

Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelles limites pour les politiques publiques ? Analyse des dispositifs Idmaj, ANAPEC et Forsa

Professional Integration of Young Graduates in Morocco : What Are the Limits of Public Policies? Analysis of the Idmaj, ANAPEC and Forsa Programs

ELMOUFID Karima

Doctorante

LARGESS

Université Chouaib Doukkali

QACHAR Abdelhakim

Professeur d'enseignement supérieur

LARGESS

Université Chouaib Doukkali

Date de soumission : 15/05/2025

Date d'acceptation : 04/08/2025

Pour citer cet article :

ELMOUFID. K & QACHAR. A (2025) «Insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc : Quelles limites pour les politiques publiques ? Analyse des dispositifs Idmaj, ANAPEC et Forsa », Revue Internationale du chercheur, « Volume 6 : Numéro 3 » pp : 1- 13

Résumé

Cet article propose une analyse critique des limites des politiques publiques d'insertion des jeunes diplômés au Maroc, à travers l'étude des dispositifs Idmaj, ANAPEC et Forsa. En mobilisant les cadres théoriques du capital humain, de la segmentation du marché du travail, des réseaux sociaux et de la signalisation, il met en lumière les facteurs structurels, institutionnels et socio-économiques qui expliquent les performances limitées de ces programmes. L'article souligne la nécessité d'une approche systémique et territorialisée de l'insertion professionnelle, en insistant sur l'importance des partenariats public-privé, de la valorisation des compétences transversales et du renforcement de suivi après l'intégration professionnelle.

Mots clés :

Insertion professionnelle, Jeunes diplômés, Politiques publiques, Employabilité, Maroc

Abstract

This article provides a critical analysis of the limitations of public policies aimed at integrating young graduates into the Moroccan labor market, through the study of the Idmaj, ANAPEC, and Forsa programs. By mobilizing the theoretical frameworks of human capital, labor market segmentation, social networks, and signaling theory, the article highlights the structural, institutional, and socio-economic factors explaining the limited effectiveness of these programs. It emphasizes the need for a systemic and territorialized approach to professional integration, focusing on strengthening public-private partnerships, enhancing transversal skills, and improving post-insertion support mechanisms.

Keywords:

Professional integration, Young graduates, Public policies, Employability, Morocco

Introduction

L'intégration des jeunes diplômés dans la vie active représente un enjeu fondamental pour les pouvoirs publics dans les pays en développement, en raison de la persistance d'un chômage structurel et des mutations constantes du marché du travail. Au Maroc, cette problématique est particulièrement préoccupante : malgré une augmentation du niveau de formation, le chômage des jeunes diplômés reste élevé. Selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2023), le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élève à 32,7 %, avec une concentration marquée parmi les titulaires de diplômes universitaires.

Face à cette situation, les pouvoirs publics marocains ont mis en place plusieurs dispositifs visant à favoriser l'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi. Parmi les programmes les plus emblématiques figurent *Idmaj*, qui propose des contrats d'insertion subventionnés, *l'ANAPEC*, qui joue le rôle d'agence d'intermédiation et d'accompagnement à l'emploi, ainsi que le programme *Forsa*, lancé en 2022 pour encourager l'entrepreneuriat des jeunes porteurs de projets.

Cependant, malgré ces efforts institutionnels, les résultats restent en deçà des attentes. Le maintien d'un chômage élevé, la précarité des emplois créés et la difficulté à pérenniser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés soulèvent des interrogations sur l'efficacité de ces politiques.

Dans ce contexte, une question centrale émerge : pourquoi les dispositifs publics d'insertion professionnelle tels que Idmaj, ANAPEC et Forsa peinent-ils à assurer une insertion durable et qualitative des jeunes diplômés marocains dans le marché du travail ?

L'objectif de cet article est d'analyser les limites structurelles, institutionnelles et socio-économiques qui entravent l'efficacité de ces dispositifs. L'hypothèse sous-jacente est que ces politiques, bien qu'orientées vers l'emploi des jeunes diplômés, souffrent d'un manque d'adaptation aux réalités du marché, d'un déficit de coordination entre acteurs, et d'une faible valorisation des compétences transversales.

Pour répondre à cette problématique, l'article s'articule autour de quatre parties : une revue de la littérature et des cadres théoriques de l'insertion professionnelle ; une présentation des dispositifs publics étudiés ; une analyse critique de leurs limites ; et enfin, des recommandations concrètes pour améliorer l'efficacité des politiques d'insertion au Maroc.

1. Revue de littérature et cadre théorique

1.1. Définition des concepts clés.

1.1.1. L'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle fait référence au cheminement par lequel un individu, notamment un jeune diplômé, obtient un emploi et s'intègre de manière pérenne sur le marché du travail. Ce processus va au-delà de la simple acquisition d'un emploi, il englobe également la consolidation de la carrière professionnelle et l'ajustement aux demandes du marché du travail (Gautié & Gazier, 2010).

Pour les jeunes diplômés, l'intégration professionnelle est influencée par divers éléments tels que la qualité de l'éducation reçue, la correspondance des compétences avec les exigences du marché du travail, les programmes d'assistance à l'emploi et les tendances observées sur le marché de l'emploi local (OCDE, 2022).

1.1.2. L'employabilité des jeunes diplômés

Le concept d'employabilité se réfère à la capacité d'un individu à rechercher et maintenir un emploi, à progresser dans sa carrière et à s'ajuster aux évolutions du marché du travail. D'après Hillage et Pollard (1998), l'employabilité est fondée sur trois dimensions clés : les compétences et qualifications acquises, la capacité à rechercher activement un emploi et la capacité à s'engager dans des trajectoires professionnelles évolutives. L'employabilité des jeunes diplômés dépend généralement non seulement de la qualité de leur formation académique, mais aussi de leur acquisition de compétences transversales (soft skills), de leur expérience professionnelle (stages, projets) et de leur capital relationnel (réseautage) (Bourdieu, 1986 ; Giret, 2018).

1.1.3. Les politiques publiques d'insertion professionnelle

Les politiques publiques d'insertion professionnelle englobent toutes les mesures, initiatives et programmes instaurés par l'État et ses organismes afin de favoriser l'intégration des jeunes sur le marché du travail. Ces mesures ont pour objectif de remédier aux dysfonctionnements observés sur le marché du travail en diminuant les entraves au recrutement, en renforçant la correspondance entre l'offre et la demande de compétences, et en accompagnant les trajectoires d'insertion (Parsons, 1995).

Au Maroc, ces politiques sont mises en œuvre à travers des programmes particuliers tels que Idmaj (contrats d'insertion subventionnés), l'ANAPEC (accompagnement et intermédiation) et Forsa (soutien à l'entrepreneuriat des jeunes). Cependant, l'efficacité de ces mesures dépend de

la capacité des autorités publiques à coordonner les initiatives, à engager les acteurs économiques et à ajuster les mécanismes en fonction des changements sur le marché du travail.

1.2. Principaux cadres théoriques explicatifs de l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés est un processus complexe qui est soumis à l'influence de divers facteurs économiques, sociaux et institutionnels. Diverses approches théoriques sont disponibles pour analyser les mécanismes impliqués dans ce processus. Quatre cadres conceptuels se démarquent par leur pertinence analytique, à savoir la théorie du capital humain, la segmentation du marché du travail, les réseaux sociaux et la théorie de la signalisation.

1.2.1. La théorie du capital humain : l'investissement en éducation comme facteur d'employabilité

Développée par Gary Becker (1964), la théorie du capital humain postule que l'investissement dans l'éducation et la formation augmente la productivité des individus et, par conséquent, leur employabilité. Plus le niveau de formation est élevé, plus les chances d'insertion sur le marché du travail sont supposées importantes.

Cependant, cette approche a montré ses limites, notamment dans les contextes où le marché du travail est saturé et où l'offre de diplômés dépasse la demande en compétences qualifiées, comme c'est le cas au Maroc (HCP, 2023).

1.2.2. La théorie de la segmentation du marché du travail : des opportunités inégalement réparties

Cette théorie, développée par Doeringer et Piore (1971), distingue deux segments du marché du travail : le primaire (emplois stables, bien rémunérés) et le secondaire (emplois précaires, faiblement qualifiés). L'accès au segment primaire est souvent réservé aux individus bénéficiant de réseaux, d'expériences spécifiques ou d'avantages institutionnels.

Dans le cas des jeunes diplômés marocains, cette théorie permet d'expliquer pourquoi beaucoup restent confinés dans des emplois précaires malgré leur niveau d'études.

1.2.3. La théorie des réseaux sociaux : l'informel comme levier d'accès à l'emploi

Granovetter (1973) met en avant l'importance des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi, en soulignant que les "liens faibles" (connaissances périphériques) jouent souvent un rôle crucial dans la diffusion des opportunités professionnelles.

Dans un contexte où les dispositifs institutionnels d'intermédiation, comme l'ANAPEC, peinent à couvrir l'ensemble du tissu économique, le recours aux réseaux personnels et informels reste un levier majeur pour l'insertion des jeunes diplômés.

1.2.4. La théorie de la signalisation : le diplôme comme signal imparfait

Proposée par Spence (1973), la théorie de la signalisation considère que les diplômes et certifications servent principalement à signaler aux employeurs des compétences et aptitudes non observables. Dans des marchés caractérisés par l'asymétrie d'information, ces signaux sont essentiels pour réduire l'incertitude à l'embauche.

Cependant, lorsque la valeur du signal est affaiblie par la massification de l'enseignement supérieur, l'efficacité des diplômes en tant que facteur d'insertion diminue, d'où la nécessité de valoriser d'autres formes de compétences (soft skills, expériences pratiques).

Tableau 1 : Synthèse des théories

Théorie	Idée clé	Apport à l'analyse	Limite dans le contexte marocain
Capital humain	Plus d'éducation = meilleure employabilité	Cible la formation comme levier d'insertion	Inadéquation formation/emploi, saturation du marché
Segmentation du marché	Deux types d'emplois, accès inégal	Explique la précarité persistante	Barrières d'accès au segment stable
Réseaux sociaux	Les liens faibles aident à trouver un emploi	Montre l'importance du capital relationnel	Rôle limité des dispositifs publics dans l'intermédiation
Signalisation	Le diplôme est un signal de compétence	Aide à comprendre la valeur du diplôme	Dévalorisation du diplôme par la massification

Source : Élaboration des auteurs à partir de Becker (1964), Doeringer & Piore (1971), Granovetter (1973), Spence (1973), complété par Gautié & Gazier (2010)

2. Présentation des dispositifs publics d'insertion au Maroc

Dans le cadre de la politique nationale d'emploi, plusieurs dispositifs ont été mis en œuvre par les autorités marocaines pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Les plus emblématiques sont **Idmaj**, **ANAPEC** et **Forsa**. Chacun repose sur une logique d'intervention spécifique, avec des outils, des cibles et des objectifs différenciés.

2.1. Le dispositif Idmaj

Le programme *Idmaj*, lancé en 2007, vise à faciliter l'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail à travers la mise en place de **contrats d'insertion subventionnés**. Ces contrats, d'une durée maximale de 24 mois, permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle dans le secteur privé. En contrepartie, les entreprises bénéficient d'exonérations des charges fiscales et sociales. Malgré son ambition, le programme est souvent critiqué pour la précarité des emplois générés et le faible taux de pérennisation à l'issue du contrat (ANAPEC, 2022).

2.2. L'ANAPEC (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences)

Créée en 2000, l'ANAPEC est une institution publique chargée de l'**intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les entreprises**. Son action s'articule autour de plusieurs volets : l'accompagnement des chercheurs d'emploi, la formation, l'orientation professionnelle et le soutien à l'auto-emploi. Grâce à son réseau d'agences régionales, l'ANAPEC assure un maillage territorial important. Toutefois, des disparités régionales subsistent, et son efficacité reste conditionnée par la dynamique du tissu économique local (ministère de l'Inclusion Économique, 2023).

2.3. Le programme Forsa

Lancé en 2022, le programme *Forsa* marque une volonté de soutenir l'**entrepreneuriat chez les jeunes**, notamment ceux porteurs de projets innovants. Il se distingue par une approche intégrée combinant **coaching, accompagnement personnalisé, et financement sous forme de prêt d'honneur** pouvant atteindre 100 000 dirhams. Forsa cible en particulier les jeunes sans emploi souhaitant créer leur propre activité, y compris dans les zones rurales. Son ambition est de stimuler une culture entrepreneuriale inclusive, bien que sa mise en œuvre reste récente et sujette à des défis en matière de suivi et d'évaluation (Ministère de la Jeunesse, 2023).

Ainsi, bien que les dispositifs *Idmaj*, *ANAPEC* et *Forsa* présentent des objectifs louables et des approches complémentaires, leur efficacité réelle en matière d'insertion durable des jeunes diplômés mérite une évaluation approfondie. L'analyse qui suit mettra en évidence les principales limites de ces programmes, en s'appuyant sur des critères structurels, institutionnels et socio-économiques

Tableau 2 : Comparaison des dispositifs

Dispositif	Objectif principal	Public ciblé	Modalités d'appui	Année de lancement
Idmaj	Faciliter le premier emploi	Jeunes diplômés	Contrat subventionné, exonérations fiscales	2007
ANAPEC	Intermédiation emploi et compétences	Demandeurs d'emploi diplômés	Accompagnement, formation, mise en relation	2000
Forsa	Soutenir l'entrepreneuriat	Jeunes porteurs de projets	Formation, coaching, prêt d'honneur jusqu'à 100 000 DH	2022

Source : Élaboration des auteurs à partir des documents officiels de l'ANAPEC (2022), du ministère de l'Inclusion Économique (2023) et du Ministère de la Jeunesse (2023)

3. Analyse critique des limites des politiques publiques étudiées

Malgré la variété des mesures mises en œuvre, les politiques publiques visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc se heurtent à des obstacles structurels, institutionnels et socio-économiques significatifs, comme en témoignent les expériences d'Idmaj, de l'ANAPEC et de Forsa.

3.1. Limites structurelles : inadéquation formation-emploi et mutations du marché

Les programmes comme Idmaj et l'ANAPEC souffrent d'une forte inadéquation entre les compétences développées par les jeunes diplômés et les besoins réels du marché de l'emploi. La standardisation des parcours de formation, couplée à une faible anticipation des mutations sectorielles (digitalisation, économie verte), réduit l'efficacité de ces dispositifs. Le programme Forsa, bien qu'innovant, peine à s'adresser à des secteurs porteurs, limitant la viabilité économique des projets soutenus.

3.2. Limites institutionnelles : gouvernance, coordination et suivi des dispositifs

La fragmentation des interventions et le manque de coordination entre les différents acteurs (État, secteur privé, société civile) freinent l'impact des politiques d'insertion. Idmaj souffre

d'un suivi insuffisant quant à la pérennisation des emplois créés, tandis que l'ANAPEC peine à établir des partenariats solides avec le tissu économique local. Forsa, en tant que programme récent, nécessite un renforcement de l'accompagnement post-crédation pour assurer la durabilité des projets financés.

3.3. Limites socio-économiques et culturelles : attentes des jeunes et implication du secteur privé

Les perceptions des jeunes diplômés vis-à-vis des dispositifs d'insertion restent limitées, en raison d'attentes parfois irréalistes concernant l'accès rapide à des emplois stables et valorisants. Par ailleurs, l'implication des entreprises dans les dispositifs d'insertion demeure faible, réduisant les opportunités d'emploi durable. Forsa se heurte également à des défis liés à l'auto-emploi, notamment en ce qui concerne l'identification de projets économiquement viables dans des contextes locaux contraints

4. Perspectives d'amélioration des politiques d'insertion des jeunes diplômés au Maroc

Face aux limites identifiées des dispositifs actuels (Idmaj, ANAPEC, Forsa), plusieurs pistes d'amélioration peuvent être envisagées afin de renforcer l'impact des politiques publiques d'insertion professionnelle. Ces perspectives s'inscrivent dans une approche systémique, prenant en compte les dimensions structurelles, institutionnelles et socio-économiques.

4.1. Adopter une approche systémique et territorialisée de l'insertion professionnelle

L'efficacité des politiques d'insertion nécessite une approche intégrée, qui articule formation, employabilité et besoins économiques réels. Il est essentiel de renforcer la concertation entre les acteurs publics, privés et de la société civile, en adaptant les dispositifs aux spécificités des territoires et des secteurs d'activité porteurs (tourisme, numérique, économie verte).

4.2. Renforcer les synergies entre le secteur public et les entreprises

Le manque d'engagement des entreprises réduit significativement l'impact des initiatives d'insertion professionnelle. Il est nécessaire d'encourager des partenariats public-privé plus structurés, à travers des incitations à l'embauche, le développement de formations en alternance, et la co-construction de programmes adaptés aux besoins des entreprises.

4.3. Valoriser les compétences transversales et les apprentissages non formels

Les politiques d'insertion doivent élargir leur champ d'action au-delà des diplômes académiques, en valorisant les soft skills, les compétences numériques et les expériences

informelles d'apprentissage. La reconnaissance des compétences acquises hors du cadre scolaire (bénévolat, projets personnels) peut renforcer l'employabilité des jeunes diplômés.

4.4. Consolider le suivi après l'intégration professionnelle et l'évaluation des dispositifs

Il est essentiel d'assurer un suivi approfondi des jeunes qui bénéficient de programmes d'insertion afin de garantir la pérennité de leurs trajectoires professionnelles. La mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation durables, fondés sur des indicateurs de performance tels que le taux de rétention, l'évolution des compétences et la satisfaction des bénéficiaires, facilitera l'adaptation en temps réel des politiques.

4.5. Encourager l'entrepreneuriat responsable et durable

Le programme Forsa constitue une avancée, mais il doit s'inscrire dans une stratégie plus globale d'accompagnement à l'auto-emploi. Il est important de soutenir les jeunes porteurs de projets à travers des programmes de mentorat, des facilités d'accès au financement et un appui à la commercialisation des produits et services.

5. Conclusion et recommandations

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés demeure un enjeu stratégique pour le développement économique et social du Maroc. Malgré la mise en œuvre de dispositifs publics tels que Idmaj, l'ANAPEC et Forsa, les résultats enregistrés restent en deçà des attentes, notamment en termes d'accès durable à l'emploi, d'adéquation formation-emploi et de mobilisation des acteurs économiques.

L'analyse théorique menée dans cet article a permis de mettre en évidence les limites structurelles (inadéquation des compétences), institutionnelles (faiblesse de la gouvernance et du suivi) et socio-économiques (attentes irréalistes des jeunes, faible implication du secteur privé) qui freinent l'efficacité de ces politiques. Les approches du capital humain, de la segmentation du marché du travail, des réseaux sociaux et de la signalisation ont constitué des cadres d'analyse pertinents pour comprendre la complexité de cette problématique.

Face à ces constats, il apparaît nécessaire d'engager une refonte des stratégies d'insertion selon une logique systémique et territorialisée, en renforçant les synergies entre le secteur public et privé, en valorisant les compétences transversales, et en consolidant le suivi après l'intégration professionnelle. L'entrepreneuriat, en tant que levier d'insertion, doit également être soutenu dans une perspective de durabilité et d'innovation.



Pour approfondir cette analyse, il serait pertinent de compléter l'approche théorique par des études empiriques mesurant l'impact réel des dispositifs étudiés sur l'employabilité des jeunes diplômés marocains. Par ailleurs, une analyse comparative avec d'autres pays à contexte similaire pourrait enrichir la réflexion sur les bonnes pratiques à adapter au Maroc.

Références bibliographiques :

- **Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC).** (2022). *Rapport annuel d'activités 2022*. Rabat : ANAPEC. (consulté en mars 2025)
- **Banque Mondiale.** (2023). *Emploi des jeunes dans la région MENA : Défis et opportunités*. Washington DC : World Bank Group. (consulté en février 2025 sur www.worldbank.org)
- **Becker, G. S.** (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago : University of Chicago Press.
- **Bourdieu, P.** (1986). Le capital social : Notes provisoires. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 61, 2-3.
- **Doeringer, P. B., & Piore, M. J.** (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA : Heath.
- **Gautié, J., & Gazier, B.** (2010). *L'insertion professionnelle : Analyse économique et sociologique*. Paris : La Découverte.
- **Giret, J.-F.** (2018). Employabilité des jeunes diplômés : entre qualification et compétences. *Revue Française de Pédagogie*, 203, 33-44.
- **Granovetter, M.** (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- **Haut-Commissariat au Plan (HCP).** (2023). *Note d'information sur la situation du marché du travail au 2ème trimestre 2023*. Rabat : HCP. (consulté en mars 2025 sur www.hcp.ma)
- **Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences.** (2023). *Bilan des programmes d'insertion professionnelle des jeunes diplômés au Maroc*. Rabat. (consulté en mars 2025)
- **Ministère de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication.** (2023). *Programme Forsa : Rapport d'étape 2023*. Rabat. (consulté en février 2025)
- **Organisation Internationale du Travail (OIT).** (2022). *Perspectives mondiales de l'emploi des jeunes : Rapport 2022*. Genève : OIT. (consulté en février 2025 sur www.ilo.org)
- **Parsons, W.** (1995). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing.
- **Spence, M.** (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.



- **OCDE.** (2022). *Youth Employment Policies: A Comparative Analysis*. Paris : OECD Publishing. (*consulté en mars 2025 sur www.oecd.org*)