



## Académie de l'Entrepreneuriat

Association pour la promotion de l'entrepreneuriat  
Au sein du système éducatif et de la formation continue



### **4<sup>ème</sup> congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat**

**Sous le haut patronage  
de Monsieur Christian PONCELET,  
Président du Sénat**

## ***Programme***

### ***L'accompagnement en situation entrepreneuriale : Pertinence et Cohérence***



Avec le soutien de la société **JM BRUNEAU**, de la société **INOTEP** et des Editions **DUNOD**

Intitulé :

**Travail autonome et développement local :  
vers de nouvelles formes de pratiques entrepreneuriales  
au Maroc Cas de la région de Tanger**

Said BALHADJ  
Université Abdelmalek Essaadi Tanger-Tétouan  
ENCG Tanger  
GSM : +212 61 62 52 17  
Fax : +212 39 31 34 93

**Abstract :**

Le travail autonome occupe une place de plus en plus importante dans les économies des pays en voie de développement. En 2003, les travailleurs autonomes représentaient plus de 15 % de la population active au Maroc. Face au développement du travail autonome, on peut se demander si ce phénomène entrepreneurial est porteur de développement structurel ou s'il correspond uniquement à un dysfonctionnement conjoncturel d'une économie en crise de croissance. Cette communication à travers des données empiriques tentera de sensibiliser les différents organismes intervenants dans la filière « travail autonome » (collectivités locales, chambre de commerce, le centre régional d'investissement, les bureaux du travail et les institutions financières) à la nécessité de l'accompagnement et de l'assistance des travailleurs autonomes a des fins de développement local en milieu urbain comme en milieu rural.

**Mots clés :** Travail autonome, auto emploi, entrepreneuriat, culture entrepreneuriale, développement local, intermédiation entrepreneuriale...

Depuis le début des années 90, la crise de l'emploi accompagnant la lente reprise économique ainsi que la perspective d'une solution par la création de nouvelles entreprises se sont retrouvées au cœur du débat social et politique. Or, il existe un grand écart entre la volonté de transformer des individus sans emploi en entrepreneurs compétents et l'atteinte de cet objectif.

En effet, selon la presse spécialisée, pendant les dernières années, les emplois permanents ont chuté d'une façon significative. Principalement à cause de problèmes dus aux grandes transformations économiques sur le plan international auxquelles elles ont dû faire face ainsi qu'à certains problèmes syndicaux et par souci d'économie, les entreprises ont pris l'habitude de faire exécuter en sous-traitance des activités ou des travaux qu'elles faisaient accomplir jadis par des employés dont les postes étaient permanents. Autant les postes permanents étaient traditionnellement populaires et fortement ancrés dans notre société, autant ils sont presque en voie d'extinction assez rapidement pour être remplacés par des machines de haute technologie ou encore par des postes occasionnels, temporaires ou irréguliers.

C'est ainsi que, depuis la fin des années 90, une stratégie de développement socio-économique impliquant de nouvelles pratiques entrepreneuriales est à l'étude au Maroc. Le travail autonome rallie l'objectif de création d'emplois (auto-emploi) à celui de la dynamique de l'économie régionale et locale par la création et la prolifération de nouvelles activités à forte valeur ajoutée.

Plusieurs voient le travail autonome comme une nouvelle forme de pratiques entrepreneuriales capable de mobiliser les acteurs (publics ou privés) d'une région ou d'un territoire donné autour d'un objectif de développement local durable. Mais, si l'on se penche sur l'histoire de l'humanité, on constate que le travail autonome était probablement la forme de travail la plus courante avant le début du XIX siècle et sur laquelle reposait le développement de l'économie locale et régionale. Au Maroc et au cours des années 80, les entreprises se sont multipliées dans le secteur tertiaire, mais elles sont aussi devenues de plus en plus petites. La récession économique du début des années 90 et 2000 a probablement accéléré le développement du travail autonome comme nouvelle voie alternative pour l'insertion professionnelle des jeunes (diplômés ou non). Cette tendance chez les jeunes chercheurs d'emploi a considéré le travail autonome comme une solution alternative et de refuge devient matière à controverse pour les autorités locales et nationales, dans la mesure où on se demande si le phénomène est attribuable à une poussée d'une forme de pratiques entrepreneuriales exceptionnelles capables de se transformer en développement local ou s'il

correspond simplement à un mécanisme de défense d'une partie de la population face à un marché du travail en profonde récession.

Si tous les pays en développement connaissent une forte augmentation du nombre de travailleur autonome, cette augmentation est également très visible au Maroc en général et dans la région de Tanger en particulier et résulte de facteurs multiples : des mises à pied massives à la suite de la fermeture ou de la restructuration d'entreprises en difficultés ; la difficulté pour les jeunes, de se trouver un emploi ; les changements technologiques ; la mondialisation de la concurrence ; l'évolution des valeurs liées au travail.

C'est là un des changements fondamentaux de notre époque, car la majorité des travailleurs de ces dernières années (selon les statistiques de L'ANAPEC\*) sont entrés sur le marché du travail en se trouvant un emploi dans une entreprise. Tout notre système de formation académique et professionnelle a d'ailleurs été mis en place à cette fin. Une question s'impose, est ce que l'ampleur prise par le phénomène du travail autonome reflète vraiment des changements profonds au niveau des structures du travail ou simplement il est le résultat d'une crise profonde d'une économie à forte création du chômage ?

Pour mieux situer et comprendre l'ampleur de ce phénomène et son impact sur l'emploi et le développement économique local d'une région comme Tanger, nous allons nous pencher tout au long de cette communication sur les caractéristiques entrepreneuriales des travailleurs autonomes, sur les retombés de cette nouvelle pratique entrepreneuriale en matière de développement économique local ainsi que sur le renforcement du dispositif actuel d'intermédiation en matière de création d'entreprise et de l'auto-emploi. Ce travail reprend les résultats de l'enquête que nous avons menée en collaboration avec l'**AMAPPE**\* sur la création d'entreprises et le travail autonome auprès d'un ensemble d'acteurs et d'intervenants dans le processus de création d'emploi et de développement local constituée essentiellement par l'ANAPEC, la chambre de commerce, la fondation Banque populaire et le nouveau centre régional d'investissement.

## **Le travail autonome : la nécessité d'une définition**

Qu'entend-on par travail autonome ? « Un travailleur autonome est un travailleur qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide

---

\* Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences

\* Association marocaine d'appui à la petite entreprise

rémunéré »<sup>1</sup>. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et équipements requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale.

Dans le domaine des PME et de l'entrepreneuriat, la définition du travailleur autonome peut faire l'objet de longues discussions avant que l'on arrive à un consensus. Cependant, et selon Jean Benoît Nadeau<sup>2</sup> cinq dimensions reviennent toutefois régulièrement lorsqu'il s'agit de définir le travailleur autonome.

- *L'autonomie face au client.*

Le travailleur autonome est une personne qui choisit librement ses clients et qui en a plus d'un.

- *L'autonomie de l'organisation*

Le Travailleur autonome possède généralement ses propres outils ou instruments de travail, bien qu'il utilise à l'occasion les ressources des clients pour lesquels il travaille.

- *La solitude dans la pratique de son travail.*

Même s'il interagit avec plusieurs autres personnes dans l'exercice de son activité, le Travailleur autonome travaille essentiellement seul. Certains travailleurs autonomes embauchent du personnel à temps plein ou à temps partiel.

- *Le lieu de travail.*

Certains chercheurs en entrepreneuriat, considèrent que, pour appartenir à la catégorie des travailleurs autonomes, il faut travailler à domicile. D'autres n'accordent pas d'importance à ce critère. Pour notre part et vu les caractéristiques socioculturelles de la région de Tanger, la majorité des travailleurs autonomes exercent une activité hors domicile.

- *Le statut juridique.*

Certains travailleurs autonomes sont constitués en société (entreprises individuelles essentiellement), d'autres non. Les statistiques sur la région de Tanger indiquent une forte

---

<sup>1</sup> S.Marion, C. Martel « l'entrepreneuriat et le travail autonome : des solutions aux problèmes de faible création d'emploi ? » Revue gestion, volume22, numéro1 mars 1997  
<sup>2</sup> Guide du travailleur autonome, les éditions Amérique, 2000

proportion d'activités exercées sous forme d'entreprise de personne (petite et micro-entreprise).

## **Caractéristiques des travailleurs autonomes**

Dans l'exercice son activité, le travailleur autonome présente certaines caractéristiques et doit posséder et développer des aptitudes clés qui l'aideront à accomplir son travail d'une manière plus satisfaisante et adéquate.

Il existe deux grandes catégories de travailleur autonome : le travailleur autonome volontaire et le travailleur autonome involontaire<sup>3</sup>. Ces deux types de travailleur autonome ont des motivations, un mode de fonctionnement et un esprit entrepreneurial différents. Ils ont également des besoins différents en matière de formation, de soutien et d'apprentissage.

### *Les travailleurs autonomes involontaires (TAI)*

Les TAI sont des diplômés de tous les niveaux qui n'ont pas trouvé d'emploi ou encore des professionnels ou des cadres de tous âges qui ont été mis à pied à la suite de la fermeture ou de la restructuration de l'entreprise qui les employait. En règle générale, le TAI n'a jamais envisagé de se lancer en affaires auparavant, mais arrive un moment où il doit se rendre à l'évidence que, pour survivre, il lui faut créer son propre emploi.

Dans notre cas et à défaut des statistiques précises, cette catégorie de travailleur autonome se trouve confronté à des aléas de l'environnement économique (concurrence, fiscalité, financement...) et à des problèmes de survie et de précarité. Pour ces travailleurs autonomes l'absence d'un dispositif d'intermédiation entrepreneurial adéquat (assistance-conseil, financement adapté, soutien des autorités locales...), l'échec et l'abandon deviennent des menaces permanentes.

### *Les travailleurs autonomes volontaires (TAV)*

Les travailleurs autonomes volontaires, pour leur part, ont décidé depuis longtemps qu'ils voulaient travailler pour leur propre compte. Dans la majorité des cas, ces personnes sont influencées par une culture entrepreneuriale spécifique (la plupart ont dans leur entourage une personne qui travaille à son compte, un entrepreneur, un propriétaire dirigeant de PME ou un travailleur autonome).

---

<sup>3</sup> L. J. Filion «travail autonome : des volontaires et des involontaires » revue gestion, volume 24, n°4, hiver 2000

Dans le cas de notre étude, cette culture entrepreneuriale est le produit d'un processus historique très enraciné dans la mémoire collective des tangerois. En effet, Tanger, ville portuaire, frontalière et avec une population en forte progression (environ un million d'habitants) et avec un fort potentiel de développement est devenue depuis le début des années 90 un pôle d'attraction pour les investisseurs nationaux et internationaux. Cette nouvelle situation économique et sociale a encouragé d'une façon spectaculaire la création et développement des petites et micro-entreprises essentiellement dans les domaines de services (aux entreprises et aux particuliers). Grâce en partie à ces entreprises que des milliers d'emplois sont créés et la région connaît actuellement une forte croissance économique.

### *L'esprit d'entrepreneurship*

Afin de pouvoir travailler d'une façon autonome, le travailleur a besoin de posséder ou de développer des aptitudes autonomes. Une de ces qualités est sans doute l'esprit d'entrepreneurship<sup>4</sup> qui peut se définir par le désir de s'attaquer à un projet et de le mener à bonne fin en utilisant les autres qualités indispensables pour réussir, à savoir : détermination, persévérance, motivation, autonomie, leadership, confiance en soi et actualisation de soi. Surtout, il faut posséder l'amour de l'action pour devenir un bon entrepreneur.

L'esprit d'entrepreneurship n'est pas l'apanage de tous les travailleurs. Certains possèdent ces habiletés naturellement. On dit de ces personnes qu'elles sont nées entreprenantes et qu'elles auront très peu à développer ces aptitudes pour exercer un travail autonome. Ce sont des fonceurs-nés, qui ne craignent pas de se lancer en affaire et de mettre des projets sur pied ; elles aiment assumer leurs responsabilités entièrement, savent prendre des risques, sont capables de beaucoup d'initiative et ne risqueront pas de s'exposer à des situations inconnues. Ces personnes n'aiment généralement pas travailler sous les ordres d'une autre autorité, car elles aiment être en autorité et adorent leur liberté d'action. Elles sont capables d'un travail intense et soutenu. Elles préfèrent l'action et possèdent souvent de fortes réserves d'énergie. Elles ont beaucoup confiance en leurs capacités, et consulteront rarement un spécialiste dans leur domaine d'expertise. Elles sont capables de se faire une idée juste très rapidement et de prendre des décisions, plus souvent basées sur des faits que sur des hypothèses.

Dans une logique de survie et de réalisation de soi, Les gens qui se retrouvent de nos jours sans emploi après une expérience professionnelle (départ volontaire ou involontaire) et possédant des projets de création d'entreprise sont appelés à réorienter leurs efforts vers d'autres pratiques entrepreneuriales plus adaptées au contexte, aux besoins de la région et aux

---

<sup>4</sup> Y. GASSE, M. Bouchard, L. Carrier «Posséder mon Entreprise », Fischer Presses, 1993, Québec

lignes de financement disponibles. Pour la majorité de ces porteurs de projets, devenir travailleurs autonomes ou fonder une micro entreprise suppose la nécessité d'acquérir de nouvelles aptitudes qu'ils n'avaient peut-être pas besoin quand ils travaillaient dans un poste permanent, ou qu'ils utilisaient ces aptitudes différemment. On ne peut avoir de meilleur patron que soi-même. Toutefois, pour certaines personnes inexpérimentées ou non averties, cela peut devenir le pire patron. En effet, comme il n'y a plus personne pour superviser le travail à faire ou pour établir des échéances dans le but d'exécuter le travail à temps, le travailleur autonome a besoin de développer son sens de la discipline, car il devra établir lui-même ses heures de travail, voir à la qualité du travail exécuté, s'assurer que les échéances sont respectées, être conscient de la productivité et de la rentabilité de son entreprise, développer d'autres contrats, etc.

### *Le développement d'un réseau de contacts*

Le statut de travailleur autonome représente pour une très grande proportion un «travail en solitaire», ce qui signifie qu'ils ne sont pas intégrés physiquement à une équipe de travail, qu'ils sont hors d'un lieu de travail commun. Cette situation peut provoquer à la longue l'isolement du travailleur autonome. Dans notre étude et à la suite de certains témoignages, la création et l'entretien d'un bon réseau de contacts reste pour le travailleur autonome un moyen privilégié pour l'élaboration des stratégies marketing d'une grande efficacité.

Les réseaux de contacts dans les sociétés dites de parole où l'informel et le bouche à oreille deviennent des supports de communication d'une grande qualité, le travailleur autonome se voit irriguer en permanence par un flux d'information indispensable à la prise de décision quotidienne. Ces réseaux de contacts se bâtissent sur les relations, sur la création d'un rapport avec les gens afin qu'ils s'intéressent à vous en tant que travailleur autonome et qu'il désirent sincèrement vous fournir de l'information et des conseils. Dans notre étude, certains travailleurs autonomes reconnaissent l'existence de ce réseau et son rôle dans le démarrage et la pérennité de leurs affaires. Dans la plupart des cas et en particulier au Maroc, la famille, les amis, les associations professionnelles constituent l'essentiel de la toile de contacts pour les travailleurs autonomes.

### **Le concept de développement local**

Dans les écrits sur le développement local, un mot revient constamment : partenariat. Il est fait allusion aux efforts conjugués de différents acteurs (entreprise privées corporations de développement économique, organismes socio-économiques, médias d'information,



organisme de formation, institutions financières) qui sont les principaux responsables pour mettre en avant une stratégie de développement. Cependant et malgré le recours à des programmes gouvernementaux émanant des hautes sphères, les véritables maîtres-d'œuvre du plan d'action sont partie prenante du milieu concerné. C'est pourquoi le concept de partenariat évoque la participation des acteurs locaux.

Cependant, l'allusion au local soulève des ambiguïtés. Qu'entend-t-on par « local » ? L'OCDE, dans le cadre de son programme ILE (Initiative locale d'emploi) définit le « local » comme un espace ayant une identité, une dynamique propre, des spécificités qui entretiennent des relations d'interdépendance avec des espace plus vastes (régional, national, mondial) dans lesquels il s'insère.

En effet, plusieurs facteurs favorisent l'émergence d'une dynamique de développement local. Souvent c'est en réaction à une situation de crise ou de déclin que les acteurs locaux ont envie de se mobiliser. C'est aussi grâce à l'attachement et à l'identification à un territoire menacé qui incite à participer à un destin collectif et à relever le défi. C'est aussi à l'aide de la prise de conscience d'un retard à rattraper et d'une injustice à combler.

Il existe également des facteurs " invisibles ", l'organisation d'un réseau de relations entre les acteurs moteurs et innovants d'un territoire. En effet, on a pu constater que certains territoires relativement dépourvus de ressources locales (richesses naturelles, potentiel urbain, ressources humaines qualifiées, réseau de transport, etc.) ont connu, malgré tout un fort développement. Un des principaux facteurs d'explication de ce développement semble être la structuration d'organisations autonomes grâce à la mise en place de nouvelles règles d'échange et de rapprochement entre des catégories d'acteurs : accords entre les entreprises ; nouvelles formes de partenariat entre les institutions ; la volonté des acteurs locaux, nouvelles pratiques entrepreneuriales.

### *Politiques de développement local*

Dans une dynamique de développement local, le rôle des élus locaux est ici essentiel, pour fixer des objectifs crédibles et réalistes, faire émerger des projets susceptibles de mobiliser des acteurs et coordonner les moyens nécessaires. Ils doivent être aidés par des organisations publiques adaptées. Une politique de développement local nécessite à la fois des structures chargées de la promotion de ces politiques et la transformation des services existants. En effet, le mode de gestion des services publics locaux et leur relation avec les usagers ont une grande importance dans l'incitation et la mobilisation d'une démarche de développement.

Dans notre pays et depuis la décennie 90, la décentralisation, la régionalisation étaient de grandes orientations dans toutes les politiques de développement. Cette nouvelle approche dans la gestion de devenir de la nation et qui fait ses preuves dans beaucoup de pays (Espagne, Canada) se base essentiellement sur une forte complicité des acteurs locaux de développement en adoptant une logique de partenariat. Cette logique peut prendre des formes d'intervention très diverses :

- Planification urbaine ou aménagement de territoire,
- Aide à la création et conseil aux entreprises,
- Transfert et innovation technologique,
- Promotion et communication,
- Formation et qualification des ressources humaines,
- Insertion sociale et professionnelle des populations en voix d'exclusion,
- Initiatives culturelles.

### *L'Etat, acteur du développement local*

En parallèle à cette volonté d'auto développement de certaines régions, l'Etat a initié des procédures pour son organisation institutionnelle. La décentralisation a permis aux collectivités locales de jouer un rôle primordial dans ce domaine.

En effet, avec les premières vagues de libéralisation, l'intérêt pour la décentralisation de l'économie marocaine stimulent la réflexion sur des stratégies de développement économiques appuyées sur un plus grand engagement des acteurs auxquels elles se destinent. « Que les populations se prennent en main » devient vite un slogan de plus en plus répandu. Le constat fait en milieu urbain comme en milieu rural illustre la pertinence de la logique d'auto-développement qui fait appel, pour l'essentiel aux potentialités et aux ressources d'une région ou d'un territoire donné. Par-là, certaines régions à faible intérêt économique trouveraient ainsi une réponse aux insuffisances de créations d'emplois de la part, à la fois des pouvoirs publics et des grandes entreprises. L'entrepreneuriat local à travers le développement des petites et micro-entreprises, des coopératives et la promotion de l'auto-emploi, représente une alternative sérieuse aux contributions des créations d'emplois traditionnels.

Au Maroc comme ailleurs et à la suite d'une politique volontariste en matière de régionalisation et de décentralisation, le concept de développement local très présent dans les discours des autorités demeure ambigu dans la mesure où les efforts entrepris sont dans la majorité des cas à dominante sociale c'est-à-dire qu'on est en présence essentiellement d'un développement social local et d'une forte dépendance économique de certaines régions. Cette situation risque de bloquer à moyen terme toute tentative d'auto-développement de certaines régions à faible intérêt économique et d'accentuer les disparités régionales en matière de développement.

### *Le travail autonome comme vecteur développement local : cas de Tanger*

Tanger ville ancestrale et à l'histoire emblématique est considérée depuis toujours comme une porte naturelle du Maroc ; de ce fait elle occupe une position stratégique sur un carrefour maritime parmi les plus fréquentés du monde. Cette situation privilégiée explique bien l'intérêt grandissant à la fois des autorités publiques et des investisseurs nationaux et internationaux. En effet, Tanger ville touristique et industrielle devient un pôle d'attraction pour les jeunes porteurs de projets. Ces derniers et grâce à des politiques de financement et de soutien spécifiques s'orientent dans la majorité des cas pour des raisons socioéconomiques vers la formule de l'auto-emploi et la micro-entreprise. Ce système de financement avantageux associé au dispositif d'intermédiation entrepreneurial mis en place (centre d'information, centre d'assistance conseil, maison de la jeune entreprise, junior entreprise, observatoire de l'entreprise, la pépinière d'entreprise...) a permis une dynamisation spectaculaire du marché de l'emploi.

Dans cette perspective et dans le but de contribuer au développement économique et social de la région nord du Maroc et afin de dynamiser et développer le tissu entrepreneurial, l'Ecole Nationale de Commerce et de gestion à travers le projet PRICAM (Canada) et l'AMAPPE ont mis en place le projet d'appui aux travailleurs autonomes et aux micro entreprises dans ladite région. La première étape de ce projet est la réalisation d'une étude empirique auprès des porteurs de projet, des institutions et organismes oeuvrant dans la filière entrepreneuriale régionale

### **Objectifs de l'étude**

Cette étude a pour objectif d'approfondir la connaissance du marché et de l'environnement entrepreneurial dans la région de Tanger afin de doter les conseillés en auto emploi et de micros entreprises d'un instrument pratique d'orientation et d'accompagnement des porteurs de projets et d'établir des perspectives d'intervention pour un meilleur développement local et régional dans le futur.

L'étude permettra ainsi :

1. d'identifier les secteurs d'activités économique porteurs pour la création et le développement de l'auto emploi et des micros entreprises ;
2. de mettre en exergue les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs autonomes et les micros entreprises ;
3. de référencer les différents programmes d'appui en faveur de la création / développement des du travail autonome et des petites et micros entreprises.

## **Méthodologie**

Dans cette perspective, une enquête a été réalisée, du 1er juin au 30 octobre 2002, dans la Wilaya de Tanger et les provinces de Tétouan, Larache et Chefchaouen auprès de 84 institutions oeuvrant dans la filière entrepreneuriale aussi bien dans le secteur public que privé (chambres de commerce, délégations ministérielles, les banques, les centres de formation professionnelle, les organisations patronales, les associations et ONG, les fondations nationales, etc.

Nous avons basé le travail d'enquête sur deux axes :

- La collecte de données statistiques disponibles les plus récentes sur le nombre d'entreprise, d'activités autonomes, les secteurs d'activités, le nombre d'emploi créé, etc ; les ressources financières et les conditions d'accès au financement
- 84 entretiens qualitatifs appuyés par un questionnaire portant sur les éléments ci-après :
  - Les secteurs d'activités et sous secteurs correspondants à fort potentiel de développement : tourisme, textile, agro-industrie, services aux entreprises, services aux particuliers, sous-traitance ;
  - Les obstacles à la création des entreprises ;

- Les programmes d'appui en faveur de la promotion des micros entreprises et du travail autonome

A l'issu de cette étude, nous avons relevé certains aspects qui ont tendance à se dresser comme des obstacles et des freins au développement de l'entrepreneuriat et du travail autonome comme activités créatrice d'emploi. Ces obstacles se résument ainsi :

- Procédures administratives lourdes et rigides ;
- Absence dans la région d'incubateur et de pépinières ;
- Manque de compétences et de formation en gestion chez l'entrepreneur ;
- Faible infrastructure de conseil et d'assistance au démarrage ;
- L'éternel problème d'accès aux moyens de financement ;
- Manque de culture entrepreneuriale ;
- Absence de programmes locaux d'appui à la création d'entreprise.

**Tableau 1** : Répartition de la population active selon le milieu et la situation dans la région de Tanger (2003)

Situation	Tanger Assila %	Tanger Fahs Bni Makada %	Wilaya de Tanger %
Employeur	2,8	1,3	2,05
Indépendant (TA)	20,8	19,5	20,15
Salariés	68,5	69,7	69,1
Aide Familiale	5,6	6,7	6,15
Apprenti	1,9	2,5	2,2
Non spécifié	0,4	0,3	0,35
Total	100	100	100

Source : Direction de la statistique

A travers ces chiffres, nous pouvons affirmer que l'auto-emploi et la micro-entreprise occupe 20 % de la population active de la ville de Tanger (environ 20 000 personnes) et constitue un chantier quasi vierge dans la mesure où les efforts fournis par les collectivités locales et les organismes d'intermédiation entrepreneuriales ainsi que tout le système de formation académique et professionnelle se limitent essentiellement à l'insertion des lauréats sur le marché de travail.

**Tableau n°2** : Rapport sur les réalisations dans le programme d'appui à l'auto-emploi pour l'année 2003

<b>Etapes de réalisation</b>	<b>Nombre de projets</b>
Nombre de candidats	2450
Nombre de projets déposés à la banque	1310
Nombre de projets agréés par la banque	985
Nombre d'entreprises opérationnelles	742*

Source : ANAPEC Tanger

A travers ce programme d'appui à l'auto-emploi et à la micro entreprise, le nombre de projets déposés connaît une progression annuelle de l'ordre de 7 à 10%. Cette performance entrepreneuriale est fortement conditionnée d'une part par le soutien financier apporté par l'Etat et par certains partenaires étrangers (l'union européenne, la banque mondiale essentiellement) et d'autre part par la qualité de l'assistance conseil offerte par les organismes locaux d'intermédiations en matière de création d'entreprise et de l'auto-emploi.

**Tableau n°3** : Répartition des projets de création d'entreprise (dont l'auto-emploi) selon le type d'activité (année 2003)

<b>Secteurs et sous-secteurs d'activités</b>	<b>%</b>
<b><u>- Tourisme</u></b> Industrie hôtelière Restauration Agence de voyage Agence de location de voiture	20
<b><u>- Services aux entreprises</u></b> Services informatiques Gestion, comptabilité et fiscalité Transport (personnel/marchandise) Sécurité et nettoyage Recrutement et conseil Formation continue Traducteurs Télécommunication et réseaux Entretiens et réparations	32
<b><u>- Services aux personnes</u></b> Crèches et formation préscolaire Agences immobilières Cyber café Architecture et décoration intérieure Jardinage	12
<b><u>- Autres</u></b> Textile et habillement Agroalimentaire	36

Source : Etude réalisée par l'AMAPPE antenne nord

\* Dont des projets financés par des fonds propres

Ces statistiques laissent apparaître une forte proportion de projets dans le secteur des services. Cette tendance confirme le fort potentiel de la région en matière de création d'entreprise. Dans ce sens et depuis le milieu des années 90, le Maroc à travers l'agence de développement du Nord et le partenariat euro-méditerranéen a lancé des lignes de crédit jeunes promoteurs au profit des porteurs de projets. Cette mesure de financement associée à un dispositif entrepreneuriale non structuré et face à une absence d'implication réelle des autorités locales (chambre de commerce, collectivités locales, les services déconcentrés...) ne permet pas à la région de Tanger d'exploiter son énorme potentiel de développement même en présence de certains leviers stratégiques (trois zone industrielles, deux zones franches, proximité avec l'Europe et la création récente d'un centre régional d'investissement...).

L'étude nous a permis de déceler certains aspects qui freinent le développement d'abord d'un espace entrepreneurial propice pour les micros entreprises et les travailleurs autonomes et d'autre part l'émergence d'une dynamique partenariale entre les acteurs locaux Obstacles

## **Conclusion**

Nous croyons que la formule travail autonome est bien plus qu'une méthode de création d'emploi. Nous considérons le travail autonome comme une stratégie délibérée de développement où les deux acteurs, le travailleur autonome et la collectivité, sortent tous deux gagnants.

Comme nous venons d'en faire mention, dans une vision de développement local, régional et même national, la collectivité trouvera un appui de taille par l'apport potentiel d'emploi d'une telle pratique entrepreneuriale.

Pour que le travail autonome puisse devenir une pratique entrepreneuriale à forte valeur ajoutée en emploi, la conjoncture environnementale doit mettre en valeur des conditions facilitantes à la création d'entreprise et doit revêtir une image favorisant les valeurs entrepreneuriales sous-jacentes à l'acte de création.

Il s'agit essentiellement des mesures suivantes :

- Mise en place des centres locaux de développement ;

- Le développement de la pratique de l'essaimage ;
- Modernisation et restructuration du dispositif entrepreneurial d'assistance conseil en matière d'auto-emploi ;
- Implication et responsabilisation accrues des collectivités locales en matière d'emploi
- Adapter le système de formation académique et professionnelle ;
- Développer une culture entrepreneuriale et une identité régionale chez les jeunes.

En somme, selon de nombreux chercheurs en entrepreneuriat nous assistons à une forte tendance vers le morcellement de l'organisation du travail dans notre société. La première moitié du XX<sup>e</sup> siècle a été dominé par le développement des grandes entreprises (publiques et privées). Les décennies 70, 80 et 90 ont été témoins de l'arrivée galopante des petites entreprises, phénomène qui est à l'origine de la grande majorité des emplois créés au cours de cette période. A l'heure actuelle, les PME contribuent pour environ 70 % du PIB dans la plupart des économies en développement. La décennie 2000 sera-t-elles reconnue comme l'époque du passage massif à une nouvelle réduction de l'unité de travail, annonçant l'ère du travail autonome et de la micro-entreprise ?



## **Références.**

- Annuaire statistique régional Tanger-Tétouan 2003 ;
- Beaucage, A. (2000). « **Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois** », cahier de recherche 2000-2. Université du Québec à Hull ;
- Boutiller, S., & D. Uzunidis. (1995). « **L'entrepreneur : Une analyse socio-économique** ». Paris: Economica.
- Enquête réalisée par l'AMAPPE « **le potentiel entrepreneuriale de la région Tanger-Tétouan** » 2003 ;
- Jean-Claude Guérard «**Appropriation du développement local par les coopératives** » Actes du colloque sur l'entrepreneuriat coopératif, novembre 1995, Québec, Canada ;
- Louis Grenier « **Mise en place des centres locaux de développement** », Revue Organisation, hiver 1998 ;
- Louis Jacques Filion «**Travail autonome des volontaires et des involontaires** », Revue gestion, volume 24, numéro 4, hiver 2000 ;
- Nathalie Arseneault, André Belley et Jean Lorrain «**L'essaimage : un processus dynamique** », Revue Organisation et territoire, Hiver 2000 ;
- Paul-Arthur Fortin « **Réflexion sur la contribution de l'entrepreneurship à l'employabilité** » Revue Organisation, hiver 1994 ;
- Pierre-André Julien et Réal Jacob «**La transformation du rôle de l'entrepreneur** » Revue Gestion volume 24, numéro3, automne 1999 ;
- S. Maion et C. Martel « l'entrepreneuriat et le travail autonome : des solutions au problème de la faible création d'emploi » revue gestion, volume 22, n° 1, mars 1997
- Y. Gasse, M. Bouchard et L. Carrier « **Posséder mon entreprise** », Fischer Presses, 1993, Québec