

Debatte: Adéquation Formation-Emploi. Réel enjeu ou simple utopie ?
26. November 2013, Casablanca
KAS/AGEF

L'ECONOMISTE

LE PREMIER QUOTIDIEN ECONOMIQUE DU MAROC

Édition N° 4163 du 2013/12/03

EMPLOYABILITE

FAUT-IL EVITER LES CURSUS TROP SPECIALISES?

LA FORMATION ALTERNEE ET TOUT AU LONG DE LA VIE, LES PISTES
LES ENTREPRISES ENCORE PEU IMPLIQUEES DANS CES PROCESSUS
89% DES PROFILS FORMES NE REPONDENT PAS AUX BESOINS DU MARCHE

Pourquoi les jeunes diplômés s'accrochent au public

Secteur privé	
Part de l'informel	37,3%
Taux de couverture sociale de la population active	30%
Taux de couverture des jeunes	10 %
Part des jeunes occupés et non rémunérés	40 %
Part des jeunes qui exercent sans contrat de travail	80%

Source: Anapec

Manque de couverture sociale, faibles rémunérations et non-respect de la législation du travail... le secteur privé n'offre que peu d'avantages. Cela fait partie des raisons poussant les jeunes diplômés à chercher des places dans le public, coûte que coûte

«DES têtes bien faites et bien pleines», voilà ce que cherchent aujourd'hui les entreprises. Or, difficile de trouver ce genre de profil sur le marché. «89% des inscrits dans des formations généralistes telles que les sciences juridiques et économiques ou encore les lettres ne répondent pas aux attentes des entreprises», relève Nouredine Cherkaoui, économiste. «Pis encore, la formation des cadres ne dépasse guère les 22.000 profils, alors que le déficit est de 220.000», poursuit-il. C'est dire l'ampleur du déphasage entre le système d'enseignement et de formation et le monde du travail. «Nous avons constaté que les chercheurs d'emploi manquent souvent d'autonomie et de soft skills. Ils ont aussi des difficultés à satisfaire nombre de métiers», témoigne Hafid Kamal, DG de l'Agence nationale de promotion des emplois et des compétences (Anapec).

Il faut dire que, de leur côté, les jeunes qui débarquent chaque année sur le marché du travail (122.000 selon le HCP) ne trouvent pas non plus assez d'opportunités correspondant à leurs diplômes. D'où la crise de l'emploi. Que faire face à cette situation? Il est clair qu'il faut agir d'abord en amont, c'est-à-dire au niveau du système d'enseignement. «Ne faudrait-il pas opter pour une formation initiale plus générale qui forme non pas des spécialistes mais des citoyens responsables, et laisser à la formation continue le rôle d'assurer l'adaptation au poste», s'interrogeaient les

responsables de l'Association nationale des gestionnaires et formateurs des ressources humaines (Agef) mardi dernier à Casablanca. L'association avait rassemblé ses DRH pour un dîner-débat autour de l'adéquation formation-emploi. Les établissements de formation pourraient donc livrer des jeunes polyvalents, doués en communication et maîtrisant les langues étrangères. Une fois en entreprises, ces profils seraient pris en charge dans des formations continues en fonction des besoins de leurs postes et carrières. La spécialisation viendrait sur le terrain. C'est d'ailleurs le modèle qui a prévalu pendant des années en Europe, avec la formation tout au long de la vie en France, ou encore la formation alternée en Allemagne. «Un système d'orientation tout au long de la vie devrait également être mis en place», estime Cherkaoui. Toutefois, ce schéma ne pourrait fonctionner qu'avec l'implication des entreprises, ce qui n'est pas encore suffisamment le cas au Maroc. Les entreprises sont très peu engagées dans les processus d'apprentissage. Et puis, elles-mêmes souffrent de leurs propres défaillances: faible maîtrise des outils RH, manque de descriptifs de postes, systèmes de recrutement approximatifs, faiblesse des budgets disponibles... Le pari n'est donc pas gagné d'avance, mais il faudrait commencer quelque part. L'Anapec prêche pour la création de centres de formation public-privé et d'instituts cogérés par des professionnels. Plusieurs expériences plutôt concluantes ont d'ailleurs été menées dans ce sens, notamment dans les secteurs du textile, du tourisme et de l'automobile. L'Agence suggère aussi l'orientation d'un maximum d'élèves vers la formation professionnelle, ainsi que la mise en place d'un système de validation des acquis permettant la valorisation des compétences. La formation tout au long de la vie serait également une bonne piste. C'est justement ce que propose le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) qui offre des diplômes jusqu'au bac+8 en formation continue. Le Cnam, qui forme déjà un millier de personnes au Maroc, prépare la création d'un établissement public dans le Royaume à l'horizon 2016.

Idmaj et Taahil, les outils de l'Anapec

POUR favoriser l'employabilité des jeunes, l'Anapec a lancé deux programmes en 2006. Idmaj, incitant les entreprises à recruter des débutants pour des stages longue durée en contrepartie d'exonérations fiscales, permet d'insérer près de 55.000 profils par an dans le milieu professionnel (près de 58.000 cette année). Depuis 2006, quelque 340.000 en ont profité. D'après l'agence, 75% de jeunes ont pu intégrer définitivement le marché de l'emploi (dont 63% en CDI) grâce à ce dispositif. Par ailleurs, ceux qui en sont passés arrivent à trouver du travail après seulement 3,8 mois, contre une moyenne de 12 mois. Taahil, offrant des formations ciblées par rapport à des besoins précis des entreprises, a permis de former 100.000 jeunes, avec des taux d'insertion allant jusqu'à 80%.

Ahlam NAZIH

<http://www.leconomiste.com/article/913538-employabilite-faut-il-viter-les-cursus-trop-specialises>