



USAID | **MAROC**
DU PEUPLE AMERICAIN



Projet de renforcement des capacités des jeunes des quartiers pauvres de la Région de Casablanca

Etude d'évaluation du marché de l'emploi et des besoins et
exigences en matière de formation professionnelle

“Needs Assessment on Labor Market Needs and Youth Skills”

Rédigé par Mhammed Abderebbi
en partenariat avec
la Near East Foundation

Juin 2009

Ce rapport a été réalisé grâce au soutien du peuple américain à travers l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID). Son contenu reste sous la responsabilité de Near East Foundation (NEF) et ne représente pas nécessairement le point de vue de l'USAID ou du Gouvernement des États-Unis.

Sponsoring USAID operating unit:
The Office of Conflict Management and Mitigation (DCHA/CMM)
Agreement Number: 608-A-00-08-00106-00
SO number: SO12 and SO13
Near East Foundation

SOMMAIRE

Première partie : Conetexte, objectifs et méthodologie de l'étude

1. Contexte et rationalité de l'étude	5
1.1. Objectifs de l'étude	5
1.2. L'objet de l'étude : Les jeunes et le marché d'emploi	6
2. Méthodologie de l'étude	7
2.1. Outils méthodologiques	7
2.2. Echantillon de l'étude	9

Deuxième partie : Caractéristiques générales des deux sites

I. Le site de Nouaceur	12
1. Caractéristiques socio économiques et démographiques de Nouaceur	13
1.1. La démographie	13
1.2. La santé	15
1.3. L'éducation, la formation professionnelle et le sport et la jeunesse	15
2. Les activités économiques et industrielles à Nouaceur	16
2.1. L'agriculture	16
2.2. L'industrie	17
2.3. Le tourisme	19
II. Le Site de Sidi Bernoussi	20
1. Caractéristiques socio économiques et démographiques de Sidi Bernoussi	21
1.1. La démographie	21
1.2. La santé	24
1.3. L'éducation, le sport et la jeunesse	24
2. Les activités économiques et industrielles à Sidi Bernoussi	25
2.1. L'industrie	25
2.2. Le commerce	26

Troisième partie : Entreprises, marché de l'emploi et employabilité des jeunes dans les deux sites

I. Besoins et attentes des entreprises en matière d'emploi	27
1. Besoins et attentes des entreprises en matière d'emploi	27
2. Les modalités de recrutement de la main d'œuvre	29
II. Les exigences des entreprises en matière d'employabilité des jeunes	31
1. Les compétences professionnelles exigées par les entreprises	31
1.1. Les exigences professionnelles	31
1. 2. Les autres exigences au niveau de l'employabilité des jeunes	33
2. Positionnement des jeunes par rapport à l'entrepreneuriat et l'employabilité dans les deux sites	35
3. Les forces et faiblesses des secteurs d'activité dans les deux sites	38

Quatrième partie : Situation des jeunes et leurs aptitudes d'employabilité dans les deux sites

1. Situation des jeunes dans les deux sites par rapport à la formation, le chômage	42
1.1. Situation des jeunes par rapport à la formation	42
1.2. Situation des jeunes par rapport au chômage	43
1.3. Situation des jeunes par rapport à l'emploi	44
2. Les compétences professionnelles des jeunes dans les deux sites et leurs besoins en formation	47
2.1. La perception de la formation continue par les jeunes en entreprise	47
2.2. Les jeunes des bidonvilles et le besoin de formation	48

Cinquième partie : Partenariat et possibilité d'implication des entreprises pour l'intégration des jeunes

I. Les différentes possibilités d'implication des entreprises des zones d'intervention, pour l'intégration des jeunes des quartiers ciblés	51
1. Rôle social des entreprises	51
2. Possibilités d'accueil et de placement des jeunes en stage en entreprises	51
3. Partenariat et disponibilité de collaboration des industriels dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes dans les bidonvilles	54

Conclusion et recommandations

1. Recommandations pour renforcer la formation et l'employabilité des jeunes	56
2. Les principaux axes pour l'élaboration d'un programme de formation destiné aux jeunes des quartiers ciblés	57
3. Renforcer le rôle des associations professionnelles en matière d'insertion des jeunes	59
4. L'INDH : une opportunité unique	59
Annexes	60

Première partie : Contexte, objectifs et méthodologie de l'étude

1. Contexte et rationalité de l'étude

La présente étude, basée sur des enquêtes de terrain, s'inscrit dans le cadre du projet de « Amélioration de l'intégration des jeunes des quartiers pauvres de la Région de Casablanca » ; initié et mis en œuvre par l'ONG Américaine Near East Foundation (NEF) et financé par l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID). Le projet a pour objectif d'appuyer les jeunes âgés de 15 à 25 ans et résidant dans les quartiers pauvres de Casablanca, particulièrement à Nouaceur et Sidi Moumen, à agir en tant qu'acteurs de changement dans leurs communautés locales et à réduire les risques de leur exclusion économique et sociale.

Ce projet consiste à la concrétisation des objectifs intermédiaires suivants :

- Mieux outiller les jeunes à intégrer le marché du travail ;
- Augmenter la participation civique des jeunes dans la vie de leurs communautés locales.

Dans cette perspective, le projet prévoit l'encouragement des initiatives pilotées par les jeunes pour renforcer leurs capacités en matière de participation et de leadership et la promotion de leur accès à l'indépendance économique par le biais des actions adéquates, telles que le développement des capacités comportementales « Life-skills », les microcrédits, la formation à l'entreprenariat et la formation professionnelle.

NEF, en collaboration avec ses partenaires, procédera à la conception et au développement d'un programme d'activités pour appuyer l'intégration des jeunes au marché de travail. Ce programme sera conçu sur la base des résultats de la présente étude d'évaluation du marché de l'emploi en matière de main d'œuvre et des besoins et exigences en matière de formation professionnelle.

1.1. Objectifs de l'étude

Comme précisé dans les Termes de Référence de la mission, l'objectif est de réaliser une étude d'évaluation des centres d'intérêts sectoriels des industries, leurs besoins en main d'œuvre, et les exigences en matière de formation professionnelle pour les futurs jeunes employés afin de concevoir des actions de formation et de placement ciblé en faveur des jeunes résidant dans les bidonvilles de Sidi Moumen et Nouaceur.

Afin d'atteindre cet objectif, la présente étude d'évaluation sera axée sur trois types d'analyses :

1. Une analyse de la demande de main d'œuvre de la part des sociétés actives au niveau des zones d'intervention du projet ;

2. Une analyse de l'offre de la main d'œuvre existante au niveau des sites d'intervention du projet. Cette analyse doit se faire en fonction de plusieurs critères, notamment le niveau d'étude des jeunes, leurs profils professionnels, leurs compétences, leurs attentes,...);
3. Une analyse des différentes voies d'implication des entreprises des zones d'intervention, pour l'intégration des jeunes des quartiers ciblés, ainsi que la proposition des différents scénarii et possibilités de partenariat avec ces entreprises. Cette analyse doit également faire ressortir les axes principaux pour l'élaboration d'un programme de formation destiné aux jeunes des quartiers ciblés et adapté en fonction des résultats issus de la présente étude.

Les objectifs spécifiques de l'étude d'évaluation sont les suivants :

- Élaborer une gamme de données décrivant et analysant les aspects : géographique, démographique, social, financier et commercial des deux sites désignés pour l'intervention ;
- Élaborer des données décrivant et analysant : les secteurs d'activité existants, les potentialités économiques, la capacité d'accueil des structures industrielles, les effectifs actuels des entreprises,... ;
- Comprendre la structure du marché de l'emploi par secteur, par branche d'activité et par profession dans les deux sites d'intervention ;
- Développer une analyse donnant une vue d'ensemble des secteurs d'activités existant, leurs forces, leurs faiblesse, les enjeux et les perspectives de développement ;
- Fournir des informations sur les possibilités d'emploi, les besoins en main d'œuvre, en profils spécifiques, en qualification et formation professionnelle et les attentes des industriels par rapport aux compétences professionnelles des jeunes ;
- Évaluer la situation des jeunes dans les sites d'intervention par rapport à la formation, au chômage et à l'emploi ;
- Évaluer les compétences professionnelles des jeunes dans les deux sites ciblés et leurs capacités d'employabilité et besoin en formation ;
- Informer sur la disponibilité de collaboration des industriels dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes dans les bidonvilles ;
- Proposer des recommandations pour renforcer la formation et l'employabilité des jeunes et assurer l'adhésion du secteur privé aux initiatives du projet.

1.2. L'objet de l'étude : Les jeunes et le marché d'emploi

Approcher le marché de l'emploi de manière sociologique et économique c'est l'approcher comme objet d'étude. Le marché de l'emploi peut faire l'objet d'études et de réflexion à travers des cadres théoriques sociologiques et économiques, leurs méthodes d'analyse et leurs techniques d'investigation. Cette étude tente d'étudier le marché de l'emploi essentiellement à partir de ce que disent les jeunes, les industriels et les institutionnels concernés par le marché de l'emploi.

Les acteurs auprès desquels a été menée cette étude d'évaluation, peuvent être regroupés en trois catégories:

1. Les jeunes des deux sites ;
2. Les acteurs industriels ou entreprises ;
3. Les encadrants institutionnels (OFPPT, ANAPEC...), les ONG, les associations de micro crédit et les programmes d'insertion des jeunes, les projets de promotion de l'auto emploi en cours pour l'insertion économique et sociale de jeunes, les communes et les Directions d'Actions Sociales (DAS) au niveau des préfectures dans les deux sites.

Le choix de différents acteurs comme cible de l'étude, permettra d'apprécier le degré de convergence/divergence au niveau de leurs perceptions de l'employabilité des jeunes des bidonvilles. Il permettra aussi d'évaluer le marché de l'emploi en matière de main d'œuvre, des centres d'intérêts sectoriels des industries, et des besoins et exigences en formation professionnelle.

L'étude a permis de connaître et de cerner les grandes tendances parmi ces acteurs, ce sont :

- L'état des lieux des secteurs industriels, dans les zones géographiques ciblées;
- Les attentes des différents acteurs (jeunes, industriels et institutionnels) par rapport au marché d'emploi (jeunes, industriels et institutionnels);
- La situation du secteur industriel ;
- L'implication et l'engagement des industriels par rapport à l'insertion de ces jeunes ;
- La satisfaction de tous ces acteurs par rapport à l'offre et à la demande.

2. Méthodologie de l'étude

2.1. Outils méthodologiques

L'approche méthodologique utilisée dans cette étude est de type sociologique et économique basée sur l'analyse de données collectées à partir de focus- group (FG), d'entretiens, de questionnaires et de données documentaires. S'agissant d'une étude plutôt exploratoire, donc qualitative, le recours à des techniques qualitatives était sans appel, vue les objectifs assignés à cette étude. Ce genre d'étude est adapté à la situation enquêtée qui concerne un problème bien déterminé que l'on vise à clarifier. Elle constitue une étape vers une autre étude beaucoup plus approfondie qui pourrait concerner un échantillon plus important, auquel cas, il faudra mobiliser des fonds beaucoup plus importants. L'un des principaux résultats du travail réalisé est qu'une enquête quantitative, respectant le critère de représentativité (échantillonnage), est nécessaire pour une connaissance fine du problème étudié et pour élaborer des recommandations adaptées aux différentes situations possibles. Par ailleurs, Les résultats de cette étude et les recommandations qui en découlent peuvent être généralisés sur tous les jeunes du site de l'enquête, mais nous ne pouvons pas l'extrapoler sur d'autres sites pareils au niveau de tout le territoire du royaume. Les résultats de cette étude ne concernent que les deux sites de l'intervention du projet.

L'étude vise à ressortir de manière qualitative et quantitative les principales idées et les grandes lignes relatives au marché de l'emploi en matière de l'offre et de la demande et des besoins et exigences en matière de formation professionnelle.

Ainsi, trois techniques ont été utilisées pour la collecte de l'information et l'enquête de terrain :

1. Les entretiens avec les différents autres acteurs (industriels et institutionnels) ;
2. Les questionnaires avec les jeunes ;
3. Les Focus- group avec les différentes catégories de jeunes (de tous genres, jeunes porteurs de projets, bénéficiaires de formations, analphabètes, etc....).

Le dispositif pour la collecte de données de terrain (voir en annexes) est constitué de trois guides:

1. Guides d'entretien différenciés selon la catégorie ciblée par l'étude (entreprises, institutionnels) ;
2. Guides de focus- group différenciés selon la catégorie de jeunes ciblée par l'étude ;
3. Guide de questionnaire destiné aux jeunes.

C'est ainsi que le questionnaire et le guide de focus-group adressés aux jeunes s'articulent autour des axes suivants :

1. Les caractéristiques socio-économiques des jeunes. Qui sont- ils sociologiquement ? qu'est- ce qui les caractérise ? leur statut ?
2. Profil professionnel des jeunes et leurs compétences : compétences liées à l'employabilité et à la recherche de l'emploi, leurs perceptions du marché d'emploi ;
3. Jeunes et esprit d'entreprise : les représentations qu'ils ont de leur statut par rapport à l'entrepreneuriat, leurs motivations et aspirations.

Quant au guide d'entretien destiné aux entreprises et aux institutionnels, il s'articule autour de deux grands axes, à savoir :

1. La situation de l'emploi au niveau de l'entreprise : Leur rapport aux jeunes des bidonvilles, les modalités de recrutement dans l'entreprise et les centres d'intérêt de l'entreprise ;
2. L'entreprise citoyenne et l'employabilité des jeunes : Les mesures à entreprendre pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et à l'entrepreneuriat, le rôle social et l'investissement de l'entreprise dans des actions de solidarité visant l'insertion des jeunes, sa disponibilité à former et accueillir des jeunes des bidonvilles pour des stages, et la possibilité de partenariat pour le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes des bidonvilles.

2.2. Echantillon de l'étude

L'échantillon de l'étude a été diversifié selon les outils utilisés dans la collecte des données de terrain. L'aspect exploratoire de l'étude, nous impose un échantillon très restreint, d'une part en raison que le recours à l'enquête quantitative nous permis de valider quelques conclusions tirées de l'enquête qualitative, d'autant plus que ce n'est pas la quantité, mais la qualité qui importe dans ce genre d'étude. Pour cette raison, l'enquête de terrain par questionnaire auprès des jeunes a été basée sur un échantillon de 120 membres. Les questionnaires ont été administrés auprès des jeunes qui n'ont pas été enquêté dans le cadre de l'enquête qualitative. L'objectif visé par l'enquête par questionnaire est de vérifier certain hypothèses et valider quelques résultats tirés de l'enquête qualitative. C'est pour cette raison, que l'enquête par questionnaire a été réalisée après l'achèvement de l'enquête qualitative, en particulier après la réalisation des focus-groups avec les jeunes.

Partant de notre connaissance du terrain, et pour objectif de toucher toutes les catégories de jeunes des deux sites, nous avons opté dans la construction de l'échantillon de cette étude pour le recours à un ensemble de variables ou déterminants sociologiques. Les variables qui ont été prises en considération dans la sélection de ces 120 jeunes enquêtés sont les suivants :

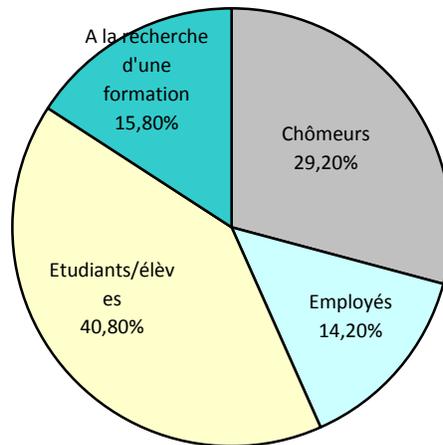
- L'âge : deux catégories : 50% de 15 à 20 ans et 50% de 21 à 25 ans ;
- Le genre : 50% masculin et 50% féminin ;
- Le milieu de résidence: 50% des jeunes de Sidi Moumen et 50% de ceux de Nouaceur ;
- Le niveau d'instruction : 05% analphabètes, 20 % de niveau primaire, 54 % de niveau secondaire, 41 % de niveau lycée et supérieur ;

Tableau 1. Croisement de niveau d'instruction et milieu de résidence des enquêtés

Niveau d'instruction	Sidi Moumen Bernoussi	Nouaceur	Total
Analphabète	2	3	5
Primaire	9	11	20
Collège	27	27	54
Lycée et supérieur	22	19	41
Total	60	60	120

- L'activité socioprofessionnelle : 29.2% chômeurs, 14.2 % employés, 40.8% étudiants & élèves et 15.8% à la recherche d'une formation.

Figure 1. La répartition des enquêtés selon l'activité



En ce qui concerne l'enquête par focus- group et entretien, il y a lieu de noter que le choix de ces deux techniques est retenu dans une perspective de diversification des outils de la collecte d'information et de cumul qualitatif des données nécessaires pour l'analyse de données. Les entretiens et focus-group ont été utilisés pour approfondir l'étude. Ces deux techniques sont privilégiées dans le cadre de notre démarche méthodologique parce qu'elles permettent non seulement d'avoir des données qualitatives mais aussi de mettre les responsables et les concernés dans une situation d'échange et de discussion sur leurs besoins, attentes et leurs expériences par rapport au marché de l'emploi et l'employabilité.

Les focus- group (FG) réalisés pour chaque site dans le cadre de cette étude se répartissent comme suit :

- FG N°1 : 8 jeunes chômeurs n'ayant jamais travaillé (des 2 genres) ;
- FG N°2 : 8 jeunes ayant déjà travaillé mais qui sont actuellement en chômage (des 2 genres) ;
- FG N°3 : 8 jeunes qui travaillent (des 2 genres) ;
- FG N°4 : 8 jeunes des établissements de l'enseignement fondamental et professionnel (des 2 genres).

Les critères retenus pour le choix des membres de focus- groups sont les suivants :

- Groupe 1:
 - 8 jeunes des deux sexes, répartis comme suit :
 - Selon l'âge : 4 jeunes de 15 à 20 ans ; 4 jeunes de 21 à 25 ans
 - Selon le sexe : 4 jeunes Masculin; 4 jeunes Féminin
 - Selon le niveau d'instruction : 3 jeunes : Analphabète et Primaire, 3 jeunes Secondaire, 2 jeunes Lycéens et supérieurs.
 - Selon l'activité : Chômeurs ou inactifs.

- Groupe 2:

- 8 jeunes des deux sexes, répartis comme suit :
- Selon l'âge : 4 jeunes de 15 à 20 ans ; 4 jeunes de 21 à 25 ans
- Selon le sexe : 4 jeunes Masculin; 4 jeunes Féminin
- Selon le niveau d'instruction : 3 jeunes : Primaire ou Analphabètes, 3 jeunes Secondaire, 2 jeunes Lycéens et supérieurs.
- Selon l'activité : ayant déjà travaillé mais qui sont actuellement en chômage.

- Groupe 3:

- 8 jeunes des deux sexes, répartis comme suit :
- Selon l'âge : 4 jeunes de 15 à 20 ans ; 4 jeunes de 21 à 25 ans
- Selon le sexe : 4 jeunes Masculin; 4 jeunes Féminin
- Selon le niveau d'instruction : 3 jeunes : Primaire ou Analphabètes, 3 jeunes Secondaire, 2 jeunes Lycéens et supérieurs.
- Selon l'activité : Des jeunes qui travaillent au moment de l'enquête.

- Groupe 4:

- 8 jeunes des deux sexes, répartis comme suit :
- Selon l'âge : 4 jeunes de 15 à 20 ans ; 4 jeunes de 21 à 25 ans
- Selon le sexe : 4 jeunes Masculin; 4 jeunes Féminin
- Selon le niveau d'instruction : 3 jeunes Secondaire, 3 jeunes Lycéens, 2 supérieurs.
- Selon l'activité : élèves et étudiants.

Les entretiens réalisés concernent 30 membres parmi les acteurs suivants :

Les industriels, les associations professionnelles et les institutions publiques (OFPPT, ANAPEC...). Les critères retenus pour le choix des industriels sont les suivants : la taille de la structure (Petite, moyenne et grande entreprise), la filière ou le secteur d'activité (Agro-alimentaire, Textile et cuir, Chimie parachimie, Industrie métallique– métallurgique, Bois, papier, Bâtiment et travaux publics, éducation et Autres) et le site d'activité (Sidi Bernoussi et Nouaceur).

Au total, les enquêtes de terrain réalisées ont touché 120 jeunes par questionnaires, 30 industriels et institutionnels (dont 21 entreprises) par entretiens et 8 groupes de jeunes en focus- group, à raison de 4 FG par site (Nouaceur et Sidi Bernoussi). Chaque FG a été constitué de 8 à 10 jeunes.

Les personnes enquêtées ont été sélectionnées pour répondre à une représentativité la plus réelle possible de la population globale des deux sites, sur la base de critères socio-démographiques que nous avons signalés ci- dessus. Le choix des enquêtés a été fait à l'aide des équipes locales de la NEF dans les deux sites, les pouvoirs publics et les associations locales.

Deuxième partie : Caractéristiques générales des deux sites

I. Le site de Nouaceur

La province de Nouaceur a été créée par décret n°2.03.527 du 10 Septembre 2003 en vertu duquel cette province ne dépend plus de l'ex-préfecture d'Ain Chock Hay Hassani après y avoir été attachée depuis 1991. La province est limitée au nord par l'océan atlantique, au sud et à l'ouest par la province de Settat et à l'est par la province de Médiouna et les préfectures d'arrondissement de Ain Chok et Hay Hassani.

Figure 2. Localisation du site de Nouaceur



La province couvre une superficie totale de 514,60 km². Elle est à vocation agricole et recèle d'importantes ressources naturelles (forêt, côte), d'un tissu industriel dynamique et diversifié et de zones industrielles équipées. Le tout est soutenu par une infrastructure routière. Au niveau administratif, la province est composée d'une municipalité, un arrondissement, trois caïdats et trois communes rurales.

1. Caractéristiques socio économiques et démographiques de Nouaceur

1.1. La démographie

Selon le recensement de l'habitat et de la population de 2004, la province est habitée par une population composée d'une majorité de ruraux (74.5%) et d'une minorité de citadins (25.45%).

Tableau 2. Population de Nouaceur selon le recensement de 2004 et projection 2010

	2004			2010		
	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total
Effectif	60 089	176 030	236 119	65 782	185 531	250 794
%	25.45	74.55	100.00	26.98	73.98	100.00

Le recensement officiel nous ne permis pas d'avoir une idée sur le volume de la population cible du projet dans le site. La répartition d'âge disponible est celle qui distingue entre les catégories d'âges suivantes : (1) moins de 6ans, (2) de 6 à 14 ans, (3) de 15 à 59 ans, et (4) 60 ans et plus. La population de jeunes ciblés par le projet est considérée comme une partie de la catégorie de 15 à 59 ans.

Tableau 3: Population de Nouaceur selon les grandes tranches d'âge

	Sexe	Population	Moins de 6 ans	De 6 ans à 14 ans	De 15 à 59 ans	60 ans et plus
Pr. Nouaceur	Masculin	121,201	14.7	18.7	62.7	4.0
	Féminin	114,350	14.9	18.9	61.3	4.9
	Total	235,551	14.8	18.8	62.0	4.5

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Par rapport au niveau de scolarisation, le recensement de la population ne nous renseigne pas sur la population jeune de 15 à 25 ans. Les informations qui existent à ce niveau sont ventilées par la catégorie genre. Quant au taux d'analphabétisme, il demeure important. Il est de 39.2 %.

Tableau 4: Population de Nouaceur de 10 ans et plus selon le taux d'alphabétisme et le niveau scolaire

		Taux d'alphabétisme	Préscolaire	Primaire, collégial et secondaire	Supérieur
Pr. Nouaceur	Masculin	28.4	4,8	65,5	2,7
	Féminin	50.8	0,4	47,8	1,7
	Total	39.2	2,6	57,0	2,2

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Au niveau socio économique, le taux d'activité est important dans le site. Il est de 38.0%. Il est élevé chez le genre masculin par rapport aux femmes. Le taux d'inactivité chez les femmes est très élevé. Il est de 95.18%.

Tableau 5: Population de Nouaceur selon l'activité

		Population active	Population inactive	Taux d'activité
Pr. Nouaceur	Masculin	70,336	50,865	58.0
	Féminin	19,165	95,185	16.8
	Total	89,501	146,050	38.0

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Quant à la situation dans la profession des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé, on constate que la proportion des salariés est importante, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. Il est de 65.1%.

Tableau 6: Situation dans la profession des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé

		Employeur	Indépendant avec local	Indépendant à domicile	Indépendant ambulants	Salarié secteur public	Salarié secteur privé	Aide familial	Apprenti
Pr. Nouaceur	Masculin	2.0	11.1	0.7	18.7	4.0	59.0	1.8	2.7
	Féminin	0.8	3.3	2.8	6.6	3.2	76.8	4.8	1.7
	Total	1.8	9.7	1.1	16.5	3.8	62.3	2.3	2.6

La préfecture de Nouaceur est marquée par l'existence d'un grand nombre de personnes souffrant de précarité. Contrairement à *la province de Sidi Moumen Bernoussi*, Les enfants de rues et les jeunes sans abri ne constituent qu'une proportion très réduite.

Tableau 7 : Populations de Nouaceur souffrant de la précarité

	Total de la population fragile	% par rapport à la population précaire de la province	% par rapport à la population totale de la province
Personnes âgées sans ressources	2 200	69 %	0,9 %
Femmes en situation de précarité	760	24 %	0,3 %
Handicapés physiques sans ressources	150	5 %	0,1 %
Mendiants et vagabonds	48	2 %	0,0 %
Personnes handicapées mentales sans ressources	22	1 %	0,0 %
Enfants abandonnés	1	0 %	0,0 %
Enfants des rues et jeunes sans abri	4	0 %	0,0 %
Ex-détenus sans ressources	0	0 %	0,0 %
Total	3 185	100 %	1,4 %

Source : *Chiffres issus d'un recensement effectué sur la wilaya du Grand Casablanca en novembre 2004, in : Royaume du Maroc. Initiative Nationale pour le Développement Humain: Programme de lutte contre la précarité : Aout 2006.*

1.2. La santé

Au niveau des infrastructures sociales et sanitaires, la province dispose de :

- 1 hôpital en cours de réalisation à Dar Bouazza ;
- 4 centres de santé ;
- 1 maison d'accouchement ;
- 1 centre de rééducation fonctionnelle des handicapés à Bouskoura « centre Ennour » ;
- 1 village « SOS enfants » pour les enfants abandonnés à Dar Bouazza.

1.3. L'éducation, la formation professionnelle, le sport et la jeunesse

Par rapport à la taille de la population, l'offre de la province en matière d'infrastructures sportives et éducatives reste limitée. Ainsi, au niveau de la jeunesse et sports, la province ne dispose que de deux maisons de jeunes et de trois stades de football dont un en cours de réalisation à Bouskoura.

Au niveau de l'éducation, l'infrastructure existant se répartit comme suit :

- Enseignement public :
 - 62 écoles coraniques ;
 - Village d'enfant SOS Dar Bouazza pour les enfants abandonnés ou sans prise familiale ;
 - 25 établissements primaires ;
 - 04 collèges ;
 - 02 Lycées ;
 - L'Académie Internationale Mohamed VI de l'Aviation Civile.
- Enseignement privé :
 - 03 établissements primaires ;
 - 01 collège.

Au niveau des institutions d'encadrement de la population, on constate l'absence totale de l'existence de structures de formation professionnelle à Nouaceur. Les jeunes désirant poursuivre une formation professionnelle se trouvent dans l'obligation de se déplacer pour aller chercher les établissements professionnels en dehors de leur site.

Pour résoudre ce problème, répondre aux besoins en ressources humaines qualifiée et suite à un partenariat entre l'OFPPT et les industriels du secteur de l'aéronautique à travers le GIMAS (Groupement des industriels marocains aéronautique et spatial), il a été décidé la création de l'Institut des Métiers de l'Aéronautique (l'IMA). Le dispositif mis en place à l'IMA devra apporter une réponse sous la forme de formation professionnelle alternée débouchant sur des certifications professionnelles dans les différents métiers de l'aéronautique. La première promotion de l'IMA qui comprendra 400 lauréats sortira en 2010. Un terrain situé dans la zone de Nouaceur est mis à la disposition de l'OFPPT. Le coût de réalisation de cet établissement s'élève à près de 70 MDH. Plus que 400 stagiaires y seront formés annuellement, ce qui constituera également une plate-forme de formation continue et de perfectionnement des salariés du secteur et permettra ainsi de renforcer la position du Maroc comme destination privilégiée de l'industrie aéronautique.

2. Les activités économiques et industrielles à Nouaceur

2.1. L'agriculture

Le secteur agricole revêt de moins en moins d'importance dans le tissu économique de cette province en raison de sa vocation industrielle de plus en plus affirmée. L'agriculture existante est caractérisée par l'association des productions végétales et animales dans de petites exploitations ne dépassant pas les 10 ha. La superficie emblavée, durant la campagne agricole 2002-2003, a été de 32.150,55ha. Les céréales qui occupent une place importante dans l'agriculture locale, couvrent 76% de la superficie cultivée, les maraîchages 2,4% et les légumineuses 3,7%. Le blé tendre accapare 48% des superficies ensemencées en cultures céréalières alors que le blé dur et l'orge représentent respectivement 24% et 20%. Le rendement de ces cultures varie entre 12 et 14 Qx/ha.

Pour encadrer l'activité agricole et d'élevage, le territoire de cette province dispose de 2 centres, l'un de travaux agricoles et l'autre d'insémination artificielle. Implanté à Bouskoura, le centre de travaux agricoles mène des actions permanentes de sensibilisation auprès des agriculteurs visant l'amélioration de la productivité agricole. Pour sa part, le centre régional d'insémination artificielle d'Ain Jemaâ œuvre pour la vulgarisation des techniques modernes d'élevage, le dépistage des maladies contagieuses et l'amélioration génétique du cheptel.

2.2. L'industrie

L'industrie connaît au niveau de cette province une croissance soutenue grâce à une infrastructure de transport très adéquate (Aéroports, gares ferroviaires, grands axes routiers), à la proximité de la métropole de Casablanca et du port, grande débouchée pour la production agricole et des structures d'accueil mises en place consistant à l'implantation de zones industrielles opérationnelles ou en cours d'aménagement, à savoir :

a) Le Parc Industriel de Bouskoura : D'une superficie de 28 ha, ce parc qui est destiné à l'implantation d'une centaine d'entreprises, se situe sur la Commune de Bouskoura, à mi-chemin entre l'Aéroport international Mohammed V (17 km) et le Port de Casablanca (20 km). Il ambitionne la création de 5000 à 6000 emplois.

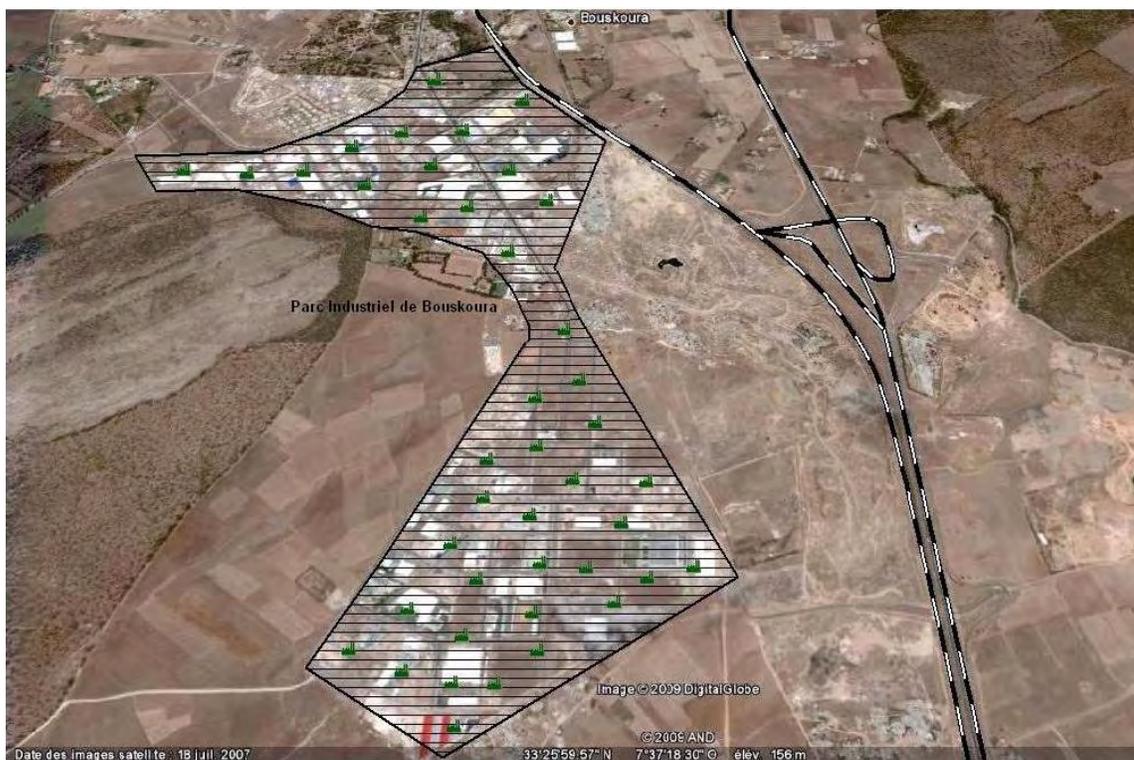


Figure 3. Photo aérienne localisant le Parc Industriel de Bouskoura

b) La Zone industrielle de l'aéroport Mohamed V : Technopôle situé près de l'aéroport Mohamed V, sa superficie est de 120 ha dont 86 réservés à l'industrie de pointe. L'Aéroport de Nouaceur a fait le pari de se spécialiser dans les activités liées à l'industrie aéronautique.

c) Le Parc Industriel Ouled Salah : La superficie retenue pour ce nouveau parc est de 32 Ha. Il est prévu pour accueillir 200 entreprises offrant une gamme de services répondant aux besoins de la PMI.

d) La Zone industrielle de Nouaceur : Cette zone est située dans le territoire de la municipalité de Nouaceur. Sa superficie est estimée à 150 ha dont 26 réservés à l'industrie de pointe.

Figure 4. Photo aérienne localisant les 2 sites industriels à Nouaceur



2.3. Le tourisme

La province de Nouaceur dispose d'un potentiel touristique riche et varié dont les perspectives d'évolution sont réelles. Les atouts spécifiques à cette province consistent en:

- La forêt de Bouskoura qui est très fréquentée par les Casablancais en quête de calme et de quiétude, destinée à accueillir des complexes sportifs ou de loisirs ;
- La présence de sites archéologiques naturels pouvant intéresser les promoteurs du tourisme culturel (Restes humains à Ouled Hmida (CR Dar Bouazza) remontant à 400.000 ans).

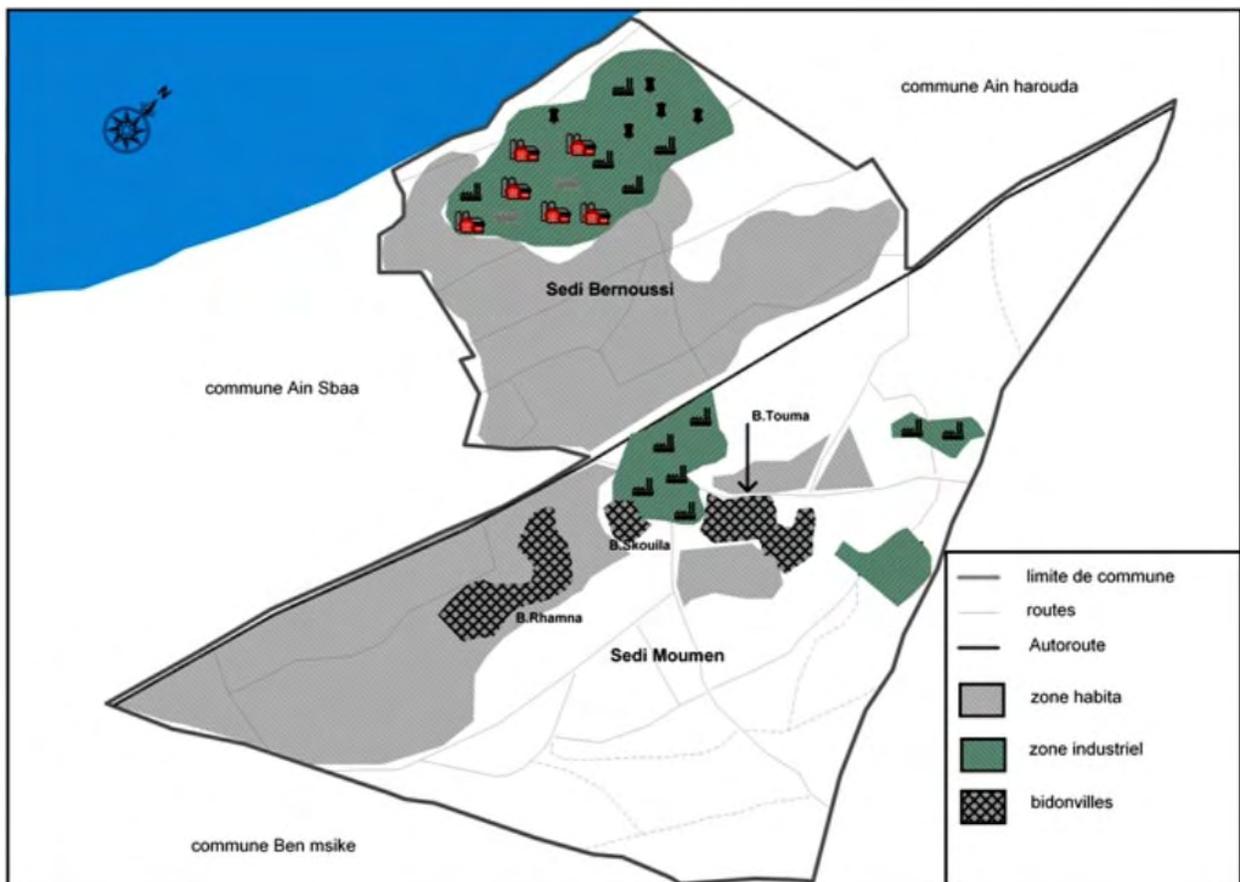
Les infrastructures touristiques existantes sont composées de 9 stations balnéaires et une résidence touristique situées à Dar Bouazza.

En somme, la revue rapide des principales caractéristiques de la province permet de conclure que Nouaceur recèle des potentialités économiques importantes avec une grande capacité d'accueil des structures industrielles. Les secteurs d'activité existants dans la province sont variés : La plasturgie, les équipements électroniques, la mécanique automobile, l'imprimerie, le recyclage, l'électronique, l'agro-alimentaire, la chaudronnerie et autres activités, telles que la fabrication d'article en menuiserie, les boissons alimentaires, les industries chimiques et pharmaceutiques. Ce constat, nous permet de dire que le site de Nouaceur constitue une opportunité pour la création d'emplois et l'absorption du chômage de jeunes des bidonvilles existants dans ce site.

II. Le Site de Sidi Bernoussi

La préfecture de Sidi Bernoussi a une vocation industrielle. Elle couvre une superficie totale de 38,59 km². Sidi Bernoussi est délimité géographiquement au nord par l'océan atlantique, au sud par la préfecture de Médiouna, à l'est par la préfecture de Mohammedia, et à l'ouest par la préfecture des arrondissements de Ain Sbâa-Hay Mohammadi et la préfecture des arrondissements de Moulay Rachid. Le territoire de cette préfecture est caractérisé par la présence d'un tissu industriel dynamique et diversifié et de zones industrielles équipées.

Figure 5. Localisation de Sidi Moumen Bernoussi



Au niveau du découpage administratif, la préfecture est composée de deux arrondissements : Sidi Bernoussi et Sidi Moumen et de trois districts, à savoir :

- District urbain Sidi Bernoussi ;
- District urbain Sidi Moumen ;
- District urbain Ahl Loughlam.

Le district de Sidi Bernoussi comporte 4 annexes administratives (45, 46, 51 et 52). Le district de Sidi Moumen se compose de 3 annexes administratives (70, 71 et 72). Le district Ahl Loughlam se compose de deux annexes administratives (Anassi et Al Azhar).

1. Caractéristiques socio économiques et démographiques de Sidi Bernoussi

1.1. La démographie

Selon le recensement Général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2004, le nombre total des habitants de la province est 453 552, répartis en 164 875 pour Sidi Bernoussi et 288 677 pour Sidi Moumen. Le recensement officiel ne nous permis pas d'avoir une idée sur le volume de la population cible du projet dans le site. La répartition d'âge disponible est celle qui distingue entre les catégories d'âges suivantes : (1) moins de 6ans, (2) de 6 à 14 ans, (3) de 15 à 59 ans, et (4) 60 ans et plus. La population de jeunes ciblés par le projet est considérée comme une partie de la catégorie de 15 à 59 ans.

**Tableau 8 : Population de la province de Sidi Moumen Bernoussi
selon les grandes tranches d'âge**

	Sexe	Population	Moins de 6 ans	De 6 ans à 14 ans	De 15 à 59 ans	60 ans et plus
AR Sidi Bernoussi	Masculin	80,938	9.9	15.5	67.7	6.9
	Féminin	83,937	9.7	15.0	67.9	7.5
	Total	164,875	9.8	15.2	67.8	7.2
AR Sidi Moumen	Masculin	142,704	12.4	18.3	64.5	4.7
	Féminin	145,973	11.9	17.7	65.0	5.4
	Total	288,677	12.2	18.0	64.8	5.1

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Par rapport au niveau de scolarisation, le recensement de la population nous ne renseigne pas sur la population jeune de 15 à 25 ans. Les informations qui existent à ce niveau sont ventilées par la catégorie genre. Quant au taux d'analphabétisme, il demeure important. Il est de 21.0 % à Sidi Bernoussi et de 25.7 % à Sidi Moumen.

Tableau 9: Répartition de la population de 10 ans et plus selon le taux d'analphabétisme et le niveau scolaire

		Taux d'analphabétisme	Précolaire	Primaire, collégial et secondaire	Supérieur
AR Sidi Bernoussi	Masculin	12.5	3,1	74,0	10,0
	Féminin	29.1	0,6	61,7	8,0
	Total	21.0	1,8	67,7	9,0
AR Sidi Moumen	Masculin	17.3	3,0	73,5	6,5
	Féminin	33.9	0,3	60,9	5,0
	Total	25.7	1,7	67,1	5,7

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Au niveau socio économique, le taux d'activité est important dans le site. Il est de 40.8% à Sidi Bernoussi et de 38.5% à Sidi Moumen. Il est élevé chez le genre masculin par rapport aux femmes. Le taux d'inactivité chez les femmes est très élevé. Il est de 79.6% à Sidi Bernoussi et de 177.6% à Sidi Moumen.

Tableau 10 : Population de la province de Sidi Moumen Bernoussi selon l'activité

		Population active	Population inactive	Taux d'activité
AR Sidi Bernoussi	Masculin	46,048	34,890	56.9
	Féminin	21,158	62,779	25.2
	Total	67,206	97,669	40.8
AR Sidi Moumen	Masculin	79,631	63,073	55.8
	Féminin	31,374	114,599	21.5
	Total	111,005	177,672	38.5

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

Quant à la situation dans la profession des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé, on constate que la proportion des salariés est importante, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. Il est de 81% à Sidi Bernoussi et de 75.2% à Sidi Moumen.

Tableau 11 : la situation dans la profession des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé

		Employeur	Indépendant avec local	Indépendant à domicile	Indépendant ambulants	Salarié secteur public	Salarié secteur privé	Aide familial	Apprenti
AR Sidi Bernoussi	Masculin	2.2	10.2	0.4	9.0	11.4	64.6	1.2	1.1
	Féminin	0.5	2.1	1.4	1.8	10.4	82.4	0.8	0.5
	Total	1.7	7.7	0.7	6.8	11.1	69.9	1.1	0.9
AR Sidi Moumen	Masculin	1.8	11.6	0.3	13.2	9.9	60.1	1.1	1.9
	Féminin	0.4	2.3	2.1	3.5	8.8	81.0	1.1	0.9
	Total	1.4	9.2	0.8	10.7	9.6	65.6	1.1	1.6

Source : Haut Commissariat au Plan : RGPH 2004

La préfecture de Sidi Bernoussi est marquée par l'existence d'un grand nombre de personnes souffrant de précarité. Les enfants de rues et les jeunes sans abri constituent une proportion importante de la population touchée par la précarité. Ils représentent 14 % par rapport à la population précaire de la préfecture.

Tableau 12: Populations de la province de Sidi Moumen Bernoussi souffrant de la précarité à Sidi Bernoussi

Population	Total de la population fragile	% par rapport à la population précaire de la préfecture	% par rapport à la population totale de la préfecture
Femmes en situation de précarité	1 148	27 %	0,3 %
Personnes âgées sans ressources	981	23 %	0,2 %
Handicapés physiques sans ressources	526	12 %	0,1 %
Mendiants et vagabonds	402	9 %	0,1 %
Ex-détenus sans ressources	230	5 %	0,1 %
Enfants des rues et jeunes sans abri	584	14 %	0,1 %
Enfants abandonnés	101	2 %	0,0 %
Total	4 309	100 %	1 %

Source : Chiffres issus d'un recensement effectué sur la wilaya du Grand Casablanca en novembre 2004, in : Royaume du Maroc. Initiative Nationale pour le Développement Humain: Programme de lutte contre la précarité : Aout 2006.

1.2. La santé

La préfecture de Sidi Bernoussi est dotée d'une infrastructure importante au niveau sanitaire : 1 hôpital de 95 lits, 7 centres de santé, 1 centre de référence spécialisé en tuberculose et 1 service des urgences au niveau de l'hôpital de Sidi Bernoussi (en cours de réalisation).

1.3. L'éducation, la formation professionnelle, le sport et la jeunesse

En ce qui concerne l'enseignement public, la préfecture est dotée de 53 établissements primaires, 22 collèges et 11 lycées. Concernant l'enseignement privé, elle dispose de 28 établissements primaires, 4 collèges et 36 lycées. Au niveau des institutions d'encadrement de la population, la préfecture dispose d'une structure importante de formation professionnelle : 4 établissements de l'OFPPT (I. F. des industries meunières, I.T.A.G. à Sidi Moumen et I.T.A à Sidi Bernoussi), d'un centre de formation par apprentissage(CFA) intégré au lycée Ibn Al Mouaataz, un établissement de la jeunesse et sport (C.F.P. à Sidi Bernoussi), un établissement de tourisme (C.Q.P.H.T. à Sidi Bernoussi) et de 2 établissements de l'Entraide Nationale (02 centres d'éducation et de formation professionnelle et 1 centre d'initiation professionnelle), en plus d'un centre indépendant (Rotary club Sidi Moumen).

Si on se limite au seul ITA existant à Sidi Bernoussi, on constate que l'offre de la formation est importante. Cet établissement forme, sur 2 ans, des techniciens spécialisés dans la filière de réseaux et systèmes informatiques et dans la filière système d'information. Il forme aussi des techniciens dans les trois filières suivants: Technicien polyvalent en usinage, Comptable d'entreprises et Secrétariat bureautique.

Au niveau des institutions d'encadrement de la population, il faut aussi signaler le rôle de l'Association des Opérateurs Economiques de la Zone industrielle de Sidi Bernoussi- Zénata (Izdihar) dans ce domaine. Elle vise essentiellement à améliorer la situation socio-économique des zones industrielles et à faciliter la mise à niveau énergétique et environnementale dans un souci d'amélioration de la productivité et de la compétitivité des entreprises des dites zones. IZDIHAR entend organiser une douzaine d'ateliers de formation annuellement autour de différents thèmes spécifiques touchant la gestion de l'énergie et la protection de l'environnement rentable et pérenne auprès des industriels grands, moyens et petits consommateurs de ressources naturelles.

Au niveau de la jeunesse et sport, les infrastructures existantes sont les suivantes : 1 complexe sportif, 12 terrains de foot Ball, 1 salle couverte, 14 terrains de basket Ball, 06 terrains de Hand Ball, 08 terrains de Volley Ball, 5 terrains de pétanque, 1 parcours d'athlétisme, 1 piste d'athlétisme, 01 salle couverte de sports, 03 maisons de jeunes et 01 foyer féminin.

Au niveau culturel, il y a deux complexes qui sont en cours de réalisation et 22 espaces d'enfants (garderies).

La préfecture dispose aussi d'autres établissements de l'Entraide Nationale, tel le complexe social et le centre d'insertion sociale.

2. Les activités économiques et industrielles à Sidi Bernoussi

2.1. L'industrie

L'industrie dans cette zone est considérée comme principal secteur économique. La préfecture de Sidi Bernoussi-Zenata vient en seconde position au niveau de la Wilaya du grand Casablanca. Véritable poumon économique du Maroc, est l'une des plus anciennes avec le parc industriel le plus important du Maroc. Elle compte plus de 575 unités employant plus de 50 000 employés. Ces unités génèrent un chiffre d'affaires annuel de l'ordre de 25 milliards de MAD.

Figure 6. Photo aérienne localisant les sites industriels de Sidi Bernoussi



Ces unités industrielles de tailles différentes et intervenant dans plusieurs secteurs industriels, se répartissent comme suit :

Tableau 13. Répartition des secteurs d'activité industriels selon les zones industrielles de la province de Sidi Moumen Bernoussi

	Z. I. S/Bernoussi	Z. I. S/Moumen	Z.I. SM Karia	Z.I Beaulieu Echallalate	Z.I. Ahl Loughlam	Zone RS	Total
Agro-alimentaire	46	05	-	-	-	-	51
Textile et cuir	191	02	02	01	-	-	196
Chimie parachimie	76	06	01	03	01	-	87
Industrie métallique- métallurgique	88	12	02	03	07	02	114
Bois papier	35	02	-	-	02	-	39
Bâtiment et travaux publics	23	07	02	-	-	-	32
Autres	39	13	01	02	01		56
Total	498	47	08	09	11	02	575

2.2. Le commerce

Au niveau commercial, la zone est caractérisée par la prédominance de commerces de produits alimentaires. Elle Comporte 42 grossistes, 4600 détaillants, 1400 services et 07 stations services.

Concernant le secteur bancaire, elle dispose de 33 agences, représentant les différentes banques nationales.

Nous pouvons ainsi retenir de ces différentes caractéristiques que le site de Sidi Bernoussi dispose d'un nombre important d'infrastructures socioculturelles et éducatives qui peuvent favoriser l'intégration des jeunes des bidonvilles. Le site témoigne également de l'existence de plusieurs secteurs d'activités à savoir l'industrie manufacturière, le bâtiment et les travaux publics, les activités financières, le transport et de communications ..., etc. L'implantation de ce grand nombre d'unités industrielles dans ce site peut favoriser l'insertion socio-économique des jeunes des bidonvilles issus de Sidi Bernoussi.

Troisième partie: Entreprises, marché de l'emploi et employabilité des jeunes dans les deux sites

Dans cette partie, nous abordons à la fois les besoins des entreprises et leurs attentes en matière d'emploi, leurs exigences en matière d'employabilité des jeunes et les forces et les faiblesses des secteurs d'activités existant dans les deux sites.

I. Besoins et attentes des entreprises en matière d'emploi

Deux points essentiels seront abordés dans cette section. Il s'agit :

- des besoins des entreprises et leurs attentes en matière d'emploi ;
- des modalités de recrutement au niveau du marché de l'emploi.

1. Besoins et attentes des entreprises en matière d'emploi

D'après ce qui ressort de l'enquête de terrain, il y a un décalage entre l'offre et la demande au niveau du marché de l'emploi. Plusieurs unités industrielles ont besoin de main d'œuvre qualifiée ou spécialisée dans quelques secteurs qu'elles ne peuvent satisfaire localement. Certaines sociétés se trouvent dans l'obligation d'importer de la main d'œuvre étrangère. Paradoxalement, il y a une proportion importante de jeunes qui ne trouvent pas d'emploi dans les sites de l'étude.

Du point de vue des employeurs, ce sont les inefficiences du système d'éducation et de formation, le contenu trop théorique et abstrait des cursus d'enseignement, les faibles compétences en matière de communication, de savoir-faire et de savoir être qui expliquent les difficultés d'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi, celui-ci nécessitant des profils de plus en plus pointus et spécialisés. A ces problèmes, s'ajoute l'absence de certaines filières pour la formation des profils demandés actuellement.

L'enquête de terrain a montré que parmi les 21 entreprises interrogées, 12 entreprises ont déclaré avoir des besoins urgents en main d'œuvre. L'effectif demandé varie d'une entreprise à l'autre, en nombre et en qualification.

Tableau 14. Les besoins des entreprises enquêtées en matière de main d'œuvre en nombre et profil

Entreprise	Nombre / besoin en main d'œuvre	Qualification
PAPALERA	2 ingénieurs 2 techniciens	- Papeterie - Papeterie
First plastique	Main d'œuvre qualifiée selon le besoin de chaque service 1 chef d'équipe qualifié	- en plastique - Avec expérience dans l'industrie du plastique
Casa aéronautique	40 employés chaque 6 mois, d'ici 2 ans.	Construction métallique.
SOCAFIX	20 employés chaque 6 mois	Des opérateurs et des opératrices en fil métallique soudeurs.
KITEA	2 gestionnaires, agents commerciaux, pour la création de nouveaux sites	Gestion, commerce, marketing, des techniciens en ameublement.
ROLINO	Ne sait pas	Technique
FACTORUM PELE- MARROCOS SARL	10 personnes	Coupe, préparation, piqueuse.
SERVIER	5 à 6 employés	Des opérateurs de conditionnement dans le domaine pharmaceutique
ECOLE ATTAQADOUM	12 employés	Enseignants (arabe, mathématique et français).
COBOM I	20 employés	Employés
UMPM	4 employés	Techniciens en mécanique
FLOSIT	10 techniciens et conditionneurs	Industrie pharmaceutique

En matière de prévision, les entreprises interviewées ont déclaré qu'il y aura un besoin fort probable dans tous les domaines précités, surtout au niveau des techniciens, des ingénieurs, des opérateurs et aussi des employés qualifiés dans les domaines de la gestion, du commerce et du marketing. Ce problème se pose par exemple pour la galvanisation à chaud, où les industriels envisagent de créer des associations ou des filières pour former des jeunes. Le fait d'avoir intégré des profils qui ne sont pas concernés par l'étude, nous est imposé premièrement par la nécessité d'adopter une approche systémique intégrant toutes les composantes des besoins et deuxièmement par notre souci déontologique de ne pas altérer des informations générées par les interviewés qui en sont les propriétaires.

2. Les modalités de recrutement de la main d'œuvre

Il existe plusieurs modalités de recrutement au niveau du marché de l'emploi. On trouve les annonces, les demandes spontanées, les contrats d'insertion ANAPEC, les bureaux de recrutement et d'intérim et les relations. Mais, parmi ces différentes modalités, quelles sont celles qui sont les plus pratiquées selon les employeurs et les jeunes?

Essayons de voir d'abord l'opinion de nos jeunes par rapport à cette question. Le tableau ci-dessous montre que les jeunes enquêtés classent les différentes modalités selon l'ordre décroissant comme suit :

- Candidatures spontanées ou petites annonces (62.5%) ;
- Les relations (16.7%) ;
- L'inscription aux agences d'intérim (10.8) ;
- L'inscription à l'ANAPEC (10.0%).

Tableau 15. Les démarches à entreprendre pour chercher un emploi selon les jeunes enquêtés

Démarches	Effectif	Pourcentage
Inscription dans une agence d'intérim	13	10.8
Inscription à l'ANAPEC	12	10.0
Candidature spontanée ou petites annonces	75	62.5
Les relations	20	16.7
Total	120	100

Selon les industriels, la plupart des entreprises ont recours à une politique de recrutement basée en premier lieu sur les annonces aux journaux et aux sites web spécialisés. En deuxième lieu, elle se base sur les demandes spontanées et les relations. En troisième lieu, ils font recours au contrat d'insertion ANAPEC, aux bureaux de recrutement et enfin au recrutement direct à partir des centres professionnels de l'OFPPPT.

Mais, si la majorité des entreprises a recours au moins à deux modalités de recrutement, nous trouvons d'autres entreprises qui pratiquent toutes les modalités à la fois du fait des exigences du profil demandé, des coûts de recrutement et de la disponibilité de la main d'œuvre sur le marché d'emploi.

Toujours concernant la politique de recrutement, la plupart des entreprises ont annoncé qu'elles ne font aucune discrimination en matière de recrutement. « *La plupart des entreprises refuse d'embaucher les jeunes des bidonvilles. Quand on présente nos cartes d'identité nationale et elles voient que nous sommes issus d'un bidonville, ils ne nous acceptent pas. On veut savoir pourquoi ils ne nous donnent pas la chance de travailler ? Pourquoi ils recrutent dans d'autres quartiers et régions, alors que nous sommes proches à ces entreprises, nous sommes exclus ? Pourquoi les autorités locales ne les obligent pas d'adopter un quota pour le recrutement des jeunes des bidonvilles ?* » Nous a communiqué un jeune de Nouaceur.

A l'opposé des affirmations des jeunes enquêtés qui prétendent être exclus du monde de l'emploi dans les entreprises, nous avons constaté que selon les employeurs, l'appartenance sociale du candidat n'a aucun effet sur son recrutement. Ce qui fait la distinction selon eux reste l'expérience de la personne, son sérieux et sa compétence professionnelle.

Les chances données aux différents candidats sont égales, parce que ce qui compte pour l'employeur c'est le savoir dont dispose le candidat, sa personnalité et son caractère. « Recruter une personne, c'est voir sa compétence et son caractère et non son appartenance sociale », affirme un employeur. « *La plupart de notre personnel appartient aux bidonvilles. Ce qui compte pour nous c'est la productivité de l'employé et non pas son origine ou son milieu de résidence* », rétorque un autre.

En somme, l'image que se font les employeurs de l'opportunité d'offrir un emploi rappelle une réalité qui considère que le recrutement est un investissement que les entreprises doivent optimiser, ce qui les incite à mettre la bonne personne à la bonne place. Pour cette raison, certains professionnels ont déclaré que la personne désirant travailler dans une entreprise doit se présenter correctement et d'une manière professionnelle : « *on ne peut pas recruter des personnes qui se présentent mal sur le plan vestimentaire* ».

Par ailleurs, les discussions avec les jeunes chômeurs ou en activité révèlent que la recherche d'un emploi dans le secteur industriel dans les deux sites de l'étude n'obéit pas aux modalités et pratiques connues (annonces et demandes spontanées). Dans la majorité des secteurs industriels, chercher un emploi consiste à faire du porte à porte, pratique qui demeure le moyen prédominant, ce qui oblige jeunes garçons et filles à faire le tour des entreprises des zones industrielles, pour demander du travail directement au patron ou au responsable du recrutement. Mais, y a-t-il des exigences ou des critères déterminés de recrutement dans le marché d'emploi?

En résumé, les points qui ressortent de l'analyse de cette section peuvent être classés en trois idées principales à savoir :

- L'existence d'un besoin fort en main d'œuvre dans plusieurs domaines ;
- Plusieurs modalités de recrutement sont en vigueur. Les entreprises interviewées affirment qu'elles recourent aux méthodes classiques sans distinction ni discrimination à l'encontre des jeunes des bidonvilles. Ce constat n'est pas partagé par les jeunes qui affirment au contraire qu'ils sont victimes d'une importante discrimination de la part des employeurs.

II. Les exigences des entreprises en matière d'employabilité des jeunes

Les trois points suivants ont été analysés dans cette section :

1. Les exigences et les compétences professionnelles exigées par les entreprises ;
2. Le rapport des jeunes à l'auto-emploi ;
3. Les forces et faiblesses des secteurs d'activité, dans les deux sites.

1. Les compétences professionnelles exigées par les entreprises

1.1. Les exigences professionnelles

La notion de compétence a largement investi le domaine de la gestion des ressources humaines, en ce sens qu'elle nous place au cœur de la problématique de l'adéquation Emploi/ Formation, qui consiste à former en fonction des besoins et des attentes des entreprises.

Ce qui nous intéresse ici sont les compétences exigées par les entreprises, sachant que cela dépend du profil demandé et du poste à pourvoir. Ceci nous a conduits à chercher quelles sont les critères de recrutement, selon les employés et les employeurs.

Pour les jeunes, la formation ou le diplôme vient en premier lieu (72.5%) comme exigence, suivis de l'expérience/ la compétence (13.3%), et enfin les relations (14.2%).

Tableau 16. Le meilleur moyen pour accéder à l'emploi selon les jeunes enquêtés

Démarches	Effectif	Pourcentage
Diplôme	87	72.5
Compétence	16	13.3
Relations	15	12.5
Chance	2	1.7
Total	120	100

La même tendance s'est dégagée à travers les entretiens avec les employeurs qui ont mis l'accent sur l'expérience, la formation et le recours au relationnel.

- **L'expérience** : Le principal critère de recrutement dans la plupart des entreprises est celui de l'expérience professionnelle. Les recruteurs préfèrent des personnes ayant travaillé dans une autre entreprise spécialisée et ayant accumulé une certaine expérience dans la fonction ou la tâche requise, ou ayant une polyvalence professionnelle. Pour s'assurer de la fiabilité de cette expérience ou de la compétence recherchée, le recruteur procède à l'examen des papiers présentés qui justifient que l'intéressé a déjà travaillé dans une autre entreprise œuvrant dans le

même domaine ou autre. Mais, dans le cas où l'intéressé n'a pas de justificatifs d'expérience antérieure, le recruteur procède à un test pour s'en s'assurer. *« Il y avait une amie à moi qui travaillait dans cette entreprise. Elle m'a informé que cette entreprise à besoin de main d'œuvre. J'ai déposé mon CV et j'ai passé un entretien et 15 jours après, j'ai passé un test pratique. C'est ma maîtrise de l'anglais qui m'a permis de mieux communiquer avec la gérante de cette entreprise Américaine »,* nous confie une jeune enquêtée.

- **La formation professionnelle ou le niveau d'instruction :** En plus de l'expérience, les entreprises exigent parfois le diplôme professionnel, comme le signale cet enquêté *« Pour avoir un emploi, il faut avoir un diplôme supérieur ou au moins le baccalauréat. Il faut aussi avoir de l'expérience professionnelle, maîtriser les langues et l'informatique. Ce sont les conditions qu'il faut avoir pour trouver un emploi décent et digne »*. Mais, dans le cas où l'entreprise a besoin d'une main d'œuvre spécialisée et qu'aucune candidate ne dispose d'expérience ou de diplôme professionnel, l'employeur opte pour le choix des employés selon leur niveau de scolarisation.
- **Le recours aux relations personnelles :** Dans quelques cas, le recrutement de certains employés se fait selon les relations personnelles ou suite à l'intervention d'un proche ou d'un ami, comme l'affirme cet enquêté : *« c'est le fils de mon oncle qui a parlé avec un responsable de l'entreprise. Et c'est grâce à lui que j'ai trouvé cet emploi. Alors si tu veux compter sur les annonces ou faire du porte à porte, tu vas rester toujours en chômage. Il faut avoir du piston ou de la chance »*. Un autre enquêté confirme la même chose en disant : *« Tu ne peux pas trouver un emploi si tu n'as pas un intermédiaire, qui peut parler avec le directeur ou les chefs de l'entreprise. Parfois tu es obligé de donner une somme d'argent pour pouvoir travailler »*.

Ces critères d'accès à l'emploi, basés sur les relations personnelles, retenus dans certains secteurs, évoqués par les jeunes enquêtés lors des FG organisés à cet objectif, montrent bien que parfois on n'accorde pas d'importance à la compétence et au diplôme dans le choix des employés. Ce constat est conforme à la nature du travail requis, et qui ne demande pas une maîtrise. La main-d'œuvre recrutée est généralement occupée dans des travaux subalternes, faiblement rémunérés, non protégés juridiquement et dangereux, portant parfois atteinte à leur santé et à leur sécurité. La durée dépasse les 10 heures par jour comme l'atteste cet enquêté *« Ils nous exploitent. Nous sommes mal payés. On travaille de 6h00 du matin jusqu'à 20h00 du soir. Nous n'avons ni droits ni assurances. Ils peuvent résilier nos contrats de travail à n'importe quel moment sans prendre en considération notre ancienneté »*

Ce constat se vérifie à travers plusieurs entretiens, tel le témoignage suivant : *« j'étais recrutée sans entretien. Ils ne cherchent pas les compétences et ne t'informent pas de ton salaire. On travaille dans des conditions difficiles et pour 12 heures par jour. Ils peuvent résilier ton contrat à n'importe quel moment. Cette expérience de travail m'a rendue pessimiste. Je commence à détester le travail dans les entreprises. Elles sont injustes. J'ai vécu plusieurs souffrances au cours*

de cette expérience : le harcèlement, l'humiliation et pas d'encouragement. Tu ne peux pas continuer à travailler dans ces conditions».

En somme, l'image que se font les jeunes du recrutement (14.2% qui citent le réseau relationnel) rappelle une réalité sociale qui privilégie encore les relations par rapport aux compétences.

1. 2. Les autres exigences au niveau de l'employabilité des jeunes

Pour décrocher un emploi dans les entreprises, les employeurs affirment que les jeunes doivent avoir certaines qualités personnelles et professionnelles.

En plus du bon caractère, l'esprit de groupe, la bonne communication et le dynamisme, le jeune cherchant un l'emploi doit être responsable, un homme de parole, bien discipliné, sincère, ponctuel, sociable, serviable, ambitieux et rigoureux et surtout persévérant.

Au niveau des qualités professionnelles, le jeune doit d'abord être initié pendant la période des ses études au milieu du travail et de l'entreprise. Pour ce faire, il doit passer des stages en alternance pour avoir de l'expérience et augmenter ses chances de recrutement. Après l'obtention de son diplôme ou certificat, il doit s'inscrire à l'ANAPEC, aux bureaux de recrutement et aux sites Web spécialisés. Il doit améliorer son niveau culturel pour développer les habiletés de chercher l'information et de communiquer d'une manière efficace. Pour ce faire, il doit maîtriser les langues, savoir établir un bon CV et une lettre de motivation et être capable de se préparer pour un entretien d'embauche.

Enfin, le jeune, doit être imprégné par la culture de l'entreprise ; il doit savoir le management de l'entreprise, son marketing, ... etc. La culture de l'entreprise veut dire aussi que le jeune doit chercher à être polyvalent pour multiplier ses chances de recrutement. *«La polyvalence des candidats est très bénéfique tant pour la personne que pour l'entreprise»*, nous a déclaré un grand nombre de professionnels.

Il faut également ajouter que le jeune doit être ambitieux et persévérant en cherchant du travail, en frappant à toutes les portes tout en prêchant par relances répétées. En effet un grand nombre des responsables annoncent: *« il faut toujours postuler aux entreprises, et réessayer plusieurs fois, pour montrer que vous êtes motivés »*. Les employeurs insistent sur le fait de ne jamais baisser les bras, sur la nécessité de déterminer au préalable ses objectifs, et avoir la volonté de les atteindre : *« Il faut être débrouillard et savoir chercher l'information »*, nous a déclaré un gérant d'entreprise.

La persévérance veut dire aussi qu'il ne faut pas hésiter à envoyer des dossiers de candidature spontanée aux entreprises et accepter le travail quelle que soit la rémunération en attendant d'acquérir plus d'expérience.

L'auto-formation ou la formation continue est aussi une exigence facilitant l'accès à l'emploi et la promotion professionnelle. Toute personne doit insister et s'intéresser à la formation continue et essayer d'évoluer par le renforcement continu de ses capacités, en exprimant ses

besoins. Pour ce faire, les jeunes doivent chercher toujours à se développer et à améliorer leurs niveaux professionnels et culturels, comme le déclare le directeur général d'une entreprise : *«la personne désirant travailler ou exerçant un travail, doit toujours chercher à évoluer par tous les moyens pour qu'elle soit toujours productive et pour ne pas être dépassée»*.

Ce survol, nous a permis de voir les exigences professionnelles et personnelles que les employeurs cherchent à avoir dans un candidat. En général, ces exigences tournent autour de quatre savoirs que chaque homme doit avoir par définition, qui sont les suivants :

- Le savoir : chacun a des connaissances propres à lui ;
- Le savoir-faire : veut dire l'expérience professionnelle, comment utiliser le savoir ;
- Le savoir être : l'ensemble des qualités et des défauts, c'est l'ensemble des traits de personnalité d'une personne qui dicte les comportements de celle-ci, c'est ce que les français appellent l'étiquette ;
- Le savoir vivre : c'est aimer la vie, savoir donner envie de vivre, c'est le plaisir de vivre, et c'est savoir tirer profit de la vie.

Aussi pour promouvoir l'employabilité des jeunes, faut-il que les programmes de formation destinés aux jeunes soient basés sur le développement de ces savoirs en vue de répondre aux besoins et aux exigences du marché de l'emploi.

2. Positionnement des jeunes par rapport à l'entrepreneuriat et l'employabilité dans les deux sites

Compte tenu des problèmes d'insertion dans le marché de l'emploi, l'auto-emploi en zone urbaine est un phénomène qui a pris de l'importance. Selon quelques études¹, sa part dans l'emploi total est passée de 14.1% en 1999 à 15.9% en 2004. Cette hausse incombe exclusivement à l'accroissement de l'auto-emploi des jeunes de genre masculin pour lequel cette proportion est passée de 14.6% à 18.0%. L'auto-emploi se développe particulièrement chez les jeunes citadins ayant un diplôme de niveau moyen dont la part dans l'auto-emploi des jeunes de sexe masculin est passée, entre 1999 et 2004, de 43.0% à 47.3%. Mais, est ce que cette réalité s'applique aux jeunes des deux sites de l'étude ?

La majorité des employeurs interviewés voient que les jeunes faiblement scolarisés peuvent créer leur propre affaire (15 entreprises contre 6 ont répondu positivement à ce sujet). La raison évoquée selon eux est que chaque personne peut créer sa propre entreprise si elle a l'esprit d'initiative et la volonté de réussir et de se développer, «*quand on veut, on peut et rien n'est impossible*», selon le responsable d'une entreprise.

Une autre raison évoquée est qu'il existe sur le marché de l'emploi des secteurs d'activité qui ne nécessitent pas une scolarisation supérieure et qui ne demandent que quelques compétences professionnelles qu'on peut avoir avec l'expérience dans le métier en question. Le contexte de l'entreprise marocaine confirme cette idée du fait que la plupart des entrepreneurs et responsables d'entreprise n'ont pas de cursus scolaire ou universitaire élevé. Il s'agit dans la majorité des cas d'entreprises familiales qui n'ont pas de culture d'entreprise et qui ne sont pas toutes bien structurées.

L'autre point de vue, avance que les jeunes des bidonvilles ne peuvent pas créer leur propre affaire pour des raisons bien différentes. D'abord monter un projet, demande à la fois des compétences professionnelles, un bagage technique et théorique sur le secteur d'activités, sur le marché et l'environnement de l'entreprise. Ensuite les contraintes de la mondialisation exigent une certaine compétitivité et une utilisation accrue du progrès technique dans tous les domaines afin de pouvoir suivre cette évolution continue.

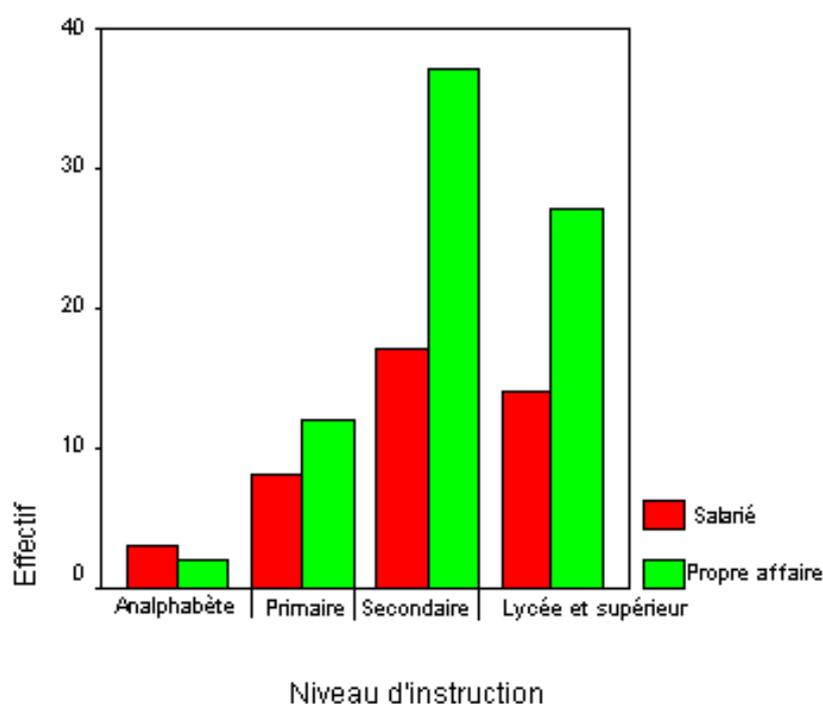
Enfin, l'environnement de l'entreprise d'aujourd'hui est plus complexe qu'avant, vu la concurrence accrue et le savoir qu'elle exige pour mieux s'intégrer, dans le marché local d'abord et ensuite dans le marché international. De ce fait, il ne suffit pas d'avoir le financement pour monter son propre microprojet, mais plusieurs compétences sont exigées : Il faut connaître le domaine de la gestion et le management, la faisabilité d'un projet, l'étude de marché et savoir gérer les risques éventuels.

Après avoir vu le point de vue des employeurs, on va se diriger vers les jeunes enquêtés pour savoir ce qu'ils pensent par rapport à l'entrepreneuriat.

¹. Mustapha Amrani Alaoui : « Formes d'activités économiques, emploi et chômage des jeunes », in : les Cahiers du Plan, N° : 3, Juin/ Juillet 2005.

Selon l'enquête quantitative, 65.0% des jeunes préfèrent créer leurs propres affaires contre 35.0% qui préfèrent travailler en tant que salariés. Le croisement de ces préférences par rapport au niveau d'instruction, nous permis de constater que seuls les jeunes analphabètes qui donnent la priorité au salariat alors que les jeunes scolarisés préfèrent créer leur propres entreprises.

Figure 7. Croisement des préférences des jeunes par rapport au salariat et à l'entrepreneuriat et le niveau d'instruction



De même, nous avons constaté que les jeunes enquêtés ont confiance en eux-mêmes et sont motivés pour l'auto-emploi. Ils voient que les jeunes de leurs localités peuvent se lancer dans le monde de l'entreprise et par l'auto-emploi. Ainsi à la question « croyez- vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leurs propres entreprises ? », nous avons constaté d'après l'enquête quantitative que 64.2% sont pour l'idée contre 25.8%.

Tableau 17. Perception de la capacité des jeunes locaux à créer leurs propres entreprises

Réponse	Fréquence	Pourcentage
Oui	77	64.2
Non	31	25.8
Ne sait pas	12	10.0
Total	120	100

Le choix de l'auto-emploi chez les jeunes des deux sites s'explique par le fait que la majorité d'entre eux ont déjà eu une expérience de travail. La non scolarisation ou de la déscolarisation précoce et la sortie prématurée de ces jeunes vers le marché du travail sans

qualification fait que leur situation dans l'emploi paraît très instable et précaire. Ils sont engagés, dans le secteur formel ou informel, dans des travaux subalternes, non protégés juridiquement et dangereux, portant atteinte à leur santé et à leur sécurité. Ils subissent une surexploitation, une absence de contrat de travail et de la couverture sociale et un bas niveau de rémunération.

Devant cette situation difficile, la plupart de jeunes optent pour l'auto-emploi, comme le confirme ce jeune *« je préfère créer mon propre micro projet. Avoir un auto-emploi c'est mieux que de travailler pour les autres, car je suis passé par plusieurs expériences de travail. Mais, je suis toujours exploité et mal payé. On n'a même pas l'assurance et la sécurité. L'entreprise peut résilier mon contrat à n'importe quel moment »*.

L'auto-emploi est valorisé par les jeunes des deux sites parce qu'il permet aussi selon eux un vrai épanouissement de la personnalité. Il leur donne la chance de concrétiser leurs idées et de développer un réseau de relations sociales favorisant une meilleure intégration sociale et économique. *« Avec l'auto-emploi, on se sent libre, personne ne te donne des ordres. Il n'a y a pas de chef qui limite tes initiatives et te dicte ce que tu dois faire. En plus, si tu travailles en tant que salarié, tu es toujours mal payé par rapport à l'effort déployé »*.

De l'autre côté, les enquêtés qui voient que les jeunes des bidonvilles ne peuvent pas créer leurs propres entreprises, justifient leur point de vue par le manque de moyens financiers et l'absence de compétences nécessaires : *« L'auto-emploi demande des moyens financiers, alors que les jeunes des bidonvilles ne disposent pas des fonds nécessaires. Pour mon cas, j'ai essayé de louer un garage pour monter mon propre projet, mais c'est cher. Il me faut 1500,00 Dhs par mois pour payer ce local. C'est cher et les autorités locales n'encouragent pas les jeunes »*.

En plus du manque de moyens et de compétences, les jeunes évoquent le manque d'encouragement par les autorités locales qui bloquent les démarches relatives à la constitution des dossiers de création de l'entreprise et ne fournissent pas les facilités nécessaires aux jeunes. Il est vrai, selon les jeunes, que l'Etat dans le cadre de l'ANAPC et en particulier dans le cadre du programme Moukawalati, appui les jeunes en leur assurant une partie de l'investissement, mais cet appui reste limité du fait que les jeunes défavorisés ne peuvent pas assurer l'apport personnel nécessaire pour avoir le financement auprès des banques (le taux de 25% du coût de l'investissement exigé): *« Nous somme dans un nouveau quartier de recasement, tu peux monter un petit projet. Mais il faut d'abord constituer le dossier pour le déposer à Moukawalati et attendre son accord. Ensuite même si ton projet est validé, il faut participer financièrement. La banque ne te donne pas la totalité du crédit demandé. Alors, d'où vais- je assurer le montant demandé sachant que mes parents sont pauvres ? En même temps, on n'est pas certain que ce projet va aboutir. Pour cette raison, je préfère avoir un salaire fixe pour aider ma famille au lieu de m'aventurer dans la création d'une entreprise qui va demander beaucoup d'argent»*.

Les jeunes des bidonvilles, avec les difficultés qu'ils rencontrent, préfèrent travailler dans la fonction publique. Ils cherchent la sécurité par ce qu'ils vivent dans l'insécurité. Pour cette raison, nous avons vu que même dans le cas où ces jeunes ont la possibilité de disposer de moyens nécessaires pour créer leurs propres entreprises, ils préfèrent la fonction publique.

Seul 42.5% des enquêtés qui voient qu'ils peuvent quitter leurs emplois actuels pour créer leurs propres entreprises, alors 57,5% déclarent garder l'emploi.

Tableau 18. Si vous êtes fonctionnaire et que vous avez la chance d'avoir une somme importante d'argent êtes-vous prêt à démissionner pour créer votre propre entreprise ?

Réponse	Effectif	Pourcentage
Oui, démissionner et créer son propre entreprise	51	42.5
Non ; garder l'emploi et créer son entreprise	88	48.3
Non, garder l'emploi et ne pas créer son entreprise	11	9.2
Total	120	100

En ce qui concerne la structure de l'auto-emploi, selon les secteurs d'activité, nous avons constaté que les jeunes souhaitent se diriger davantage vers le secteur des services tel le commerce et la réparation, qui ont tendance à les attirer davantage. Les jeunes qui optent pour l'auto-emploi souhaitent se lancer dans des microprojets relatifs à la réparation de réfrigérateurs et des appareils électroménagers, la vente des équipements électriques et des produits alimentaires, la réparation des voitures (mécaniciens et électriciens des automobiles), la restauration et la confection.

3. Les forces et faiblesses des secteurs d'activité dans les deux sites

Chaque secteur a ses forces et ses faiblesses, mais ce qui est fort remarquable, c'est que la plupart des entreprises dans les deux sites, ont été influencées par la crise économique internationale et le renchérissement de la matière première. Mais, ce qui constitue une force dans les deux sites c'est que ces entreprises ont la volonté de se développer et de recruter plus dans l'avenir. A cet effet, plusieurs entreprises interrogées estiment qu'elles font recours à la formation continue de leurs employés, ce qui constitue déjà une force. Elles considèrent que la formation continue est essentielle à la survie de l'entreprise dans un environnement en constante mutation, et donc n'estiment pas que la formation soit un luxe ou une récompense pour les employés. Cette perception qu'a le management des entreprises de la formation, ainsi que les incitations étatiques sous forme de remboursement des frais de formation à hauteur de 70%, poussent de nombreuses entreprises à y recourir de manière régulière et globale vis-à-vis de l'ensemble de leurs personnels.

Nous signalons aussi qu'il y a des entreprises qui ont décidé de créer des nouveaux sites ou filiales. De même qu'il y a toute une zone industrielle qui est en cours de création à Nouaceur ce qui constitue un fort potentiel pour le recrutement de la main d'œuvre de ce site.

Par ailleurs, il reste à signaler qu'il y a des contraintes au niveau de la zone industrielle Sidi Bernoussi, où il y a enclavement des unités qui sont en majorité en état d'arrêt par la construction des habitations, surtout dans la zone Alkaria. La zone Sidi Moumen est

totalelement saturée, et la zone Ahl Loughlam dont l'expansion est bloquée par le bidonville Douar Skouila, alors que la zone Beaulieu est caractérisée par l'inexistence d'infrastructures de base nécessaires malgré l'implantation d'unités Leaders tel que ARCELOR, BAYER, MAERSK, MANAR, ...etc.

Figure 8. Photo aérienne localisant le bidonville de Touma à Sidi Bernoussi



L'enquête quantitative auprès des jeunes montre l'existence de plusieurs secteurs d'activité dans les deux sites à savoir l'industrie manufacturière, l'éducation, le bâtiment et les travaux publics, les activités financières, le transport et communications, l'hôtellerie et la restauration. Mais, ce qui est fort remarquable malgré l'existence de ces secteurs d'activité et malgré l'implantation d'un grand nombre d'unités industrielles dans les deux sites, nous constatons que l'insertion de la main d'œuvre issue de ces deux sites reste limitée, ce qui constitue une faiblesse et témoigne de la non ouverture de l'entreprise sur son environnement social.

Tableau 19. Les principaux secteurs d'activité existants dans les sites étudiés selon les jeunes

Les secteurs d'activité	Effectif	Pourcentage
Industries manufacturières	112	93.3
Education	3	2.5
Bâtiment et travaux publics	1	0.8
Activités financières	1	0.8
Transports et communications	1	0.8
Hôtels et restaurants	2	1.7
Total	120	100

Le tableau 19 montre que les jeunes des deux sites sont conscients de l'importance économique de leurs sites et de leurs caractéristiques. Ils ont une idée claire sur les principaux secteurs d'activité existants et sur la prédominance de l'industrie manufacturière, qui représente selon eux, 93.3% du tissu industriel existant. Malgré ce fort potentiel, les jeunes se sentent exclus et non considérés par ces entreprises.

Les jeunes engagés travaillent principalement en tant qu'agents de sécurité (63.3%) ou en tant que travailleurs dans les sociétés de nettoyage (16.7%), employés dans les restaurants (10.8%) ou dans l'éducation (5.0%), alors que l'industrie manufacturière qui domine les deux sites ne recrute que 1.7% des jeunes des deux sites.

Tableau 20. Les branches d'activité dominantes dans les sites étudiés selon les jeunes enquêtés

Branches d'activités	Effectif	Pourcentage
Répartition des automobiles	2	1.7
Industrie manufacturière	2	1.7
Agent de sécurité	76	63.3
Nettoyage	20	16.7
Bâtiments et TP	1	0.8
Hôtels et restaurants	13	10.8
Education (enseignement et formations professionnelles privés)	16	5.0
Total	120	100

En conclusion de cette section, nous pouvons affirmer qu'au niveau des exigences et les compétences professionnelles exigées par les entreprises, l'enquête nous a montré que les employeurs mettent l'accent sur l'expérience et la formation ou le diplôme. Parfois, ils font recours au relationnel. Mais, en général, il nous apparaît que les exigences professionnelles

et personnelles que les employeurs cherchent à avoir dans un candidat tournent autour de quatre savoirs qui sont le savoir ou culture générale, le savoir-faire, le savoir être et le savoir vivre. Ceci prouve que les entrepreneurs ne cherchent pas uniquement le savoir technique, mais plutôt le savoir comportemental.

En ce qui concerne le rapport des jeunes à l'auto-emploi, nous avons analysé le point de vue des employeurs et les jeunes enquêtés pour savoir ce qu'ils pensent par rapport à l'entrepreneuriat. L'enquête a montré que la majorité des jeunes préfèrent créer leurs propres affaires au lieu de travailler en tant que salariés. L'enquête a montré également que la majorité des employeurs interviewés voient que les jeunes faiblement scolarisés peuvent créer leurs propres affaires du fait qu'il existe sur le marché de l'emploi des secteurs d'activité qui ne méritent pas une scolarisation supérieure et qui ne demandent que quelques compétences professionnelles qu'on peut avoir avec l'expérience dans le métier en question.

Par rapport Les forces et faiblesses des secteurs d'activité, dans les deux sites, nous avons constaté que la force des entreprises des deux sites réside dans leur volonté à se développer, de recruter plus dans l'avenir et qu'elles font recours à la formation continue de leurs employés.

Par ailleurs, l'enquête auprès des jeunes montre que malgré l'existence de plusieurs secteurs d'activité et l'implantation d'un grand nombre d'unités industrielles dans les deux sites, l'insertion de la main d'œuvre issue de ces deux sites reste limitée, ce qui constitue une faiblesse et témoigne de la non ouverture de l'entreprise sur son environnement social.

Quatrième partie : Situation des jeunes et leurs aptitudes d'employabilité dans les deux sites

L'insertion des jeunes dans la vie active est l'un des problèmes essentiels auxquels se heurtent la société marocaine aujourd'hui et les deux sites de l'étude en particulier. Cette catégorie de la population est relativement la plus touchée par les déséquilibres qui caractérisent le marché de l'emploi.

Dans cette partie, nous allons traiter la situation des jeunes par rapport à la formation, le chômage et l'emploi. Ensuite, nous aborderons les compétences professionnelles des jeunes dans les deux sites cibles et leurs capacités d'employabilité ainsi que leurs besoins en formation.

1. Situation des jeunes dans les sites d'intervention par rapport à la formation, le chômage et l'emploi

1.1. Situation des jeunes par rapport à la formation

L'enquête de terrain auprès des jeunes des deux sites a montré que la majorité d'entre eux ont eu la possibilité d'accès à l'école. Le taux d'analphabétisme des jeunes est négligeable dans les deux sites par rapport au taux des scolarisés. Par ailleurs, malgré, cette chance d'être scolarisé, le taux de déperdition scolaire demeure élevé. La proportion d'élèves achevant un cycle donné demeure bas. Rares sont ceux qui arrivent en fin de collège et ceux qui obtiennent le baccalauréat. Ainsi, les deux sites sont caractérisés par la persistance d'un taux élevé d'abandon scolaire et de la déscolarisation des jeunes.

Les raisons, multiples, de ces phénomènes sont essentiellement liées au manque d'adéquation du système scolaire aux besoins de ces populations pauvres. La déscolarisation s'explique ainsi par la pauvreté des familles et par la faible valeur reconnue à l'éducation des jeunes en général (face à celle, reconnue au travail des enfants et des jeunes).

Ainsi, 62,5% des jeunes enquêtés déclarent que le revenu moyen mensuel de leurs familles ne dépasse pas deux mille dirhams, 22,5% ne dépasse pas trois mille dirhams, alors que seulement 15.0% de familles perçoivent un revenu moyen mensuel entre 3001.00 et de 5000.00 dirhams.

Tableau 21. Revenu mensuel moyen des familles des jeunes enquêtés

Revenu moyen mensuel en DHs	Effectif	Pourcentage
Moins de 1000,00	17	14.2
Entre 1001.00 et 2000.00	58	48.3
Entre 2001.00 et 3000.00	27	22.5
Entre 3001.00 et 4000.00	8	6.7
Entre 4001.00 et 5000.00	1	0.8
Plus de 5000.00	9	7.5
Total	120	100.0

La pauvreté accrue des familles pousse la majorité des parents à empêcher leurs jeunes enfants de poursuivre leur scolarité. Ils les envoient dès un âge précoce au marché de l'emploi pour gagner de l'argent afin d'aider leurs familles et subvenir à leurs besoins urgents. « *Quand j'étais à l'école, j'y allais sans cartable, ni fournitures scolaires et je portais dans la plupart des cas des vêtements et chaussures déchirés. Quand je demandais à mon père de m'acheter un cahier ou un stylo, il me frappait parfois en me disant: qu'est ce que cette école va t'apporter? Va chercher un emploi au lieu de perdre ton temps à l'école. C'est pourquoi j'ai quitté l'école* », nous a confié un interviewé.

A ces facteurs s'ajoutent les difficultés liées à l'éloignement de l'école, aux coûts afférents aux transports et fournitures scolaires, enfin à la non-pertinence des connaissances acquises en termes d'insertion professionnelle : « *Nous avons grandi dans un bidonville avec nos frustrations et refoulements. Même, lorsque, nous avons des diplômes scolaires, on n'a pas la capacité de parler avec l'employeur. Devant lui, on se sent incapable, timide et humilié. On doit attendre quelqu'un qui parle à notre place. Il nous faut toujours un intermédiaire parce que nous n'avons pas les compétences nécessaires pour pouvoir chercher un emploi* ».

En résumé, le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément, sans connaissances professionnelles suffisantes ni culture générale satisfaisante, est important dans les deux sites. Le constat établi par l'enquête est frappant. Si l'insertion dans la vie active est malaisée pour tous les jeunes, elle passe plus souvent encore par une période de chômage de longue durée pour les jeunes du niveau baccalauréat et les jeunes universitaires. Un nombre important d'entre eux empruntent la voie de l'insertion par une formation en alternance.

1.2. Situation des jeunes par rapport au chômage

Selon les enquêtes sur l'emploi en 2004, le chômage touche 10,8% de la population active contre 12,3% en 2001. Ce taux est de 18,4% en milieu urbain, de 15,4% chez les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans et de 26,9% chez les diplômés ayant un niveau d'enseignement supérieur.

Au niveau national, près des deux tiers des jeunes chômeurs (64.1%) n'ont jamais travaillé. Cette proportion est de 68.0% en zones urbaines et de 48.9% en zones rurales. Mais ce taux cache une réalité qui est toute autre : surplus de main-d'œuvre, le décalage entre l'offre et la demande et sous-emploi très importants comme le reflète la situation des jeunes dans les deux sites. « *Le jeune chômeur dans un bidonville ressemble à une plante enfermée dans une bouteille en plastique sans eau ni oxygène. Avec le temps, elle va mourir* », nous a dit un jeune de Nouaceur

En effet, la plupart des jeunes de Sidi Bernoussi et de Nouaceur sont des chômeurs ou en état de chômage déguisé. « *Nos jeunes sont perdus, ils souffrent du chômage, ils ont perdu toute confiance, ils ne sont pas soutenus par l'Etat. En conséquence, ils s'adonnent aux drogues* ». Le chômage et le manque de moyens poussent ces jeunes à s'adonner à la drogue, l'alcoolisme, les crimes, le vol, l'extrémisme, la mendicité, la prostitution et la violence. Ils passent leurs temps dans les rues parce que leurs quartiers ne disposent pas d'espaces socioculturels où ils peuvent passer leurs temps.

Le chômage a d'autres effets négatifs dans la vie des jeunes. A la maison, ils vivent des tensions avec leurs parents qui les incitent à aller chercher du travail « *mon père me dit, regarde ta situation. Tu as déjà grandi et je ne vais pas subvenir à tes besoins pour toute la vie. Il faut que tu ailles chercher un emploi. Mais, quand je cherche, soit je n'en trouve pas, soit je suis mal payé. Pour cette raison, je m'adonne à la drogue et je m'emprunte d'autres voies pour gagner de l'argent* ». Les jeunes qui vivent dans une relation conflictuelle avec leurs parents pensent toujours à l'émigration pour résoudre leurs problèmes. Selon l'enquête, le conflit est dû au fait que les parents, poussés par le souci d'améliorer leur niveau de vie, leurs jeunes pour les inciter à chercher de l'argent. Ceci crée un malaise chez ces jeunes et les pousse à penser à l'émigration, comme le montre bien ce témoignage : « *Il y a des jeunes qui ont des problèmes avec leurs parents. Chaque matin, leurs parents les grondent et les insultent pour qu'ils gagnent leur pain. C'est pourquoi la plupart des jeunes essayent d'émigrer* ». Les reproches des parents influencent négativement les jeunes et les poussent à prendre le risque pour émigrer clandestinement.

De même, dans la rue, les jeunes sont exposés à être appréhendés par la police qui les traite en tant que malfaiteurs « *quand les policiers nous rencontrent dans la rue, ils nous traitent d'une manière indigne. Ils nous arrêtent et nous violentent même si nous n'avons pas commis de crimes, c'est pourquoi la plupart des jeunes essayent d'émigrer vers l'Europe (hrigue)* ».

Les situations difficiles dans lesquelles vit la majorité des jeunes des deux sites les poussent à opter pour le recours à l'émigration clandestine. « *Le jeune chômeur du bidonville se trouve dans une situation d'exclusion, à la fois par ses parents, par les entreprises et par la police, il est humilié. Devant cette situation, il pense à l'émigration clandestine* ». Pour la majorité des jeunes, et en dépit du contexte défavorable qui devrait être décourageant, l'émigration reste pour la majorité la panacée à portée de main.

1.3. Situation des jeunes par rapport à l'emploi

Analphabètes ou sortis de l'école, les jeunes des bidonvilles ne rentrent pas pour autant, d'emblée dans le monde des adultes. Souvent, très peu insérés dans le marché du travail, ils ont rarement l'autonomie financière qui leur permettrait de quitter le domicile familial. Par faute de moyens, l'autonomie sociale n'est pas pour tout de suite. Ainsi 94.2% des jeunes enquêtés continuent à vivre avec leurs parents, les autres vivent soit seuls (3.3 %), soit enfin avec des proches parents ou des amis (2.5%).

Tableau 22. Lieux d'habitation des jeunes enquêtés

Habitat	Effectif	Pourcentage
Avec les parents	113	94.2

Indépendant (e)	4	3.3
Autre	3	2.5
Total	120	100.0

En cherchant auprès de leurs familles une protection contre les conséquences matérielles et psychologiques des difficultés d'embauche qu'ils rencontrent, ils font jouer des solidarités privées qui complètent ou se substituent à un dispositif public qui leur est peu favorable (c'est pour dire tout simplement l'apport personnel, aussi minime soit-il, fait défaut à ces jeunes). Le budget de ces jeunes est en effet très maigre.

La majorité d'entre eux ne disposent d'aucune ressource et le reste ont moins de 1000.00 dirhams par mois. Ces situations de précarité accroissent les difficultés d'insertion de ces jeunes sur le marché du travail. Ils sont souvent en emploi ou en contrat de formation en alternance et plus particulièrement en apprentissage.

La majorité des enquêtés associent l'emploi idéal à un emploi sûr et permanent (50.8%), le bon salaire (35.0%). Seuls les jeunes qui poursuivent leurs études qui optent pour la conformité de l'emploi à la formation (8.3%). La sécurité est donc le besoin le plus saillant dans la recherche d'un emploi.

Tableau 23. La principale caractéristique de l'emploi idéal selon les jeunes enquêtés

Caractéristique de l'emploi idéal	Effectif	Pourcentage
La sécurité	61	50.8
Un bon salaire	42	35.0
Un travail conforme à la formation	10	8.3
Autre	7	5.8
Total	120	100.0

Il est notoire que la fonction publique offre une sécurité exemplaire en matière d'emploi. Elle est souvent préférée au reste des secteurs. Ceci n'est pas totalement confirmé par les résultats de la présente enquête. Concernant le choix entre la fonction publique et le travail pour son propre compte, 35% optent pour le premier choix et 65% pour le second. Les jeunes des deux sites affirment qu'ils peuvent travailler dans n'importe quel secteur. Le travail en tant que tel est fortement valorisé. Pour cette raison, nous avons constaté que la quasi-totalité des jeunes travaille dans le secteur privé et dans des petits métiers de base qui sont majoritairement mal rémunérés. Ceci est attesté par le fait que le salaire mensuel souhaité par la majorité des jeunes (71.7%) varie entre 2000,00 et 4000,00 dirhams.

Tableau 24. Le salaire mensuel souhaité par les jeunes enquêtés

Salaire mensuel souhaité en dirhams	Effectif	Pourcentage
Entre 1000.00 et 2000.00	18	15.0
Entre 2001.00 et 3000.00	30	25.0
Entre 3001.00 et 4000.00	38	31.1
Entre 4001.00 et 5000.00	10	8.3
Plus de 5000.00	24	20.0
Total	120	100.0

Il demeure que la vulnérabilité de la jeunesse des deux sites reste actuellement fortement liée à la précarité de l'emploi (facteur de pauvreté), à l'environnement familial (tensions et désintégration de la cellule traditionnelle) et aux relations sociales (faiblesse du capital social et manque des espaces socioculturels).

D'une manière générale, le nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément est important dans les deux sites. Le constat établi par l'enquête est frappant. Si l'insertion dans la vie active est très difficile pour tous les jeunes, elle passe plus souvent encore par une période de chômage de longue durée. Les situations difficiles dans lesquelles vit la majorité de ces jeunes les poussent à opter pour le recours à l'émigration clandestine, à la drogue et la violence., etc. et à être en marge de la société.

2. Les compétences professionnelles des jeunes dans les deux sites cibles et leurs besoins en formation

2.1. La perception de la formation continue par les jeunes en entreprise

La majorité des enquêtés qui exercent des métiers ou qui ont déjà eu une expérience dans le marché de l'emploi ont affirmé qu'ils ont accédé à leur emploi sans qualification au préalable, et qu'ils étaient conscients de ne pas maîtriser les tâches qu'ils devaient exécuter au début. C'est grâce à l'aide de leurs collègues et parfois à un responsable compréhensif qu'ils ont réussi à surmonter le manque de formation. Ainsi, ces jeunes estiment avoir développé des compétences professionnelles (on pourrait envisager par exemple de suivre le parcours de ces jeunes pendant un certain temps!) dans les domaines suivantes :

- L'utilisation des machines et le travail manuel (28.3%) ;
- La persévérance (18.3%), la communication professionnelle (14.2%) ;
- La maîtrise du français (7.5%) ;
- S'imprégner de la culture d'entreprise (6.7%) ;
- La maîtrise de l'informatique (2.5%).

Le taux de ceux qui estiment n'avoir développé aucune expérience au cours de leur expérience professionnelle est très significatif (21.7%). Nous signalons également que rares sont les jeunes qui n'ont jamais passé par une expérience professionnelle, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 25. Compétences développées par les jeunes au cours de leurs expériences professionnelles

Compétence développée	Effectif	Pourcentage
Travail manuel	34	28.3
Communication professionnelle	17	14.2
Maîtrise du français	9	7.5
S'imprégner de la culture d'entreprise	8	6.7
Maîtrise de l'informatique	3	2.5
La persévérance	22	18.3
Aucune compétence	26	21.7
Non concerné	1	8.0
Total	120	100.0

La formation continue est l'élément essentiel de la mise à niveau des entreprises opérant dans les différents secteurs d'activités. Elle est non seulement nécessaire pour faire face à l'évolution technologique, mais elle permet aussi une normalisation des ressources humaines, en leur inculquant une culture du métier qui se peut être perçue par l'employeur comme étant une culture d'entreprise. Très souvent, les entreprises ont recours à la formation continue non seulement pour former leurs personnels aux derniers outils et savoir, mais surtout pour leur permettre d'aider l'entreprise à se structurer, en leur permettant de se focaliser sur une stratégie de développement par pôle de compétence ou par type de marché. Aussi les entreprises considèrent que l'expérience de la formation continue permet d'injecter de nouvelles idées et de s'ouvrir sur d'autres orientations et modes de gestion, et permet de déceler les ressources ayant un potentiel pour le rôle de leadership, dans le but de structurer leurs équipes autour de ce dernier. Ce phénomène, quoique peu académique, permet néanmoins aux petites et moyennes structures de se doter d'un avantage compétitif sans la remise en cause fondamentale de toute la structure.

Les jeunes perçoivent la formation continue généralement comme quelque chose de positif, car elle est la meilleure source d'adaptation aux mutations et évolutions technologiques. N'ayant que très souvent recours à d'autres formes de formation (notamment l'auto-formation), la formation structurée et dispensée par l'entreprise devient alors la source principale de leur mise à niveau et leur permet de mieux gérer leur carrière à long terme car, l'accumulation de cette expertise leur ouvre les portes des promotions internes aux entreprises.

En conséquence, dans un souci de parfaire leur savoir faire et de garder leur emploi, la majorité d'entre eux souhaitent bénéficier de formations, qui puissent leur permettre aussi d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Toutefois, ce désir pour la formation continue ne trouve pas d'échos, dans la mesure où les entreprises, pour différents raisons, ne sont pas nombreuses à organiser des sessions de formations continues au profit de leurs employées.

2.2. Les jeunes des bidonvilles et le besoin de formation

Il est évident que la formation et le développement des compétences sont deux moyens essentiels pour accéder au marché de l'emploi, il est évident aussi que les jeunes des bidonvilles sont conscients de cette exigence. Pour cette raison, et même si la majorité d'entre eux (actifs, chômeurs, élèves, étudiants, ...) affirment qu'ils n'ont pas les moyens nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une auto-formation ou de renforcement des capacités, nous avons essayé d'identifier leurs besoins prioritaires dans le domaine de la formation professionnelle.

Ainsi, Afin de dégager ces besoins, nous avons posé un certain nombre de questions au niveau des Focus- group et du questionnaire. Parmi ces questions, figurent:

- De quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir besoin?
Pourquoi ?
- Si vous considérer que la compétence est le meilleur moyen pour accéder à un emploi, Justifiez votre réponse ?
- A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi?
- Quelles sont les attentes des industriels à ce niveau ? Pourquoi ?

L'analyse des données collectées à partir des FG avec les jeunes, nous permis de constater que la majorité de ces jeunes focalisent leurs préférences en matière de formation professionnelle sur un ensemble de besoins que nous allons répartir selon les différentes catégories de jeunes comme expliqué dans ce qui suit.

Si les jeunes actifs, qui se trouvent en situation d'emploi pendant la période de l'enquête mettent l'accent sur la formation à l'utilisation de quelques machines et travaux manuels, et si les jeunes filles souhaitent bénéficier de formation dans quelques fonctions liées au domaine de textile, telles que la couture, la modélisation, la coupe,... etc., nous avons constaté que les différentes catégories de jeunes, en particulier ceux qui ont déjà un niveau scolaire qui dépasse le secondaire (les lycéens et les universitaires) focalisent leurs attention sur les besoins suivants :

- L'apprentissage des langues;
- La communication professionnelle ;
- L'utilisation de l'informatique;
- L'appui à l'élaboration de leurs micro projets ;
- Les techniques d'amélioration de l'employabilité (entretien d'embauche et CV) ;
- Les techniques de recherche de l'emploi et des financements ;
- La comptabilité et la gestion financière ;
- L'étude de marché.

Nous avons également constaté que la majorité des jeunes des bidonvilles, scolarisés ou analphabètes ont perdu confiance en eux-mêmes et se sentent inutiles pour la société. Ils sont devenus négatifs, timides et manquent d'esprit d'initiative. De ce fait, ils ont besoin d'un accompagnement pour leur habilitation comportementale en matière de prise de parole, de participation, d'estime de soi, etc. Pour résoudre ces problèmes, ces jeunes déclarent avoir besoin de formation au niveau des compétences comportementales (life skills).

Quant aux jeunes qui poursuivent leur scolarité, ils préfèrent bénéficier de cours de soutien, en particulier dans les domaines des Technologies d'Information et de Communication (TIC) et des langues vivantes (français, anglais et espagnol).

En général, les jeunes des bidonvilles déclarent avoir besoin de toute formation professionnelle capable de leur permettre d'être insérés dans le marché de l'emploi. Ils font allusion à toute formation liée aux métiers de base tel que la menuiserie, la mécanique et l'électricité des automobiles, l'hôtellerie, avoir un permis de conduire, agents de sécurité...etc. L'enquête par questionnaire auprès des jeunes affirme ce constat. Le tableau ci-dessous donne un aperçu sur certains métiers que les jeunes enquêtés préfèrent occuper dans l'avenir. Il s'agit en particulier de métier de soldat (31.7%), agent de sécurité (11.7%), technicien (9.2%), commerçant (8.3%), petits métiers de base (artisanat, menuiserie...) et policier (6.7%).

Tableau 26. Les types d'emplois que les jeunes souhaitent occuper

Types d'emploi souhaité	Effectif	Pourcentage
Enseignant	1	0.8
Médecin	2	1.7
Technicien spécialisé	11	9.2
Artisan	8	6.7
Policier	8	6.7
Commerçant	10	8.3
Soldat	38	31.7
Agent de sécurité	14	11.7
Entrepreneur	3	2.5
Chauffeur	1	0.8
Cuisinier	2	1.7
Ingénieur	5	4.2
Avocat	1	0.8
Agent comptable	3	2.5
Infirmier	3	2.5
Centre d'appel	6	5
Sans réponse	4	3.3
Total	120	100.0

En fin, il faut retenir de ce qui précède que la majorité des jeunes souhaitent bénéficier de formations qui puissent leur permettre d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Ils déclarent avoir besoin de toute formation professionnelle capable de leur permettre d'intégrer rapidement le marché de l'emploi telles les formations liées aux métiers de base et celles ayant trait aux compétences comportementales (life skills).

Cinquième partie : Partenariat et possibilité d'implication des entreprises pour l'intégration des jeunes

Dans cette partie, nous allons essayer d'analyser et de tester successivement les différentes possibilités d'implication des entreprises des zones d'intervention pour l'intégration des jeunes des quartiers ciblés, leur capacité d'accueillir et de former des stagiaires en quantité et en qualité et leur disponibilité de collaboration et de partenariat dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes des bidonvilles.

I. Les différentes possibilités d'implication des entreprises des zones d'intervention, pour l'intégration des jeunes des quartiers ciblés

1. Rôle social des entreprises

Concernant leur rôle social, la plupart des entreprises interrogées ignorent totalement qu'elles ont un rôle social à jouer, bien qu'il soit mentionné dans le code du travail, et en dépit du fait que l'entreprise peut en tirer profit. Ainsi, il n'y a pas de relation entre ces entreprises et les associations qui œuvrent pour l'insertion des jeunes. Parmi les 21 entreprises enquêtées, seul, cinq d'entre elles qui ont un vrai rôle social. Il s'agit de SYNOFINE, GALVAFER, SOCATEX, COBOMI & PAPELERA. Elles font des actions sociales variées, notamment l'aide aux personnes démunies et l'octroi de fonds aux associations.

L'ignorance de leurs rôles sociaux montre aussi qu'il n'y a pas de sensibilisation à cet effet de la part de l'Etat et des associations professionnelles tel qu'IZDIHAR. Le nombre des entreprises qui a un rapport avec IZDIHAR, ANAIS ou autres associations des industriels est limité.

Certes, malgré ce constat, la plupart des entreprises enquêtées montrent qu'elles peuvent participer dans des actions de solidarité pour l'insertion de jeunes. Il est à signaler aussi que les professionnels interrogés déclarent que le travail social au Maroc est encore fragile et n'est pas fiable, du fait que les associations en questions, lorsqu'elles existent, ne frappent pas à la porte des entreprises. *«On n'a jamais vu une association qui demande notre collaboration dans le domaine de l'insertion des jeunes»*, a déclaré un entrepreneur.

2. Possibilités d'accueil et de placement des jeunes en stage en entreprises

Le tableau ci-dessous montre la volonté des entrepreneurs enquêtés à collaborer en matière de placement des jeunes dans le cadre des stages au sein des entreprises. Ce tableau nous donne un aperçu sur la capacité de chaque entreprise en matière d'accueil des stagiaires, la possibilité de leur rémunération pendant le stage et les possibilités d'engager ces stagiaires dans l'entreprise.

Tableau 27. Possibilité de placement des jeunes/stagiaires dans les entreprises

Entreprise	Site	Le nombre envisagé de stagiaires à accueillir/an	La possibilité de rémunération
COBOMI	Z. I. technopole – Nouaceur 022-53-67-00	20 stagiaires / an	Leur rémunération dépend de la situation de l'entreprise
PAPELERA	Hay Moubarika Im 22 n° 31 Sidi Bernoussi 022-73-88-41	3 à 4 personnes / an	Ils peuvent être rémunérés
SOCAFIX	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-83-07	20 stagiaires /an	Ils peuvent être rémunérés
GALVAFER	Z.I. Aïn Sbaâ Sidi Bernoussi, Bd. Chefchaouni, route 110, Km 11, 500 Casa 022-67-46-30	2 stagiaires / an	Rémunération à discuter
SYNOFINE	Z.I. Est rue Houssine Bnou Med Ben Ahmed Lot Aïn Sbaâ. Sidi Bernoussi 022-35-43-12	4 stagiaires / an	Rémunération à discuter
ROLINO	Z. I. technopole – Nouaceur 022-53-96-96	15 à 20 stagiaires/an	-
ELCTRI-RAM	Hay Moubarika Im 22 n° 31 Sidi Bernoussi 022-73-88-41	2 stagiaires / an	-
ALPHA PLASTIQUE	Z. I. technopole – Nouaceur 022-53-93-93	3 stagiaires / an	Rémunération à discuter
AFRIM	110, Bd. Chefchaouni, km 11,5 QI Aïn Sbaâ. Sidi Bernoussi 022-35-82-67	2 à 3 stagiaires/ an	-
EGIMA	Z.I. technopole –	Des stagiaires (Il n'arrive	Rémunération à discuter

	Nouaceur 022-53-60-60	pas à estimer)	
CAMALI-TEX	Bd. Chefchaoui – Z. I Ain Sbaâ- Sidi Bernoussi Lot. El Gazzar – Route 110 022-66-62-52	10 stagiaires / an	La rémunération dépend du rendement
ECOLE ATTAQDOM	Sidi Bernoussi, Hay Al Azhar Ecole Attaqodom 073-31-88-11	10 stagiaires / an	Ils peuvent avoir 1 rémunération surtout s'ils sont productifs
SERVIER	B.P : N° 41 – Technopole de l'aéroport Med V – Nouaceur	2 stagiaires / an	-
FACTORUMPELE – MARROCOS-SARL	Bd. Chefchaoui km 8,5 ZI Ain Sbaâ, Sidi Bernoussi 1 ^{er} étage 022-34-34-61	10 stagiaires / an	-
KITEA	Z.I. Technopole – Nouaceur 022-53-83-83	Selon le besoin	-
CASA – AERONAUTIQUE	Z.I. Technopole – Nouaceur 022-53-92-44	6 à 10 stagiaires / an	Rémunération à discuter
FIRST PLASTIQUE	Z.I. technopole (aéroport) – Nouaceur 022-53-83-60	5 stagiaires	Non rémunéré
ULTRA-TECHNIQUE	N° 95 Amal 1, Bd. Souhaib Roumy Sidi Bernoussi 022-73-23-94	16 stagiaires / an	Reçoivent une rémunération
METALAU	Z.I. Ain Sbaâ, Sidi Bernoussi, Rue E route 110 022-35-47-23	4 stagiaires / an	Non
UMPM	Z. I. technopole de l'aéroport Med V –	24 stagiaires / an	Obtenir une prime

	Nouaceur 022-53-92-13		
FLOSIT	Z. I. technopole – Nouaceur 022-53-92-96	2 à 3 stagiaires / an	Rémunération à discuter

3. Partenariat et disponibilité de collaboration des industriels dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes dans les bidonvilles

L'enquête auprès des employeurs a montré qu'il y a des entreprises qui ont manifesté un grand intérêt à la question de partenariat et de collaboration en matière d'insertion des jeunes.

Sans citer la participation à la formation continue et aux stages, les entreprises qui ont déclaré pouvoir faire des actions concrètes visant à insérer les jeunes dans le domaine de l'emploi et à l'entrepreneuriat, sont les suivantes :

- **La société SYNOFINE**, qui peut s'investir dans des actions de solidarité par l'octroi de dons au profit des jeunes et la réalisation de travaux de bienfaisances ;
- **La société GALVAFER** peut investir dans des actions de solidarité visant l'insertion des jeunes. Dans ce sens, cette société envisage d'appuyer la création d'une association spécialisée dans la protection de l'environnement, en visant de minimiser l'effet de la pollution et essayer de traiter les déchets et les rebuts des industries. Ensuite, elle envisage soutenir cette association pour assurer le rôle de formation des jeunes diplômés ou en chômage désirant faire carrière dans le domaine de la galvanisation, car il y a un manque énorme dans ce domaine, tant au niveau des cursus de formation qu'à celui de la documentation qui reste très chères et peu disponible ;
- **La société SOCATEX**, qui est disponible à recevoir des jeunes diplômés, et surtout les handicapés, s'ils ont un diplôme qui les qualifient pour travailler dans l'entreprise (la confection par exemple...) ;
- **La société COBOMI**, qui peut octroyer des dons pour le financement de la formation des jeunes. Elle a déjà initié des initiatives de ce type dans d'autres sites ;
- **La société PAPELERA**, qui pourra participer par des dons financiers pour le soutien de l'insertion des jeunes.

Nous signalons aussi qu'il y a d'autres structures, qui peuvent participer à l'encadrement et à l'accompagnement des jeunes des bidonvilles à savoir L'OFPPT et l'ANAPEC :

- Pour l'OFPPT, il est disponible à accueillir des jeunes et les former ;
- Pour l'ANAPEC, qui est aussi prête à collaborer dans ce sens par la consultation d'abord et l'orientation des jeunes et leur insertion dans le marché du travail. Ce partenariat peut aller jusqu'à la participation au financement de quelques activités en la matière.

L'analyse effectuée plus haut permet de conclure que même si la plupart des entreprises interrogées ignorent totalement qu'elles ont un rôle social à jouer, certaines sont prêtes à participer dans des actions de solidarité pour l'insertion de jeunes. Elles ont la volonté de collaborer en matière de placement des jeunes dans le cadre des stages au sein des entreprises. L'OFPPT et l'ANAPEC ont exprimé également leur volonté à participer à l'encadrement et à l'accompagnement de ces jeunes.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En guise de conclusion, nous pouvons dire que la présente étude nous a donné une vision claire sur les besoins actuels et prévisionnels du marché de l'emploi, selon les domaines et les spécialités, les profils et les compétences exigées par les entreprises et les démarches de recherche d'emploi. Elle nous a également renseignés sur le rôle social et relationnel des entreprises, leur degré d'implication dans le projet d'insertion des jeunes au travail et à l'entrepreneuriat et leur disponibilité de collaborer dans le domaine de l'insertion des jeunes.

Parallèlement, nous avons pu, à partir de cette étude, tester et analyser la citoyenneté de l'entreprise, sa conscience ou son ignorance de l'utilité des relations sociales tant pour l'entreprise que pour la société civile et aussi sa conscience de l'importance d'une politique des ressources humaines, basée essentiellement sur une planification stratégique. Aussi, si pour les entreprises, avons-nous constaté une ignorance totale à ce sujet, ceci représente un manque à gagner pour les associations voulant collaborer avec ces entreprises.

La présente étude a révélé la grande volonté de l'ensemble des entreprises de collaborer dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes dans les bidonvilles. L'ensemble des entreprises interrogées montrent qu'une partie non négligeable est disponible à collaborer dans le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes dans les bidonvilles. A cet effet, un suivi éventuel s'impose pour faire le point avec les entreprises des deux sites et essayer de donner au projet la valeur qu'il mérite.

1. Recommandations pour renforcer la formation et l'employabilité des jeunes

La formation qui sera donnée aux jeunes doit être d'abord une formation à la carte et de courte durée (3 à 6 mois). Ensuite une formation de qualité en adéquation avec le marché du travail. Enfin une formation pratique alternée par des stages ou des petits travaux professionnels, pour donner plus de chance aux jeunes de bénéficier d'une formation pratique.

A son tour, l'Etat doit faciliter l'accès à l'investissement en prévoyant des mesures fiscales d'encouragement pour l'insertion de ces jeunes. De son côté, l'université doit pouvoir aider à cette insertion, en menant des études en vue de constituer une base de données dynamique sur le marché du travail. Par ailleurs, les jeunes doivent avoir un soutien particulier, des encouragements et pouvoir bénéficier de parrainage, surtout pour ceux désirant créer leurs propres entreprises, il faut leur offrir plus des facilités matérielles. Il est également recommandé d'augmenter le niveau de la formation dans les facultés, les centres de l'OFPPT et développer l'infrastructure nécessaire à l'investissement.

L'Etat doit en outre, encourager les entreprises, en donnant des subventions, des cautions à l'emploi, ainsi qu'une procédure de facilitation d'accès aux crédits.

Vu l'importance de l'éducation et de la formation, il faut opter aussi pour une meilleure sensibilisation des jeunes en matière d'employabilité dès le primaire et le secondaire et en essayant de les orienter à partir de la première année du collège vers des domaines où ils peuvent évoluer sur le plan professionnel.

2. Les principaux axes pour l'élaboration d'un programme de formation destiné aux jeunes des quartiers ciblés

L'enquête de terrain auprès des jeunes des bidonvilles montre bien que nous ne sommes pas devant une seule catégorie de jeunes, devant plusieurs (les analphabètes, les chômeurs avec diplôme et sans diplôme, les actifs, les étudiants,...). Et même si ces catégories vivent dans la même situation de précarité, nous avons constaté que leurs besoins diffèrent. Par conséquent, il faut tenir en compte de cette hétérogénéité du groupe de jeunes dans l'élaboration du programme de formation qui leur est destiné.

Les principaux axes pour l'élaboration de ce programme de formation des jeunes des quartiers ciblés, doit être décliné selon les thèmes suivants :

- **La formation dans le domaine des compétences comportementales (life skills)**

En général, la situation de précarité que vivent les différentes catégories de jeunes des bidonvilles, les a poussés à perdre confiance en eux-mêmes et à devenir négatifs envers la société. Une grande proportion parmi eux s'adonne aux drogues et à des comportements malsains tels que le vol et la prostitution, du fait du complexe d'infériorité qu'ils ont développé. De ce fait, il est important d'initier un programme de formation axé sur les capacités comportementales (life skills) au profit de ces jeunes. Ces derniers ont besoin d'un accompagnement en matière de prise de parole, de participation, d'estime de soi, etc.

- **La formation continue des jeunes employés**

Les jeunes actifs souffrent d'un manque de compétence au niveau des fonctions qu'ils assurent au sein des entreprises où ils exercent. Ils n'arrivent pas à bénéficier de formation continue ou d'autoformation soit faute de moyens ou du fait que la formation continue ne figure pas parmi les priorités de l'entreprise. Ce problème entrave leur intégration et ne favorise pas leur promotion sociale au sein de l'entreprise. Ceci les pousse à abandonner l'emploi ou à développer des réactions négatives envers eux-mêmes, envers l'entreprise et la société.

Face à cette situation, il est fort primordial de penser en collaboration avec les entreprises à des formations continues, en particulier en matière d'utilisation de machines et d'accomplissement de quelques travaux manuels et des métiers de base tels que le bâtiment, la menuiserie, la mécanique, l'électricité..., etc.

- **La formation des jeunes filles dans certaines activités dites « féminines » :**

L'enquête de terrain a montré également que les jeunes filles des bidonvilles, en particulier les déscolarisées ont leurs propres besoins. Elles orientent leurs intérêts de formation vers certains métiers liés au domaine de textile, telle la couture, la modélisation, la coupe et les différents métiers attachés à la restauration, la pâtisserie, l'hôtellerie, l'infirmierie et la santé productive.

- **Le renforcement des habiletés linguistiques et communicationnelles**

L'enquête de terrain a révélé que les différentes catégories de jeunes estiment avoir besoin de formations qui permettent d'améliorer leurs habiletés linguistiques et communicationnelles. Ainsi, l'accent est mis en premier lieu sur l'apprentissage des langues, en particulier le français, l'anglais, l'arabe et l'espagnol. Cette population éprouve également un besoin en matière de communication professionnelle, en particulier les techniques de préparation de l'entretien d'embauche, la rédaction de CV. Vient en dernier lieu, l'utilisation de l'informatique (la bureautique et l'utilisation de l'internet).

- **La formation dans les métiers de base**

Du fait que le premier souci des jeunes des bidonvilles est l'insertion dans le marché de l'emploi, il est recommandé de penser à un programme de formation orienté vers les métiers de base tels que la menuiserie, la mécanique, l'électricité automobile, l'hôtellerie, le permis de conduire, la sécurité...etc.

- **Le soutien à la création de l'emploi et à l'entrepreneuriat**

L'enquête a montré également que les jeunes qui ont un niveau scolaire important (les lycéens et les universitaires ou ayant un diplôme professionnel de l'OFPP) et en particulier ceux qui ont des rapports avec le secteur associatif focalisent leur attention sur les besoins suivants :

- L'appui à l'élaboration de micro projets ;
- Les techniques de recherche d'emploi et de financement ;
- La comptabilité et la gestion financière des micro-entreprises;
- L'étude de marché et de faisabilité de projet.

- **Le soutien à l'éducation des jeunes élèves et étudiants**

Sachant que les jeunes qui poursuivent leurs scolarisations constituent une catégorie importante parmi les jeunes des bidonvilles, il est judicieux de penser à un programme qui les initie au marché de l'emploi et au milieu de l'entreprise. Ainsi, en plus de l'élaboration d'un programme qui leur permette de bénéficier de cours de soutiens, en particulier dans les domaines des TIC et des langues vivantes (français, anglais et espagnol), il serait intéressant de penser à les inclure dans la formation relative aux capacités comportementales (Life Skills).

3. Renforcer le rôle des associations professionnelles en matière d'insertion des jeunes

Il est recommandé d'impliquer dès le départ, les associations professionnelles dans l'insertion des jeunes des bidonvilles dans la vie active. Ces acteurs de la société civile ne doivent en aucun cas se substituer aux entreprises ou à l'Etat, leur action doit être plutôt complémentaire. Ils pourront jouer un rôle de proximité que les autres intervenants ne peuvent en aucun cas jouer, à savoir l'accompagnement avant, après, pendant voire même après le processus d'insertion.

4. L'INDH : une opportunité unique

Partant du fait que l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) est venue pour lutter essentiellement contre le triptyque : Pauvreté/Précarité/Exclusion, elle représente un cadre - on ne peut plus – adéquat pouvant accueillir toutes les actions que l'on peut programmer dans le domaine de l'insertion des jeunes, vivant surtout dans les bidonvilles et partant dans une situation de précarité avancée, actions qui peuvent s'y inscrire parfaitement. Une attention doit être accordée plus particulièrement aux AGR (Activités Génératrices de Revenu), pour lesquelles l'INDH peut intervenir tant au niveau de l'identification que du financement et encore plus en ce qui concerne l'accompagnement.

Recommandations et réalisations générales émises lors des deux journées de présentation de l'étude organisées le 17 à Sidi Moumen et le 18 à Nouaceur

- ✚ Nécessité de favoriser des centres de formation professionnelle dans la région ;
- ✚ Donner un nouveau souffle à des métiers porteurs mais bondés par les jeunes la plomberie par exemple ;
- ✚ Se baser sur cette étude pour élaborer des études de marché plus pointue ;
- ✚ Orienter les jeunes vers les Centre de Formation par apprentissage en phase de création le rentrée prochaine ;
- ✚ Organiser des rencontrés régulières pour la coordination et le suivi ;
- ✚ Ouverture en Décembre 2009 d'une agence ANAPEC à Nouaceur ;
- ✚ Encourager les jeunes à demander les services de l'agence ANAPEC ;
- ✚ Encourager les jeunes notamment les filles à contacter la délégation de l'entraide nationale ;
- ✚ Les jeunes doivent veiller à développer leurs compétences ;
- ✚ Montage des projets à soumettre à la division des affaires sociales pour financement INDH ;
- ✚ Encourager le travail en coopérative et activités génératrice de revenu : coiffure, mécanique ;
- ✚ Répliquer l'expérience du projet NEF dans d'autres région du grand Casablanca voir du Maroc ;
- ✚ Présenter un dossier à l'INDH Sidi Bernoussi pour institutionnaliser le renforcement des langues ;
- ✚ Ouvrir l'école sur la communauté pour le soutien scolaire, le renforcement des acquis en langues pendant les vacances scolaires et les Week end.

ANNEXES

Annexe 1. Liste des entreprises enquêtées

Nom de l'entreprise	Secteur d'activité	Adresse et téléphone	Personne interviewée
Servie	Industrie pharmaceutique 022-53-94-03	B.P : N° 41 – Technopole de l'aéroport Mohamed V – Nouaceur	Ilyais Tounsi Responsable logistique
KITEA	Ameublement	Z.I Technopole – Nouaceur 022-53-83-83	Issam Iddine Resp. Manag. Sécurité.
Casa Aéronautique	Aéronautique	Z.I. Technopole – Nouaceur 022-53-92-44	Raouf Moustassine Responsable de production
First plastique	Industrie plastique	Z.I. technopole (aéroport) – Nouaceur 022-53-83-60	Fatiha Grucha Attachée du personnel
UMPM	Aéronautique	Z.I. technopole de l'aéroport Med V – Nouaceur 022-53-92-13	Mme. Mounia Comptable
FLOSIT	Fluides industriels médicaux	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-92-96	Adnane Hadri Directeur Adj. Financier
SOCAFIX	Transformation de fil métallique	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-83-07	Noureddine Elaouinate Chef de personnel
COBOMI	Boissons gazeuses	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-67-00	Abbad Mustapha et Oikmour Mohame Agents administratifs
ROLINO	Garnissage de Rouloux	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-96-96	Bendadouche Mehdi Responsable technique
Alpha plastique	Plastique	Z.I. technopole – Nouaceur 022-53-93-93	Zakaria Khalid Responsable de production
EGIMA	Fabrication des boîtiers hermétiques	Z.I. technopole – Nouaceur	Siham Abouhanine Responsable

		022-53-60-60	administrative
KAMALI – TEX	Confection	Bd. Chefchaouni – Z.I. Ain Sbaâ, Sidi Bernoussi Lot. El Gazzar – Route 110 022-66-62-52	Mr. Ben ali Responsable d’atelier
Ecole Attaqodom	Enseignement	Hay Al Azhar Ecole Attaqodom 073-31-88-11 Sidi Bernoussi	Bajou Abdellatif Directeur general
FACTORUMPELE MARROCOS-SARL	Fabrication de chaussures	Bd. Chefchaouni km 8,5 ZI Aïn Sbaâ Sidi Bernoussi 1 ^{er} étage 022-34-34-61	Luis Ribeiro Gérant
Ultra-technique	Informatique et bureautique	N° 95 Amal 1, Bd. Souhaib Roumy Sidi Bernoussi 022-73-23-94	Mr. Mustapha Gérant
METALAU	Construction métallique	Z.I. Aïn Sbaâ. Sidi Bernoussi, Rue E route 110 022-35-47-23	Secrétaire comptable Zohra Hamza
GALVAFER	Galvanisation à chaud	Bd. Chefchaouni. Z.I. Aïn Sbaâ Sidi Bernoussi, route 110, Km 11, 500 Casa 022-67-46-30	Younes Fikri Resp. Qualité
SYNOFINE	Fabrication des plaques acryliques coulées	Z.I. Est rue Houssine Bnou Med Ben Ahmed Lot Aïn Sbaâ 022-35-43-12 Sidi Bernoussi	Salma Mouzdahir Cadre comptable et administrative
PAPELERA	Papier	Sidi Bernoussi, Bd. Ahl Loghlam km 12, Tit Mellil Casa 022-76-83-01	Mr. Berrada Directeur général
ELECTRI-RAM	Electrique	Hay Moubarika. Imb. 22 n° 31 Sidi Bernoussi	Patron + Secrétaire Comptable

		022-73-88-41	
AFRIM	Chaudronnerie, mécanique, machine...	Sidi Bernoussi, 110, Bd. Chefchaouni, km 11,5 Quartier Industriel Aïn Sbaâ 022-35-82-67	Mustapha Faris Gérant

Annexe 2. Questionnaire adressé aux jeunes

I. Caractéristiques socio économiques des jeunes

1. Âge : (1). 15 à 20 ans (2). 21 à 25 ans

2. Sexe : (1) Masculin (2). Féminin

3. Niveau d'instruction :

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. Analphabète | 2. Primaire |
| 3. Secondaire | 4. Lycée et supérieur |

4. Résidence :

1. Parents 2. Indépendant(e) 3. Autre (précisez)

5. Milieu de résidence:

1. Sidi Moumen : Nom du bidonville :
2. Nouacer : Nom du bidonville :

6. Quel est le revenu moyen mensuel de votre famille ? (ne lisez pas)

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. Moins de 1000,00 dirhams | 2. Entre 1001,00 et 2000,00 DH |
| 3. Entre 2001,00 et 3000,00 DH | 4. Entre 3001,00 et 4000,00 DH |
| 4. Entre 4001,00 et 5000,00 DH | 5. Plus de 5001,00 dirhams |

7. Quelle est votre situation actuelle ? (une seule réponse)

- 1- En poursuite d'études 2 - A la recherche d'une formation
3 - En emploi 4- Au chômage (à la recherche d'un emploi)
5. Inactif (sans emploi, n'en cherche pas)

II. Profit professionnel des jeunes et leurs compétences

8. Vous poursuivez des études, dans quel type de formation vous les poursuivez?

- 1- Etablissement public 2 - Etablissement privé
3- Etude par correspondance 4- Formation professionnelle
5- Autres (précisez)

9. Quelles sont les raisons que vous ont conduit à arrêter vos études ? (plusieurs réponses possibles)

1. Volonté ou nécessité de travailler
2. Proposition d'embauche
3. Insatisfaction par rapport au contenu de la spécialité préparée
4. Raisons personnelles spécifiques (mariage, santé....prison)
5. Obtention du diplôme souhaité
6. Autre motif (précisez)

10-Vous travaillez, Comment avez-vous décroché cet emploi ?

1. inscription dans une agence d'intérim
2. Inscription à l'ANAPEC
3. Candidature spontanée ou petites annonces
4. Autres démarches (précisez)

11. Quel est le nombre de mois ou années travaillés dans le cadre de votre expérience de travail.

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1- moins d'une année | 2 - 1 à 2 ans |
| 3 - 3 à 5 ans | 4 - 6 ans et plus |

12. Que pensez- vous de votre situation actuelle ?

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1- Très satisfaisante | 2. Satisfaisante |
| 2. Peu satisfaisante | 4. Pas satisfaisante |

13. Votre situation actuelle vous a-t-elle permis d'être plus conscient des avantages liés au fait d'avoir une formation professionnelle? Citez trois par ordre d'importance:

- 1^{er} Avantage:.....
2eme Avantage:.....
3eme Avantage:.....

14. Quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir développé Au cours de votre parcours ou situation actuelle?

- 1ere Compétence:
2eme Compétence:
3eme Compétence 3 :

15. Quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir besoin de développer?

- 1ere Compétence:
2eme Compétence:
3eme Compétence 3 :

16. Préférez-vous être salarié ou avoir votre propre affaire?

- (1) Salarié (2). Propre affaire

17. Quelle est, à votre avis, la principale caractéristique de l'emploi idéal ?

1. La sécurité de l'emploi (rasmi*)
2. Un bon salaire
3. Un travail conforme à la formation
4. Un travail reposant
5. Perspective de progression dans la carrière
6. Autre (précisez)

18. Quel salaire mensuel préférez-vous avoir?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. Moins de 1000,00 dirhams | 2. Entre 1001,00 et 2000,00 DH |
| 3. Entre 2001,00 et 3000,00 DH | 4. Entre 3001,00 et 4000,00 DH |
| 5. Entre 4001,00 et 5000,00 DH | 6. Plus de 5001,00 dirhams |

19. Citez trois types d'emploi que vous aimeriez occuper? (Par ordre de priorité)

- 1er Type :.....
2emeType :.....
3emeType:.....

20. Actuellement, quel est à votre avis le meilleur moyen pour accéder à un emploi (deux Réponses)?

- | | | |
|------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1. Le diplôme | 2. La compétence | 3. Les relations |
| 4. La corruption | 5. La chance (zhar**) | 6. Autre (précisez)..... |

21. Considérez vous que vous êtes suffisamment préparé à la recherche d'un emploi ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sais pas

22. Qu'est ce qui vous fait défaut pour être suffisamment préparé à la recherche d'emploi ?

1. l'information sur le marché du travail
2. l'orientation professionnelle
3. la maîtrise des langues
4. le renforcement de capacités dans les domaines demandés par les entreprises
5. Autres, (précisez).....

23. Quelles sont les démarches que vous devez entreprendre pour chercher un emploi ?

1. inscription dans une agence d'intérim (bureau de placement, ...)
2. Inscription à l'ANAPEC
3. Candidature spontanées ou petites annonces
4. Autres démarches (précisez) :.....

III. Jeunes et esprit d'entreprise

24. A votre avis, quel est l'effectif actuel des entreprises existant dans votre localité ?

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| 1- Moins de 100 entreprises | 2 - Entre 101 et 200 entreprises |
| 3- Entre 2001 et 1000 entreprises | 4- Plus de 1001 entreprises. |

25- Citez les principaux secteurs d'activités existant dans votre localité ?

- | | |
|---|--|
| 1. Industries manufacturières | 2. Immobilier (location et services aux entreprises) |
| 3. Commerce (réparation automobile et d'articles domestiques) | 4. Education |
| 5. Santé et action sociale | 6. Bâtiment et travaux publics |
| 7. Activités financières | 8. Transports et communications |
| 9. Hôtels et restaurants | 10. Services collectifs, sociaux et personnels |
| 11. Agriculture, chasse, sylviculture | 13. Production et distribution d'électricité, de gaz |
| 12. Activités extraterritoriales | 14. Autres, précisez..... |

26- Citez les branches d'activités dominant dans votre localité ? (au moins 3 activités)

1ere activité :.....

2eme activité :.....

3eme activité :.....

27. Quelles mesures selon vous permettraient de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et l'entrepreneuriat?

- 1- développement de leur connaissance du monde de l'entreprise
- 2- prendre les jeunes en stage rémunéré dans les entreprises
- 3- le soutien financier à la création de nouvelles entreprises viables
- 4- des conseils en matière d'entreprise et un soutien d'encadrement
- 5- Autre (précisez) :.....

28. Si vous êtes fonctionnaire et que vous avez la chance d'avoir une somme importante d'argent, seriez-vous prêt à démissionner pour créer votre propre entreprise ?

- (1) Oui, démissionner et créer son entreprise
- (2) Non, garder l'emploi et créer son entreprise
- (3) Non, garder l'emploi et ne pas créer l'entreprise

29. Croyez- vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leur propres entreprises ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

30. Si non, pour quelle raison ?

1. Absence des compétences chez les jeunes ;
2. Absence des supports d'information et de communication avec les jeunes ;
3. Inefficacité des structures d'accueil, d'orientation et d'écoute des jeunes (Exemple de L'ANAPEC)
4. Non accès aux crédits bancaires et le manques de garanties ;
5. Manque d'informations sur les facilités accordées aux jeunes entrepreneurs ;
6. Non accompagnement des jeunes promoteurs par l'Etat ;
7. Taxes et les intérêts bancaires élevés ;
9. Autre (précisez) :.....

31. Faites-vous partie d'une association dans votre localité ?

1. Oui 2. Non

32. Si « oui », quel type d'association ?

1. Association de quartier
2. autres associations (Précisez).....
3. Coopérative

33. Au cas où, vous avez entendu dire qu'une ONG ou association dans votre localité qui font des actions de soutien de jeunes pour faciliter leurs accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes- vous prêt à participer à ces actions ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

34. Si « oui », pour quelle raison ?

1. Renforcement de capacités 2. Demande d'informations et orientation
3. Demande de financement 4. Autre, précisez :.....

35. Si, le renforcement des capacités, citez les domaines prioritaires ?

- 1^{er} domaine :.....
2eme domaine :.....
3eme domaine :.....

*RASMI= Titulaire

**ZHAR=

Chance

Caractéristiques de la personne interviewée :

- 1- Sexe :
- 2- Age :
- 3- Niveau d'instruction :
- 4- Fonction :
- 5- Ancienneté dans le poste :
- 6- Localité :
- 7- Adresse de l'entreprise :
Tél :

I. Situation de l'emploi au niveau de l'entreprise

(Pour les jeunes des bidonvilles, âgés de 15 à 25 ans)

1. Nom de l'entreprise :
- 2- Secteur d'activité de l'entreprise :
3. Taille de l'entreprise : (Petite, moyenne, grande)
4. Nombre d'employés dans l'entreprise :
5. Nombre total d'offre d'emplois par l'entreprise chaque année:
6. Modalité de recrutement dans l'entreprise : (annonces, relation, bureau de recrutement, ANAPEC, dossiers spontanés...)
- 7. A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi au sein de l'entreprise?**
Pourquoi ?

8. Quelles sont vos attentes et besoins au niveau du marché de l'emploi ? Le centre d'intérêt de l'entreprise (nombre de recrues, qualifications, ...)

Expliquez?

9. Quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous que votre entreprise aura besoin dans le future?
Pourquoi ?

10. A votre avis, Quelles sont les démarches qu'un jeune doit entreprendre pour chercher un emploi au sein de l'entreprise?
Expliquer ?

III. L'entreprise citoyenne et l'employabilité des jeunes

1. A votre avis, quelles mesures doit- on entreprendre pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et à l'entrepreneuriat?

(Développement de leur connaissance, stages, crédit). Pourquoi ?

2. Votre entreprise, a- t- elle des liens avec les associations qui accueillent les jeunes faiblement scolarisés?

Expliquez ?

- Quelles associations ?

Pourquoi ?

3. Est-ce que votre entreprise a un vrai rôle social ? Est-ce qu'il peut s'investir dans des actions de solidarité visant l'insertion des jeunes dans le marché d'emploi ?

Comment ?

4. Quelles sont les actions concrètes que votre entreprise peut entreprendre pour appuyer l'insertion des jeunes (de 15 à 25 ans) dans le marché de l'emploi ?

4.1. Est-elle disponible à former des jeunes ?

Combien ? Comment ? Pourquoi ?

4.2. Est-elle disponible à engager des jeunes ?

Combien ? Pourquoi ?

5. Est-ce que votre entreprise est prête à accueillir des jeunes des bidonvilles pour des stages ?

Pouvez- vous indiquer les règles ou modalités de cet accueil des stagiaires?

6. Croyez- vous que les jeunes faiblement scolarisés peuvent créer leur propres entreprises ?

Pourquoi?

7. Au cas où, vous avez entendu dire qu'une ONG dans votre localité entreprend des actions de soutien aux jeunes pour faciliter leurs accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes-vous prêt à collaborer avec elle ?

-de quelle manière ?

8. Etes vous prêt à signer un partenariat avec cette ONG pour le soutien et le renforcement de l'employabilité des jeunes des bidonvilles ?

Focus Group 1 avec les jeunes de l'enseignement fondamental et professionnel

I. Profit professionnel des jeunes et leurs compétences

- 1. Vous poursuivez des études, dans quel type de formation vous les poursuivez?**
(Etablissement public, privé, Formation professionnelle)
Pourquoi ?
- 2. Que pensez-vous de votre situation actuelle ?** (Très satisfaisante, Pas satisfaisante...)
Pourquoi ? Comment ?
- 3. Cette situation de scolarité, vous a-t-elle permis d'être plus conscient des avantages liés au fait d'avoir continué vos études?**
Comment ? Pourquoi ?
- 4. Quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir développé au cours de vos parcours scolaires?**
- 5. Quelles sont les compétences liées à l'employabilité dont vous estimez avoir besoin?**
Pourquoi ?
- 6. Quel sont les emplois que vous aimeriez occuper dans le futur et avec quel salaire mensuel ?** Pourquoi ?
- 7. Actuellement, quel est à votre avis le meilleur moyen pour accéder à un emploi ?**
(Le diplôme, La compétence, Les relations, La chance).
Justifiez vos réponses
- 8. A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi?**

- Quelles sont les attentes des industriels à ce niveau ? Pourquoi ?
- 9. Considérez-vous que vous êtes suffisamment préparé pour la recherche d'un emploi ?**
Pourquoi ? De quelle manière ?
- 10. Qu'est-ce qui vous fait défaut pour être suffisamment préparé à la recherche d'emploi ?**
Comment ? Pourquoi ?
- 11. Quelles sont les démarches qu'un jeune doit entreprendre pour chercher un emploi ?**
Expliquer ?

12. Préférez-vous être salarié ou avoir votre propre affaire?

Pourquoi ?

II. Jeunes et esprit d'entreprise

13. A votre avis, quelles sont les potentialités économiques de votre localité ?

14. A votre avis, quel est l'effectif actuel des entreprises existant dans votre localité ?

15. Quels sont les principaux secteurs d'activités existant dans votre localité ?

(Industries manufacturières, Immobilier, Commerce) pourquoi ?

16. Quelles sont les entreprises qui offrent le plus d'emploi pour les jeunes dans la région?

Pourquoi ?

17. Quelles mesures selon vous, permettraient de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et l'entrepreneuriat?

(Développement de leur connaissance, stages, crédit). Pourquoi ?

18. Croyez-vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leur propres entreprises ?

Pourquoi, comment ?

19. Faites-vous partie d'une association dans votre localité ? Quel type d'association ?

Pourquoi ?

20. Au cas où, vous avez entendu dire qu'une ONG ou association dans votre localité entreprend des actions de soutien de jeunes pour faciliter leur accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes-vous prêt à participer à ces actions ?

- Pour quelle raison?

Focus Groups 2 avec les jeunes Chômeurs

I. Intérêt professionnel des jeunes et leurs compétences

1. Que pensez- vous de votre situation actuelle en tant que chômeurs ?

(Très satisfaisante, Pas satisfaisante...)

Pourquoi ? Comment ?

2. Quelles activités pratiquez- vous pour aider vos familles financièrement ?

Expliquez ?

3. Cette situation de chômage, vous a-t-elle permis d'être plus conscient des avantages liés au fait d'avoir continué vos études ou avoir une formation professionnelle?

Comment ? Pourquoi ?

4. Quelles compétences reliées à l'employabilité estimez-vous avoir?

5. Quelles compétences reliées à l'employabilité estimez-vous avoir besoin?

Pourquoi ?

6. quel sont les emplois que vous aimeriez occuper dans le futur et avec quel salaire mensuel ? Pourquoi ?

7. Actuellement, quel est à votre avis le meilleur moyen pour accéder à un emploi ?

(Le diplôme, La compétence, Les relations, La chance).

Justifiez vos réponses

8. A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi?

- Quelles sont les attentes des industriels à ce niveau ? Pourquoi ?

9. Considérez vous que vous êtes suffisamment préparé pour la recherche d'un emploi ?

Pourquoi ? De quelle manière ?

10. Qu'est ce qui vous manque pour être suffisamment préparé à la recherche d'emploi ?

Comment ? Pourquoi ?

11. Quelles sont les démarches qu'un jeune doit entreprendre pour chercher un emploi ?

Expliquer ?

12. Préférez-vous être salarié ou avoir votre propre affaire?

Pourquoi ?

II. Jeunes et esprit d'entreprise

13. A votre avis, quelles sont les potentialités économiques de votre localité ?

14. A votre avis, quel est l'effectif actuel des entreprises existant dans votre localité ?

15. Quels sont les principaux secteurs d'activités existants dans votre localité ?

(Industries manufacturières, Immobilier, Commerce) pourquoi ?

16. Quelles sont les entreprises qui offrent le plus d'emploi pour les jeunes dans la région

Pourquoi ?

17. Quelles mesures selon vous permettraient de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et l'entrepreneuriat?

(Développement de leur connaissance, stages, crédit). Pourquoi ?

18. Croyez-vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leur propres entreprises ?

Pourquoi, comment ?

19. Faites-vous partie d'une association à votre localité ? Quel type d'association ?

Pourquoi ?

20. Au cas où, vous avez entendez qu'il y a une ONG ou association dans votre localité qui fait des actions de soutien de jeunes pour faciliter leurs accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes-vous prêt à participer à ces actions ?

- Pour quelle raison ?

Focus Group 3 avec les jeunes ayant déjà travaillé mais qui sont actuellement en chômage

I. Profit professionnel des jeunes et leurs compétences

Vous avez travaillé pendant un certain temps, comment avez-vous trouvé cette expérience de travail? Pourquoi ?

2. Quel est le nombre de mois ou années travaillés dans le cadre de votre expérience de travail ?

**3. Est-ce que vous avez travaillé à temps plein ou à temps partiel ?
Pourquoi ?**

4. Quels étaient vos métiers et vos salaires mensuels ?

5. Avec quels entreprises ou secteurs avez- vous travaillé ?

**6. Quelles sont les qualifications ou diplômes que vous avez et qui vous ont permis d'avoir trouver un emploi pendant un certain temps?
Pourquoi ?**

**7. Cette situation, vous a-t-elle permis d'être plus conscient des avantages liés au fait d'avoir continuer vos études ou avoir une formation professionnelle?
Comment ? Pourquoi ?**

8. Quelles compétences reliées à l'employabilité estimez-vous avoir développé au cours de vos expériences professionnelles?

**9. De quelles compétences reliées à l'employabilité estimez-vous avoir besoin?
Pourquoi ?**

10. Quel sont les emplois que vous aimeriez occuper dans le futur et avec quel salaire mensuel ? Pourquoi ?

**11. Actuellement, quel est à votre avis le meilleur moyen pour accéder à un emploi ?
(Le diplôme, La compétence, Les relations, La chance).
Justifiez vos réponses**

12. A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi permanent?

- Quelles sont les attentes des industriels à ce niveau ? Pourquoi ?

- 13. Considérez vous que vous êtes suffisamment préparé à la recherche d'un emploi ?**
Pourquoi ? De quelle manière ?
- 14. Qu'est ce qui vous manque pour être suffisamment préparé à la recherche d'emploi ?**
Comment ? Pourquoi ?
- 15. Quelles sont les démarches qu'un jeune doit entreprendre pour chercher un emploi ?**
Expliquer ?
- 16. Préférez-vous être salarié ou avoir votre propre affaire?**
Pourquoi ?

II. Jeunes et esprit d'entreprise

- 17. A votre avis, quelles sont les potentialités économiques de votre localité ?**
- 18. A votre avis, quel est l'effectif actuel des entreprises existant dans votre localité ?**
- 19. Quels sont les principaux secteurs d'activités existant dans votre localité ?**

(Industries manufacturières, Immobilier, Commerce) pourquoi ?
- 20. Quelles sont les entreprises qui offrent le plus d'emploi pour les jeunes dans la région ?**
Pourquoi ?
- 21. Quelles mesures selon vous permettraient de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et l'entrepreneuriat?**
(Développement de leur connaissance, stages, crédit). Pourquoi ?
- 22. Croyez- vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leur propres entreprises ?**
Pourquoi, comment ?
- 23. Faites-vous partie d'une association dans votre localité ? Quel type d'association ?**
Pourquoi ?
- 24. Au cas où, vous avez entendez qu'il y a une ONG ou association dans votre localité qui fait des actions de soutien de jeunes pour faciliter leurs accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes-vous prêt à participer à ces actions ?**
- Pour quelle raison?

Focus Group 4 avec les jeunes qui travaillent au sein des sites de la région

I. Profit professionnel des jeunes et leurs compétences

- 1. Vous travaillez actuellement au sein de votre localité, Comment avez-vous trouvé cette expérience de travail? Pourquoi ?**
- 2. Quel est le nombre de mois ou années travaillés dans le cadre de votre expérience de travail ?**
- 3. Est-ce que vous travaillez à temps plein ou à temps partiel ?**
Pourquoi ?
- 4. Quelles sont vos métiers et vos salaires mensuels ?**
- 5. Avec quels entreprises ou secteurs travaillez- vous ?**
- 6. Quelles sont les qualifications ou diplômes que vous avez et qui vous ont permis de travailler? Pourquoi ?**
- 7. Cette situation, vous a-t-elle permis d'être plus conscient des avantages liés au fait d'avoir continué vos études ou avoir une formation professionnelle?**
Comment ? Pourquoi ?
- 8. Quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir développé au cours de vos expériences professionnelles?**
- 9. De quelles compétences liées à l'employabilité estimez-vous avoir besoin?**
Pourquoi ?
- 10. Actuellement, quel est à votre avis le meilleur moyen pour accéder à un emploi ?**
(Le diplôme, La compétence, Les relations, La chance).
Justifiez vos réponses
- 11. A votre avis, quelles sont les compétences professionnelles qu'un jeune doit avoir pour trouver un emploi permanent?**

- Quelles sont les attentes des industriels à ce niveau ? Pourquoi ?
- 12. Quelles sont les démarches qu'un jeune doit entreprendre pour chercher un emploi ?**
Expliquer ?

13. Préférez-vous être salarié ou avoir votre propre affaire?

Pourquoi ?

II. Jeunes et esprit d'entreprise

14. A votre avis, quelles sont les potentialités économiques de votre localité ?

15. A votre avis, quel est l'effectif actuel des entreprises existant dans votre localité ?

16. Quels sont les principaux secteurs d'activités existant dans votre localité ?
(Industries manufacturières, Immobilier, Commerce) pourquoi ?

17. Quelles sont les entreprises qui offrent le plus d'emploi pour les jeunes dans la région

Pourquoi ?

18. Quelles mesures selon vous permettraient de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi et l'entrepreneuriat?

(Développement de leur connaissance, stages, crédit). Pourquoi ?

19. Croyez-vous que les jeunes de votre localité peuvent créer leur propres entreprises ?

Pourquoi, comment ?

20. Faites-vous partie d'une association dans votre localité ? Quel type d'association ?

Pourquoi ?

21. Au cas où, vous avez entendu qu'il y a une ONG ou association dans votre localité qui dispense des actions de soutien de jeunes pour faciliter leur accès à l'emploi et à la création d'entreprise, êtes-vous prêt à participer à ces actions ?

Pour quelle raison ?