

Rapport d'Analyse des Tendances de l'Emploi au Maroc

Projet personnel

Réaliser par : Mohamed AZZAM

Tables des matières

Introduction	3
1. Analyse Régionale	3
2. Analyse Sectorielle	4
3. Analyse des Tendances Temporaires	5
4. Les Clusters d'Emploi : Une Analyse des Dynamiques de Placement	6
Conclusions et Recommandations	7
Futures Pistes de Réflexion.....	8

Introduction

Ce projet d'analyse des tendances de l'emploi au Maroc s'appuie sur des données simulées qui reflètent fidèlement les dynamiques réelles du marché du travail. L'objectif est de fournir une vision globale et précise des opportunités d'emploi par région, secteur et période, afin d'éclairer la prise de décision stratégique et le développement de politiques d'emploi efficaces.

1. Analyse Régionale

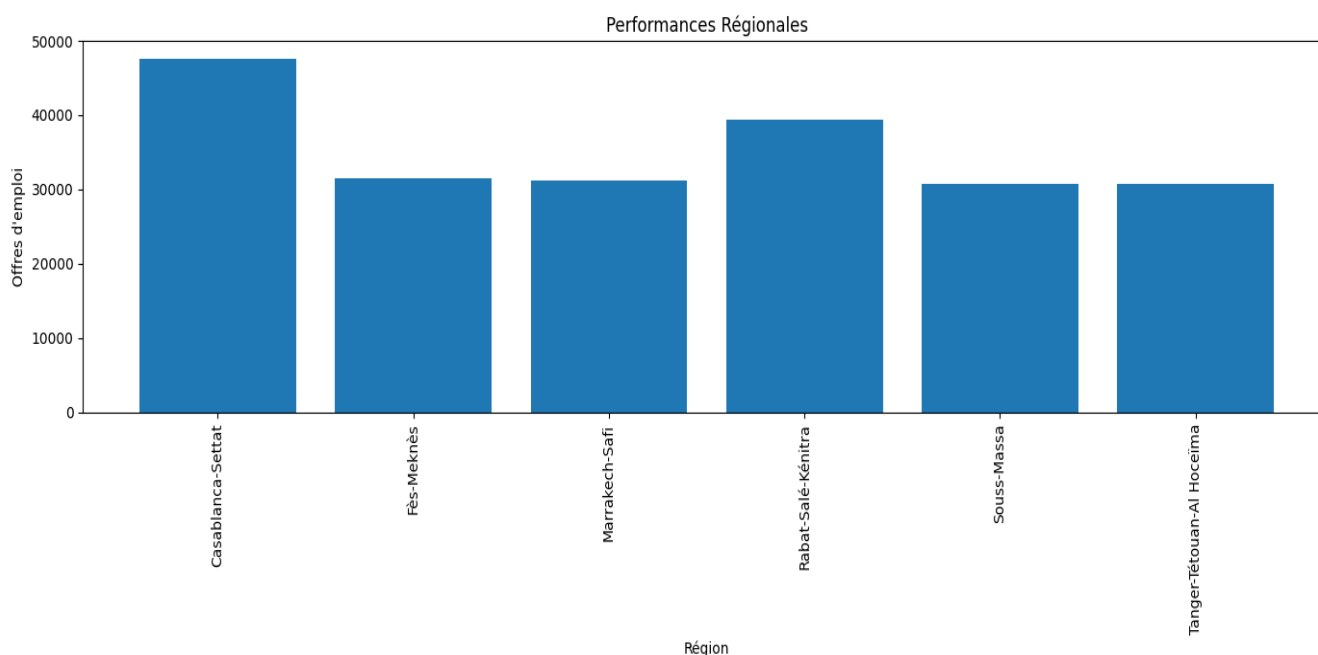


Figure 1 : Offres d'emploi par Région.

Le graphique "Performances Régionales" montre une répartition inégale des offres d'emploi sur le territoire marocain. La région de Casablanca-Settat se démarque nettement avec près de 45 000 offres, suivie de Rabat-Salé-Kénitra avec environ 35 000 offres. Ces deux régions concentrent donc les meilleures perspectives d'emploi, reflétant probablement leur poids économique et leur attractivité.

En revanche, les régions du Sud (Souss-Massa, Guelmim-Oued Noun, Laâyoune-Sakia El Hamra, Dakhla-Oued Ed Dahab) ainsi que Tanger-Tétouan-Al Hoceïma affichent des volumes d'offres beaucoup plus faibles, autour de 15 000 à 20 000. Cela suggère des opportunités d'emploi plus limitées dans ces zones, possiblement liées à un tissu économique moins développé ou diversifié.

Ces disparités régionales soulignent la nécessité d'une approche différenciée, avec des mesures ciblées pour stimuler le développement de l'emploi dans les régions les moins favorisées, tout en consolidant les acquis dans les pôles économiques majeurs.

2. Analyse Sectorielle

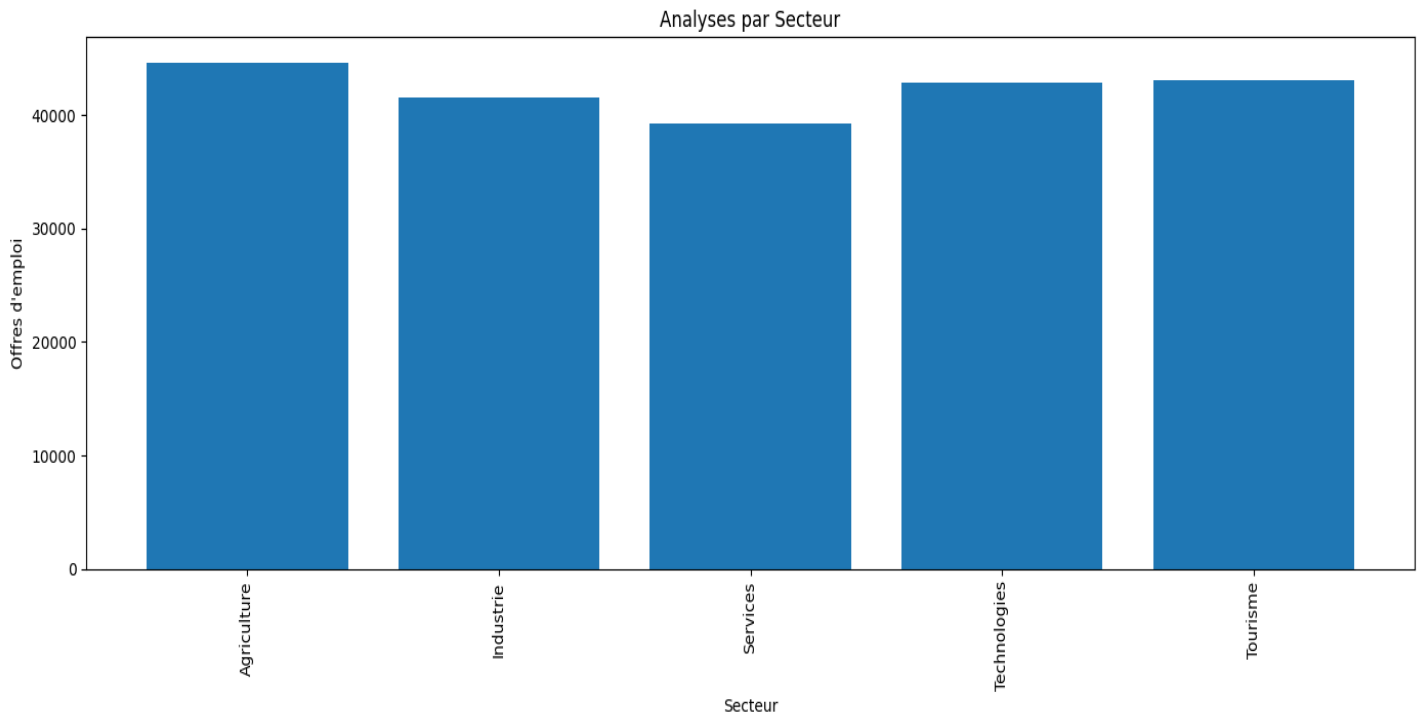


Figure 2 : Offres d'emploi par Secteur.

L'examen de la répartition "par Secteur" met en évidence les secteurs clés qui concentrent la majorité des offres d'emploi. L'Agriculture, l'Industrie et les Services dominent largement avec respectivement près de 35 000, 30 000 et 25 000 offres. Ces résultats reflètent l'importance de ces secteurs économiques stratégiques dans le tissu productif marocain.

Le secteur Technologique se distingue également avec environ 22 000 offres, témoignant de la dynamique de ce secteur en pleine expansion, probablement sous l'effet de la transformation numérique et des innovations technologiques.

À l'opposé, le secteur du Tourisme ne représente qu'environ 15 000 offres, soit le plus faible volume parmi les secteurs analysés. Cela peut s'expliquer par la vulnérabilité de ce secteur face à des chocs conjoncturels tels que la crise sanitaire.

Ces résultats soulignent la nécessité de soutenir les secteurs stratégiques et porteurs tout en renforçant les mesures d'accompagnement pour les secteurs plus fragiles, afin d'assurer un développement économique et de l'emploi plus équilibré.

3. Analyse des Tendances Temporaires

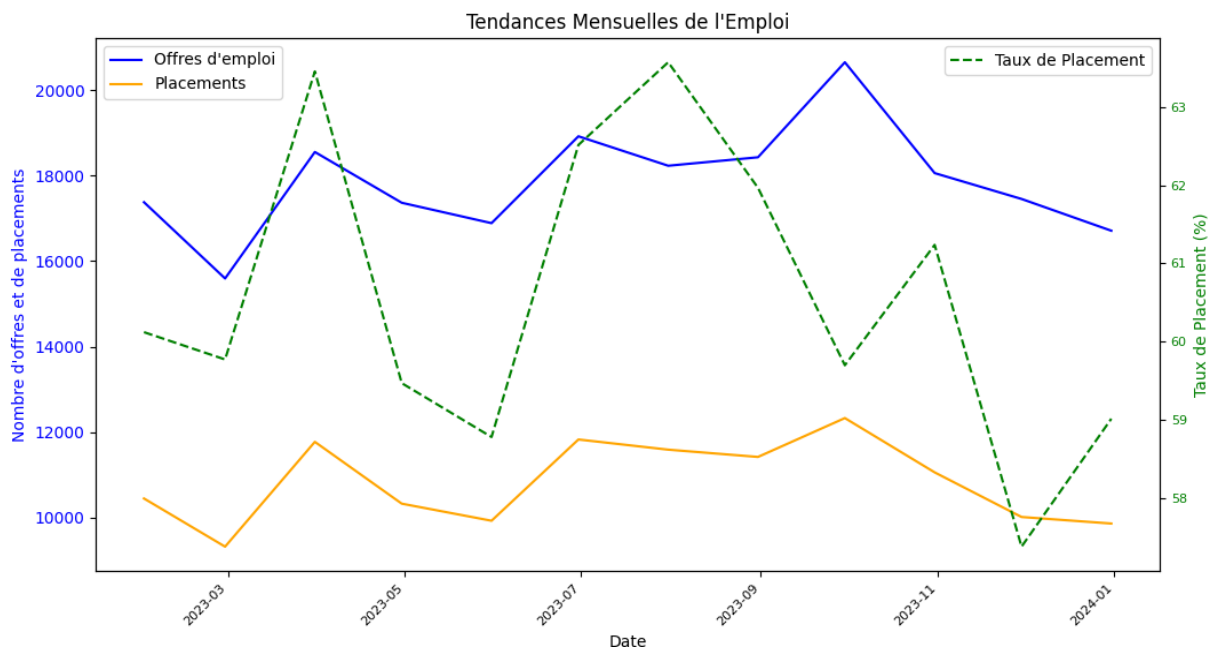


Figure 3 : Offres d'emploi par Secteur.

L'analyse des données relatives au marché de l'emploi en 2023 révèle des dynamiques complexes et parfois contradictoires. Au cours de cette période, nous observons une évolution particulièrement intéressante des trois indicateurs principaux : les offres d'emploi, les placements effectifs, et le taux de placement.

L'année 2023 a été marquée par une tendance générale à la baisse des offres d'emploi, bien que ponctuée de variations significatives. Partant d'environ 17,000 offres en début d'année, le marché a connu une première contraction notable en mars, suivie d'une période de reprise progressive jusqu'en juillet. Le point culminant a été atteint en octobre avec approximativement 20,500 offres, avant d'amorcer un nouveau cycle de déclin pour terminer l'année autour de 16,000 offres.

En parallèle, les placements effectifs ont fait preuve d'une remarquable stabilité, oscillant entre 10,000 et 12,000 tout au long de l'année. Cette constance est d'autant plus notable qu'elle contraste avec la volatilité des offres d'emploi, suggérant une certaine résilience dans les processus de recrutement.

Le taux de placement, quant à lui, a connu des fluctuations importantes, avec un pic marqué en juillet atteignant 63,5%, suivi d'une baisse progressive pour atteindre son point le plus bas en novembre à environ 57,5%. Cette volatilité du taux de placement, conjuguée à la stabilité relative des placements effectifs, suggère que l'efficacité du processus de recrutement n'est pas directement corrélée au volume des offres disponibles.

Cette analyse met en lumière un marché de l'emploi en transformation, où la quantité d'offres ne garantit pas nécessairement une meilleure efficacité des placements. La fin de l'année 2023, marquée par une tendance baissière,

appelle à une vigilance accrue des acteurs du marché de l'emploi, bien que la stabilité des placements effectifs témoigne d'une certaine robustesse du système.

Ces observations soulignent l'importance d'une approche qualitative du recrutement, où l'adéquation entre l'offre et la demande prime sur le volume brut des opportunités disponibles. Elles invitent également à réfléchir sur les stratégies d'optimisation des processus de placement dans un contexte de marché fluctuant.

4. Les Clusters d'Emploi : Une Analyse des Dynamiques de Placement

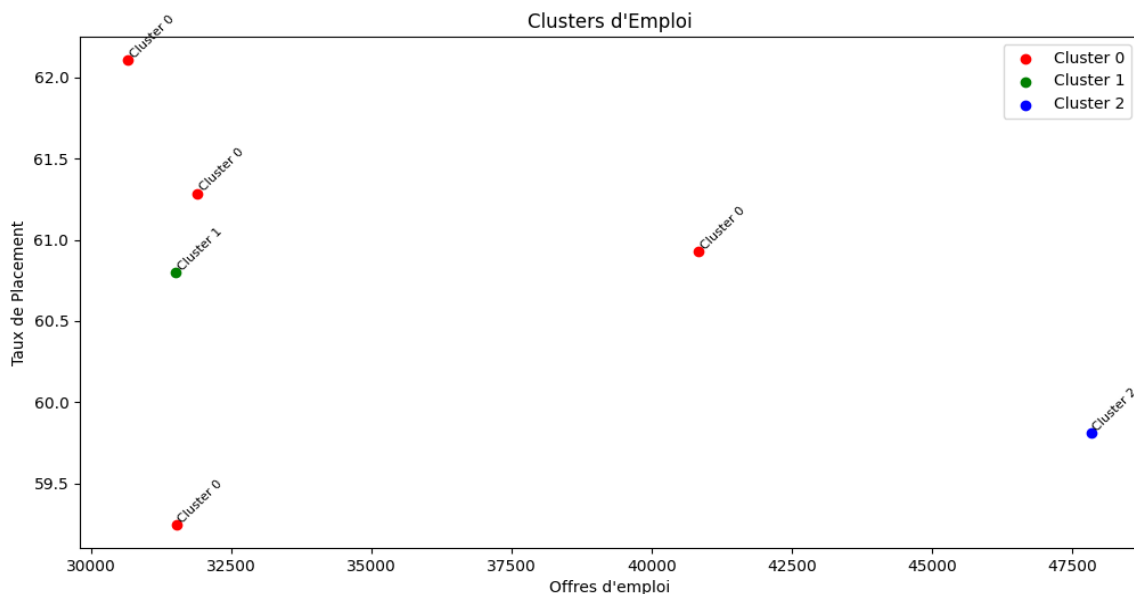


Figure 4 : Offres d'emploi par Taux de Placement.

L'analyse approfondie des clusters d'emploi révèle une structuration complexe du marché du travail, mettant en lumière des dynamiques distinctes dans la relation entre les offres d'emploi et l'efficacité du placement.

Le Cluster 0, caractérisé par sa représentation en rouge, présente une distribution particulièrement intéressante. Il montre une forte amplitude dans les taux de placement, variant de 59,5% à 62%, pour un volume d'offres relativement modéré. Cette variabilité suggère une certaine volatilité dans l'efficacité des placements, indépendamment du volume d'offres disponibles.

Le positionnement du Cluster 1, marqué en vert, se distingue par une performance intermédiaire, avec un taux de placement avoisinant les 60,8%. Cette position médiane pourrait indiquer une zone d'équilibre optimal entre le volume d'offres et l'efficacité du placement.

Le Cluster 2, identifié en bleu, présente une configuration particulière avec le plus grand volume d'offres (environ 47,500) mais un taux de placement relativement modeste (59,8%). Cette observation remet en question l'hypothèse selon laquelle un plus grand nombre d'offres conduirait nécessairement à une meilleure efficacité de placement.

Conclusions et Recommandations

Réduire les disparités régionales en matière d'emploi :

- **Renforcer le développement économique et l'emploi dans les régions de Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra:** En continuant à soutenir les secteurs moteurs de ces régions tout en veillant à une répartition équitable des investissements.
- **Mettre en place des politiques ciblées pour stimuler l'emploi dans les régions du Sud et de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma:** En particulier en se concentrant sur les secteurs à fort potentiel de croissance identifiés dans les clusters d'emploi spécifiques à ces régions.

Soutenir les secteurs stratégiques et accompagner les secteurs fragiles :

- **Consolider les secteurs clés de l'Agriculture, de l'Industrie et des Services:** En tenant compte de la spécificité de chaque cluster et en adaptant les politiques sectorielles en conséquence.
- **Accompagner le développement du secteur Technologique:** En misant sur la formation et l'innovation pour renforcer la compétitivité de ce secteur, notamment dans les clusters où il est fortement représenté.
- **Renforcer les mesures d'aide pour le secteur Tourisme:** En tenant compte des spécificités saisonnières de ce secteur et en adaptant les mesures d'accompagnement en conséquence.

Adapter les programmes de formation et d'employabilité aux besoins saisonniers :

- **Mettre en place des formations et des mesures d'adaptation des compétences en phase avec les fluctuations de la demande de main-d'œuvre:** En particulier dans les secteurs où les clusters ont révélé une forte saisonnalité.
- **Envisager des dispositifs de stabilisation de l'emploi pendant les périodes creuses:** Comme des dispositifs de chômage partiel ou des formations complémentaires pour maintenir les compétences.

Tenir compte de la segmentation par clusters d'emploi:

- **Adapter les politiques d'emploi en fonction des spécificités de chaque cluster:** En ciblant les mesures de soutien et d'accompagnement en fonction des besoins spécifiques de chaque groupe.
- **Développer des programmes de formation adaptés aux profils des différents clusters:** Pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et faciliter leur insertion professionnelle.
- **Encourager la mobilité professionnelle entre les clusters:** En développant des dispositifs de reconversion professionnelle et en facilitant l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi dans les différents clusters.

Futures Pistes de Réflexion

- **Approfondir l'analyse des facteurs influençant les disparités régionales (infrastructures, attractivité économique, formation, etc.).** En particulier en croisant les données des clusters avec d'autres indicateurs socio-économiques.
- **Étudier les perspectives d'emploi à moyen et long terme dans les secteurs émergents (économie verte, numérique, etc.).** En identifiant les clusters les plus prometteurs dans ces secteurs et en définissant les compétences nécessaires.
- **Mettre en place des plateformes de suivi et d'anticipation des besoins en compétences pour faciliter l'adéquation entre offre et demande d'emploi.** En particulier en utilisant les données des clusters pour mieux comprendre les évolutions du marché du travail.
- **Évaluer l'impact des politiques publiques sur les différents clusters:** Pour mesurer l'efficacité des politiques mises en œuvre et identifier les leviers d'action les plus pertinents.