, 311-335. <https://doi.org/10.1023/A:1003749128457>