

## **SEMINAIRE IRES**

### **QUELLE CONTRIBUTION DU CAPITAL HUMAIN A LA COMPETITIVITE AU MAROC?**

### **LE CAPITAL HUMAIN ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC**

**Ahmed BENRIDA\***

**Rabat, 27 Janvier 2011**

**\*Ancien Directeur de l'Emploi, Ministère de l'Emploi et  
de la formation professionnelle**

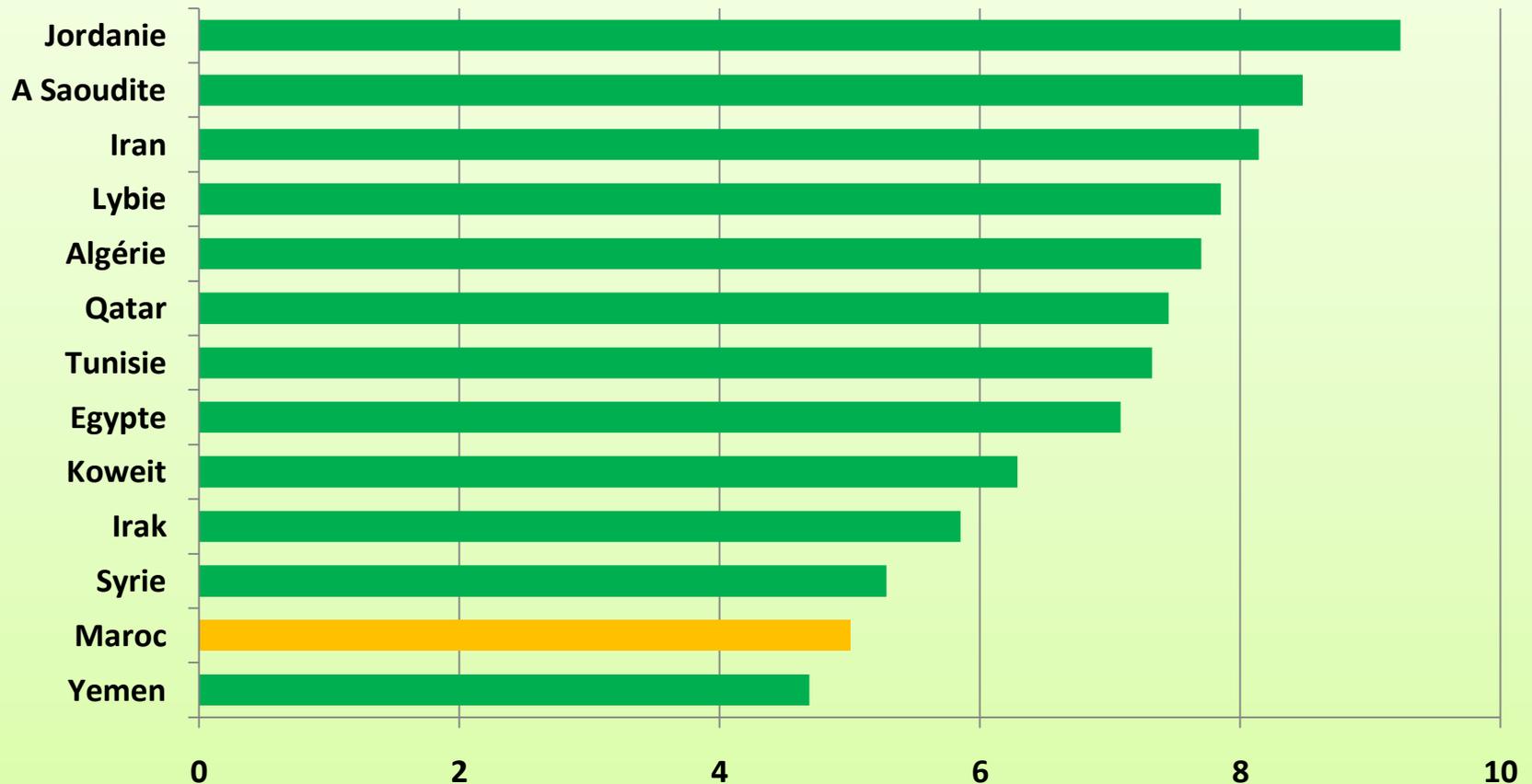
## Plan de la présentation

- Quelques indicateurs relatifs au déficit et au sous emploi du capital humain
- Amélioration de l'employabilité du capital humain
- Valorisation du capital humain dans la vie active
- Propositions pour rapprocher les compétences acquises aux compétences requises

## Déficit du capital humain

*la durée moyenne de scolarisation, proxy (quantitatif) du capital humain, est faible comparativement à plusieurs pays...*

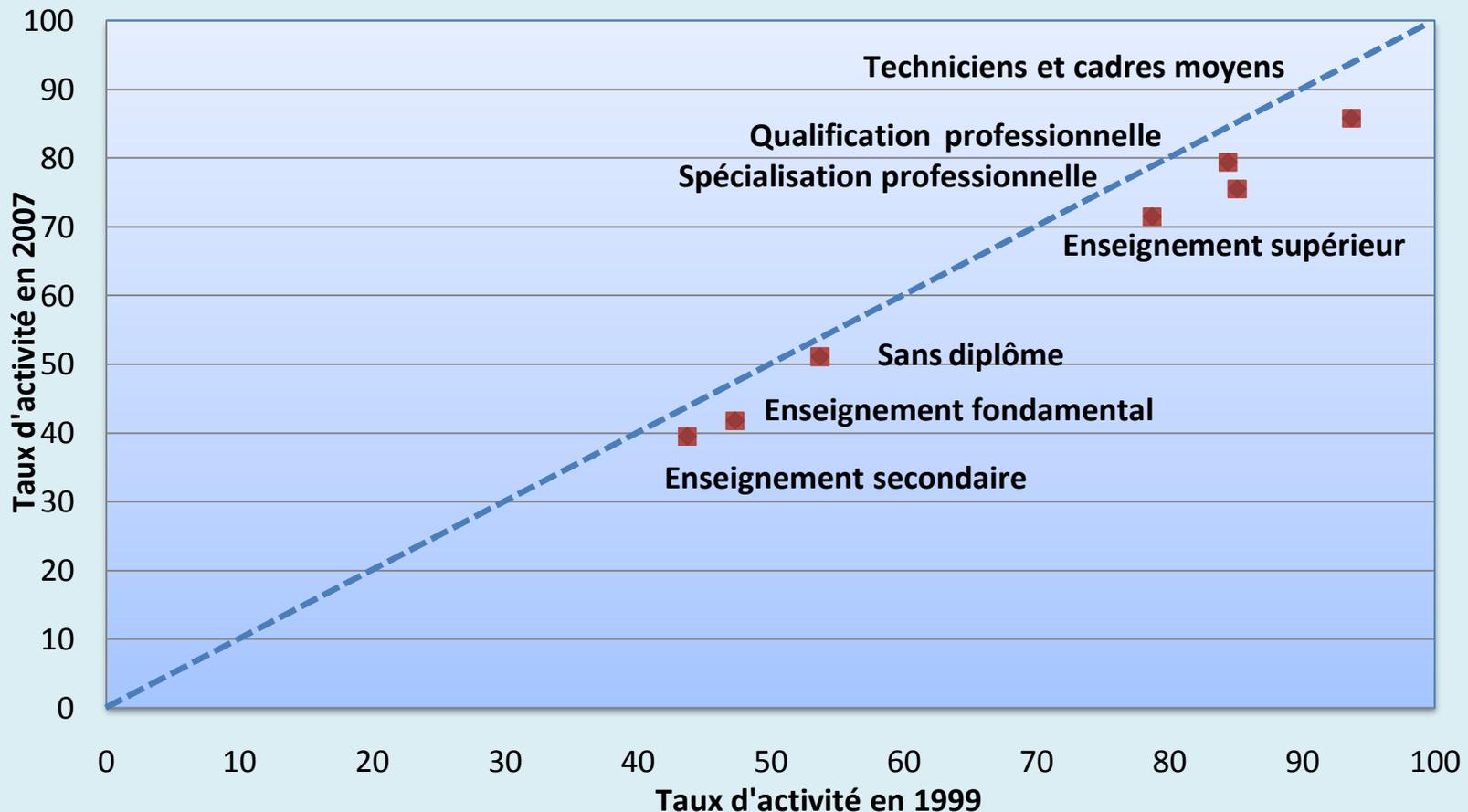
### Durée moyenne de scolarisation de la population de 15 ans et plus (2010)



# Sous-emploi relatif du capital humain

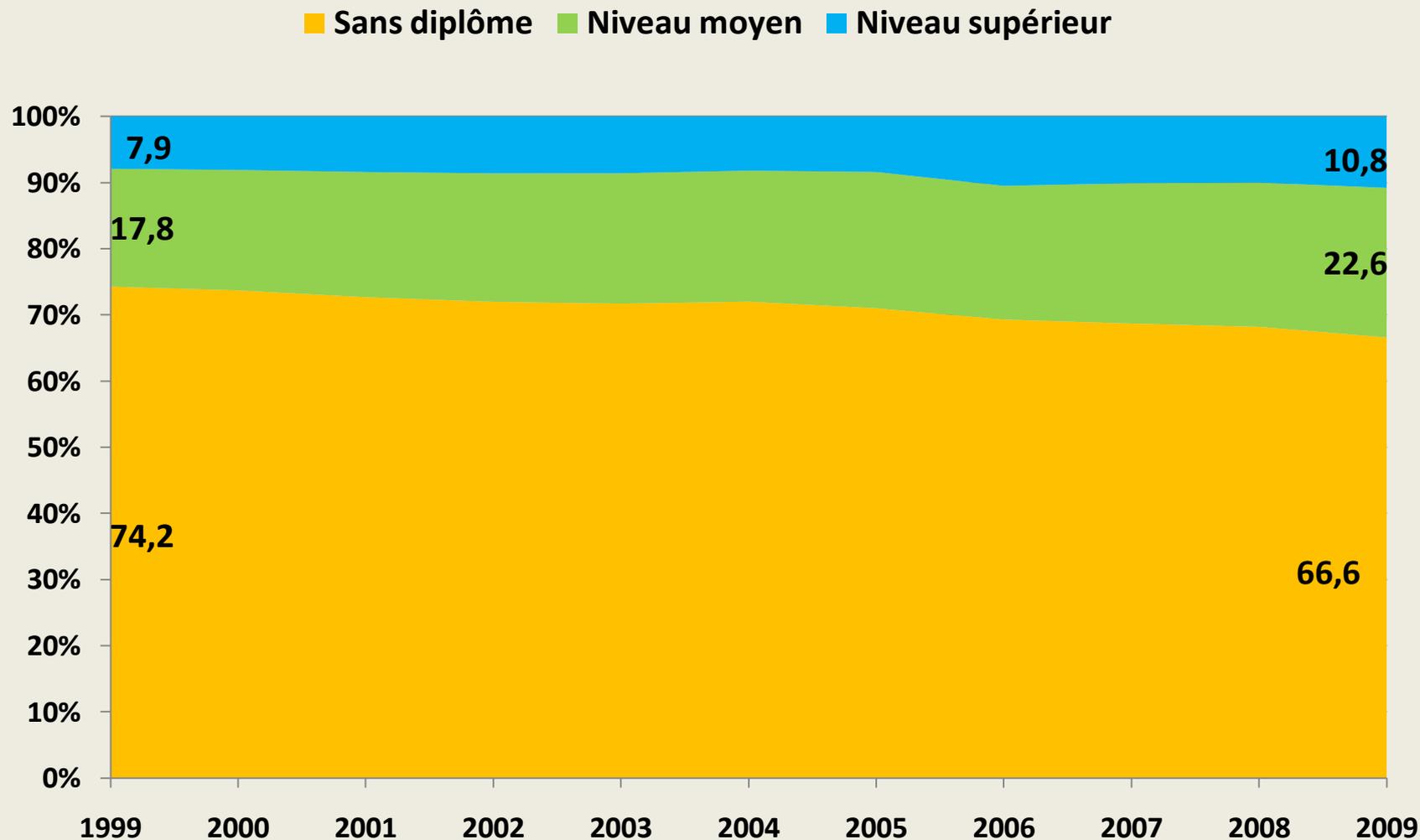
*L'offre de formation s'élève avec le niveau de technicité : 1°- Moyennement qualifiée, 2°- Hautement qualifiée, 3°- Faiblement qualifiée; Taux d'activité de l'enseignement supérieur classé 4ème rang parmi 7 niveaux de formation, après formation « métiers »*

Evolution des taux d'activité par niveau de diplôme 1999-2007



# Emploi du capital humain

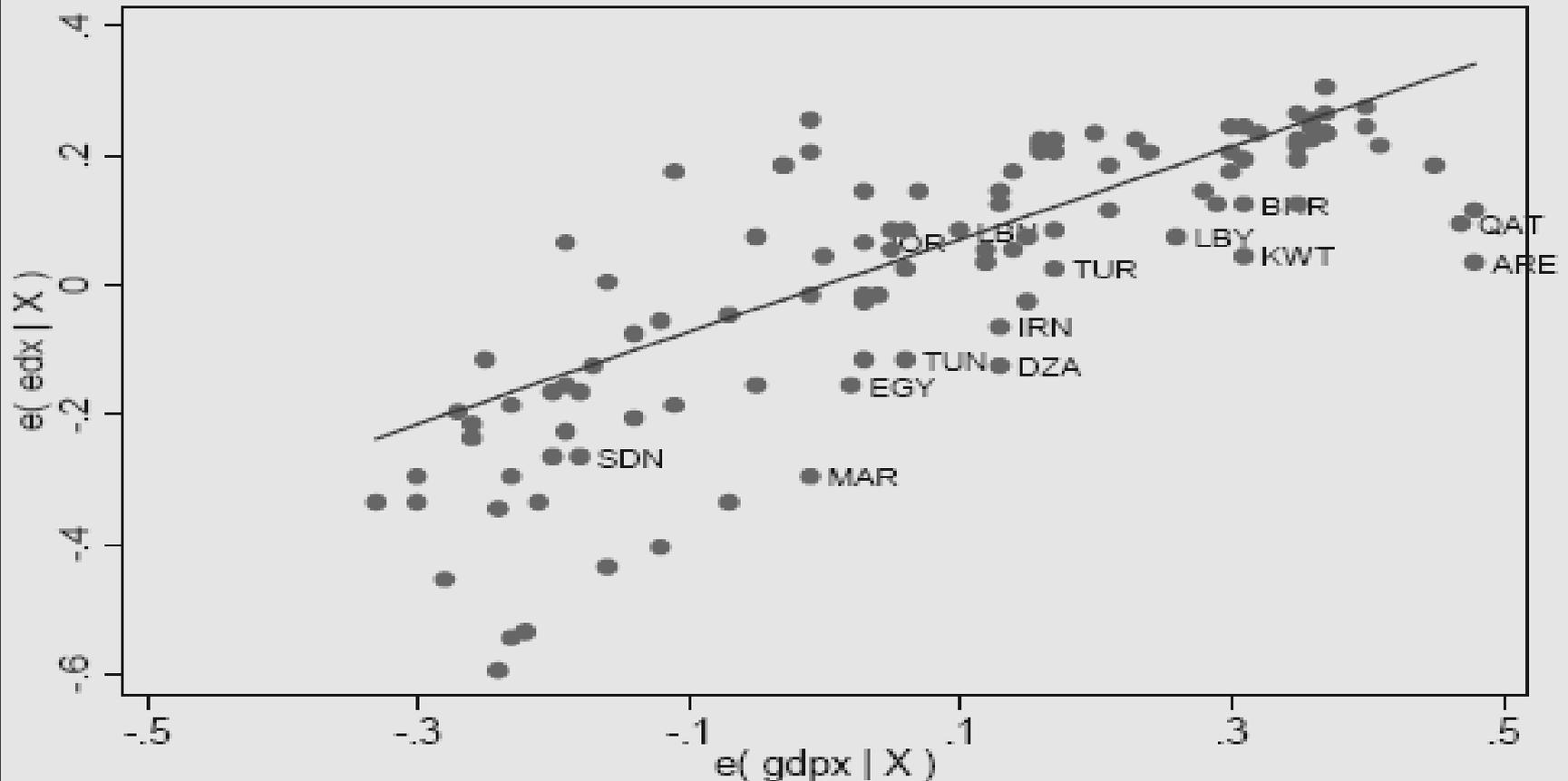
*Accroissement de la part des diplômés de niveau « supérieur » dans l'emploi total de près de 3 points contre 4,8 points du niveau moyen*



## Capital humain et croissance

*Existence d'une corrélation entre le niveau de solarisation et le PIB par habitant*  
*Maroc : faible dotation en capital humain, faible PIB par habitant; mais des taux de rendement scolaires ....*

1990

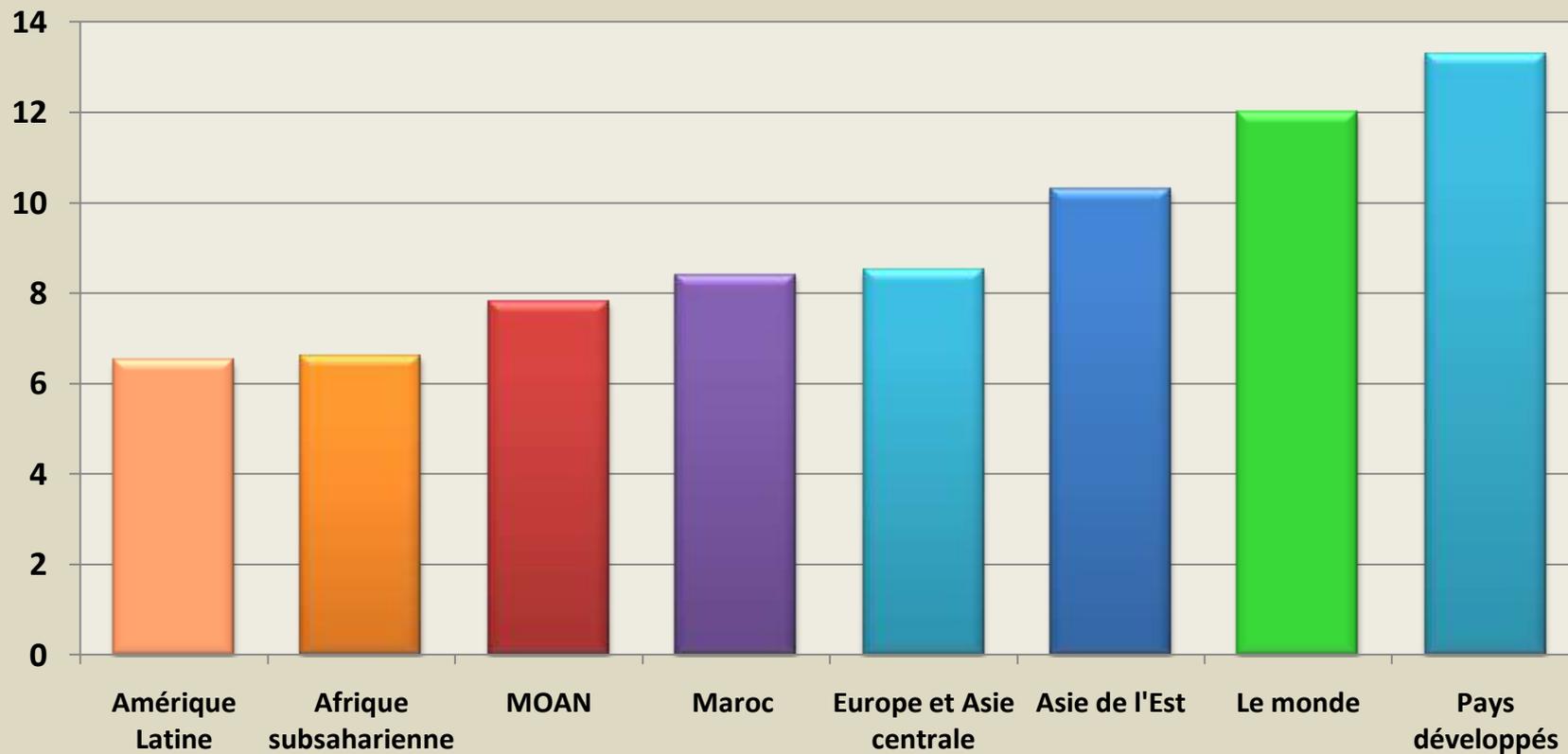


coef = .71376888, se = .05235893, t = 13.63

## Rendement du capital humain

*Taux de rendements scolaires (Production) globalement satisfaisants (par rapport pays MENA, Am. Latine), mais insuffisants (par rapport aux pays concurrents- Asie), imputables en partie à la faible accumulation du capital humain...*

Taux de rendement scolaire « productif » (%) en 2010

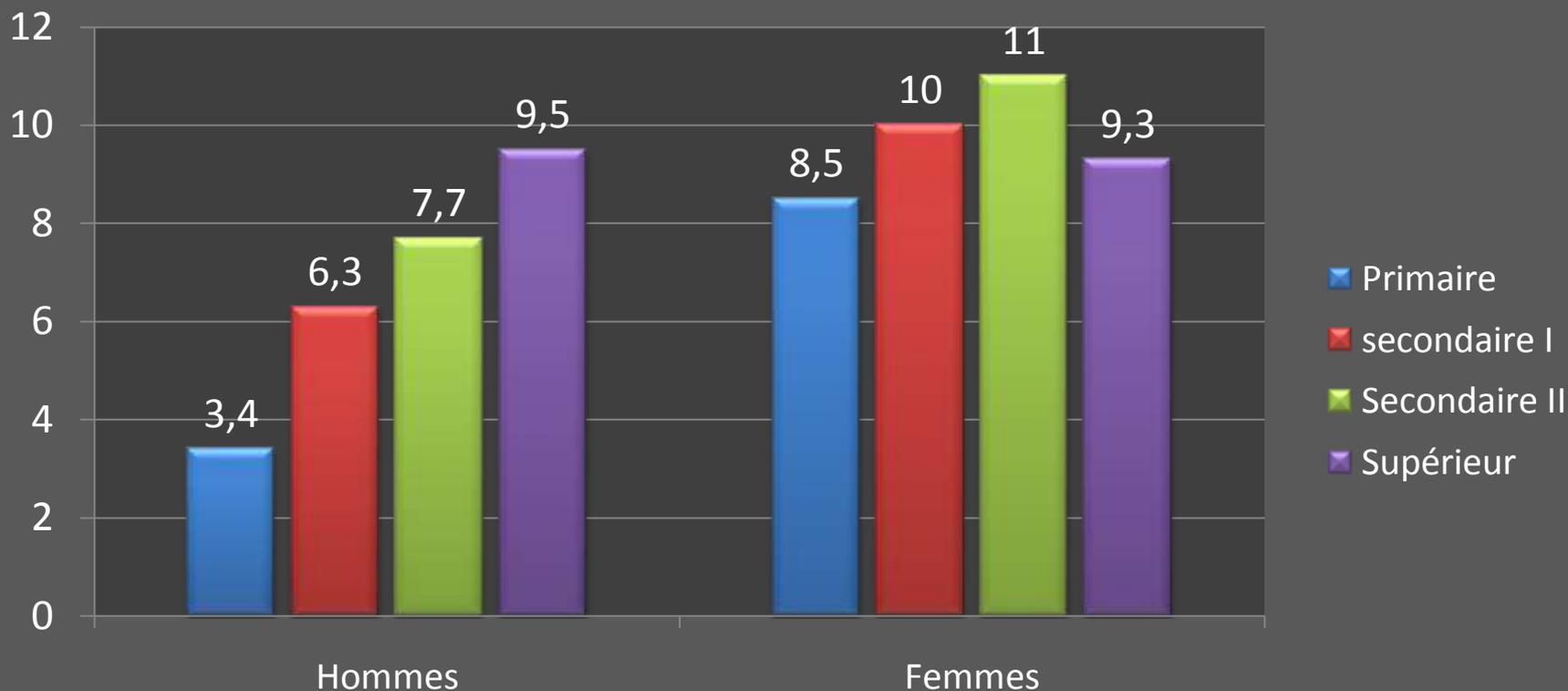


Source : Barro-Lee 2010; Maroc, Calcul de l'auteur

## Rendement du capital humain

*Des taux de rendement salarial de la scolarisation (Mincer) insuffisants, imputables imputable à la faible accumulation du capital humain (Primaire et secondaire pour les hommes, moins élevés que les femmes)*

Taux de rendement scolarisation (%) en 1999

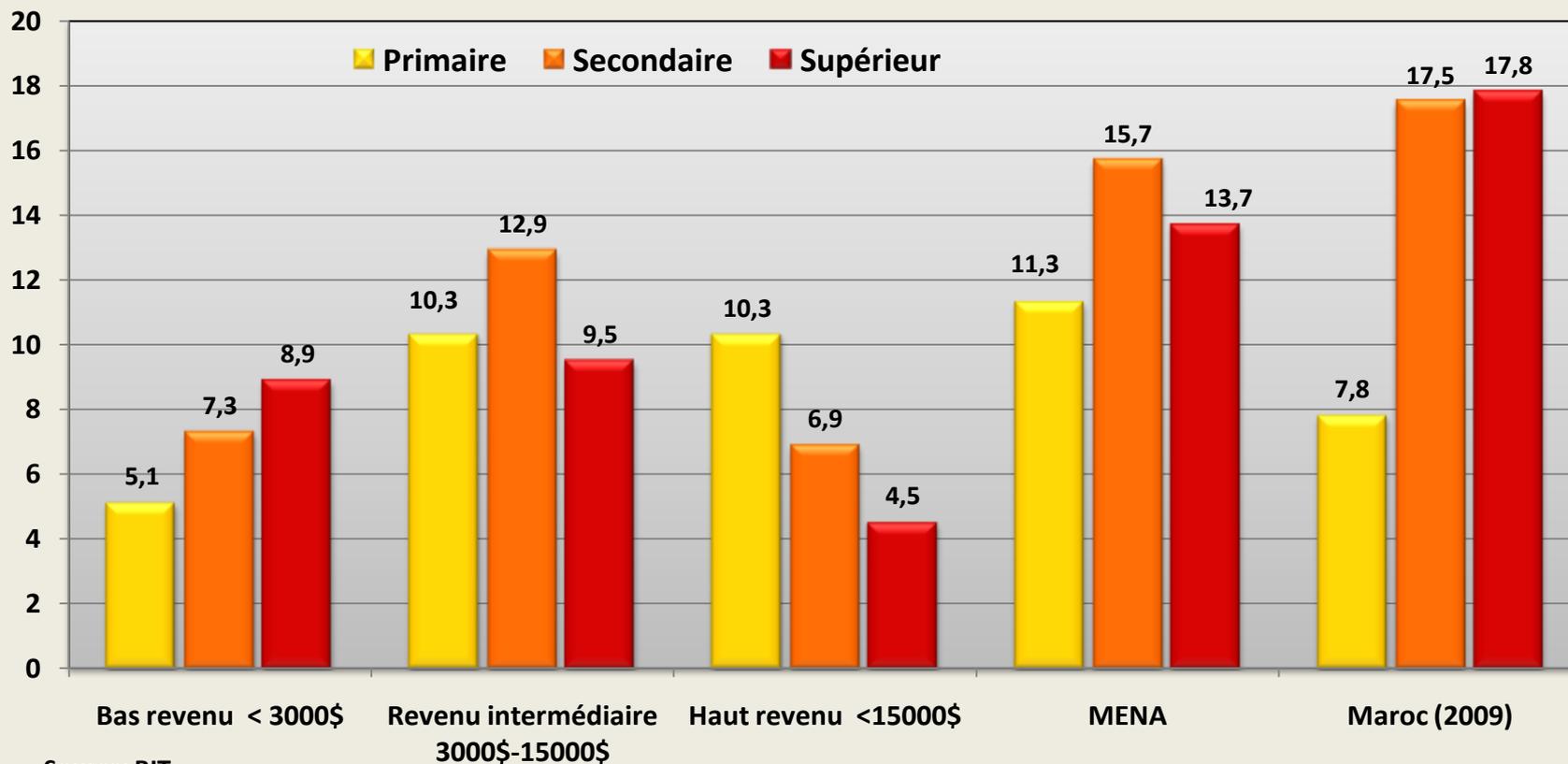


Source: Banque mondiale (2004):

## Sous emploi du capital humain

*Malgré la baisse tendancielle du **taux de chômage**, celui-ci affecte encore de manière disproportionnée ceux dotés de **niveaux éducatifs plus élevés au Maroc**.*

Taux de chômage par niveau d'instruction  
Moyenne 2000-2007



Source: BIT

## Employabilité du capital humain

*Lutter contre le chômage de longue durée, l'érosion du capital humain...*

*Deux programmes du marché du travail pour faciliter l'insertion des chercheurs d'emploi dans la vie active :*

- **Programme IDMAJ ou Insertion:**

- Permettre aux jeunes rencontrant des difficultés d'insertion de bénéficier d'une expérience de travail dans l'entreprise d'accueil...
- Exonérations **IR+TFP+Cotisations CNSS** de l'indemnité de stage (< 6000 Dh) pour 2 ans plus 1 année en cas de **recrutement définitif** par l'entreprise d'accueil d'un chercheur d'emploi inscrit à l'ANAPEC.

- **Programme TAEHIL ou Qualification**

Améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion liées à l'inadaptation de leur profil aux besoins du marché du travail, en bénéficiant des actions de:

- i) la formation **contractualisée** pour l'emploi (poste d'emploi identifié),
- ii) la formation **qualifiante** ou de **reconversion** (emplois potentiels),
- iii) la formation d'appui aux **secteurs émergents**.

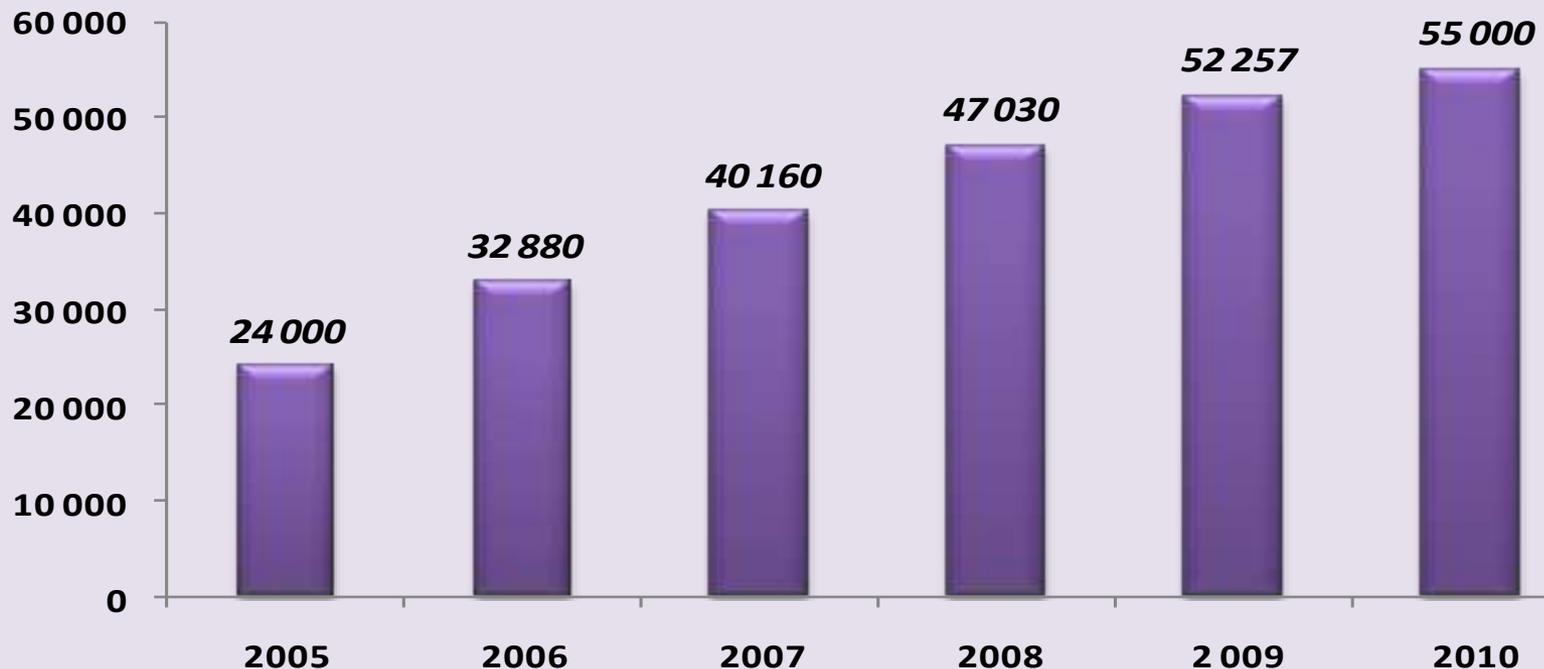
## Employabilité du capital humain

*IDMAJ: favorise l'insertion effective, mais préoccupation pour la couverture sociale*

**Bénéficiaires:** Lauréats formation professionnelle: **37%**, Diplômés de l'enseignement supérieur: **24%**, Bacheliers: **29%**.

**Evaluation:** **64%** ont terminé leur stage; Taux d'insertion global: **78 %**; Attentes: **49%** souhaitent une couverture sociale; **29%** la sécurité dans l'emploi.

Evolution du nombre d'insertions IDMAJ



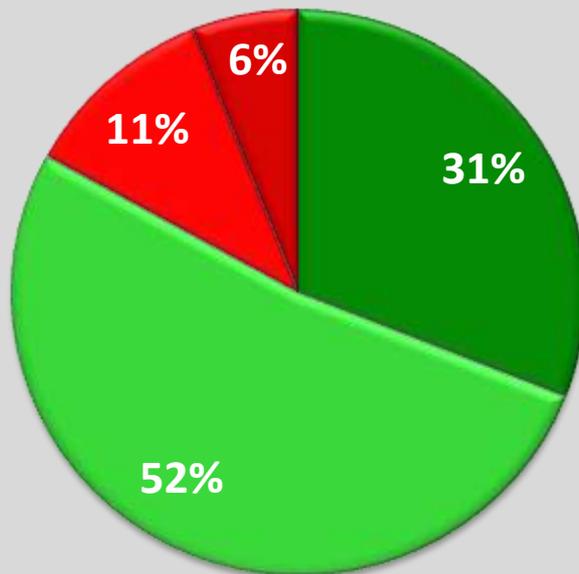
## Employabilité du capital humain

Programme **TAEHIL**: *Améliorer employabilité des chercheurs d'emploi*

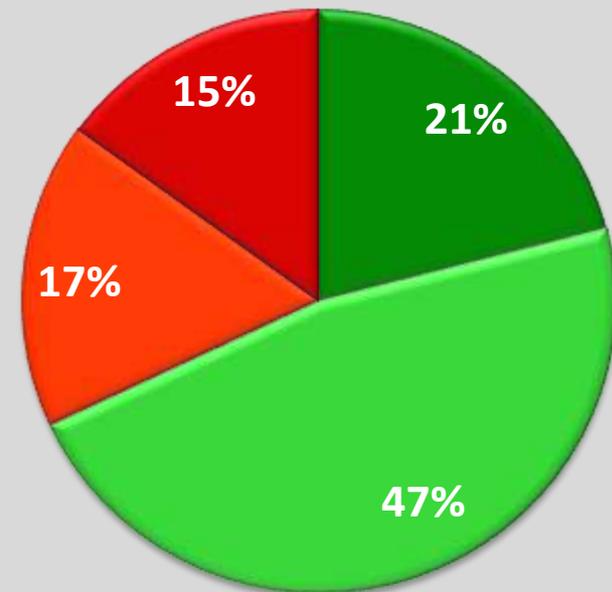
. **BÉNÉFICIAIRES (%)**: lauréats formation professionnelle: **47%**, bacheliers: **28%**,  
Bac+4 : **21%**, Bac+2: **3%**, Ingénieurs et diplômés de 3<sup>ème</sup> cycle: **2%**.

. **SATISFACTION** des chercheurs d'emploi à l'égard de la formation:

Formation à la carte



Formation qualifiante



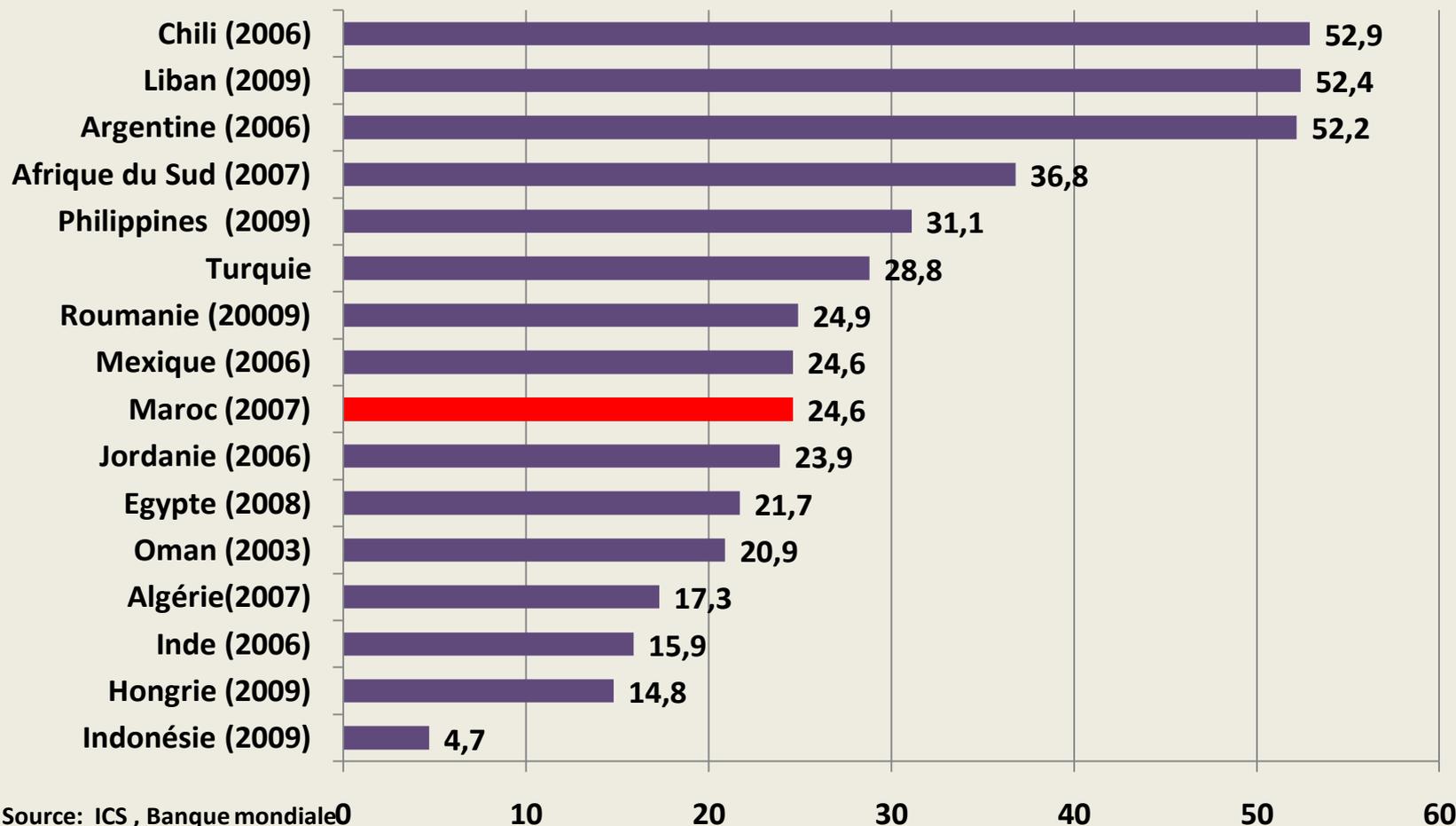
■ Très satisfait    ■ Plutôt satisfait

■ Plutôt insatisfait    ■ Très insatisfait

# La formation en cours d'emploi

*Contribution peu élevée des entreprises à la formation continue*

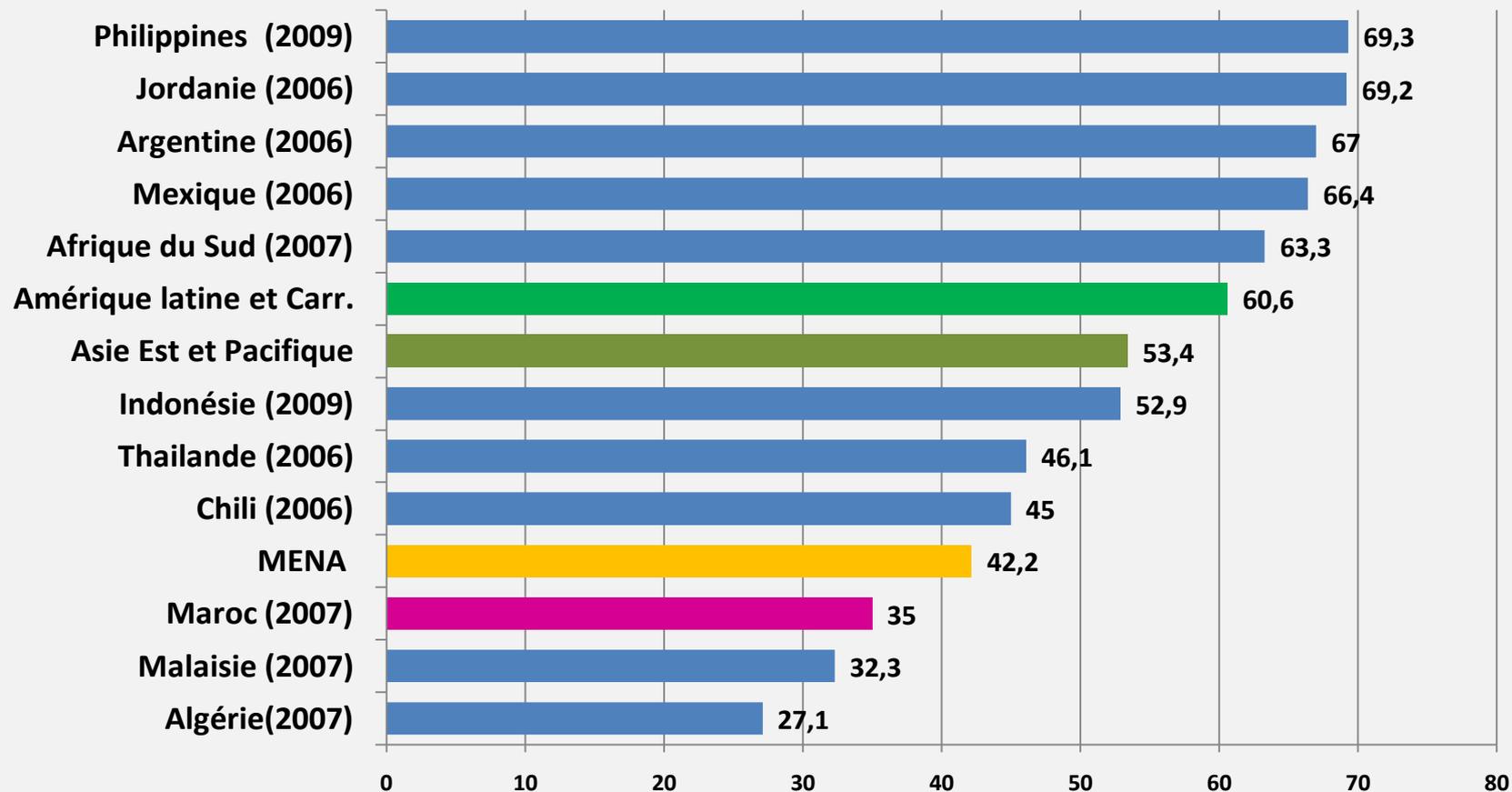
## Pourcentage des entreprises offrant une formation en cours d'emploi



## La formation en cours d'emploi

*Faible participation des travailleurs à la formation en cours d'emploi*

**% de travailleurs ayant bénéficié  
formation en cours d'emploi**

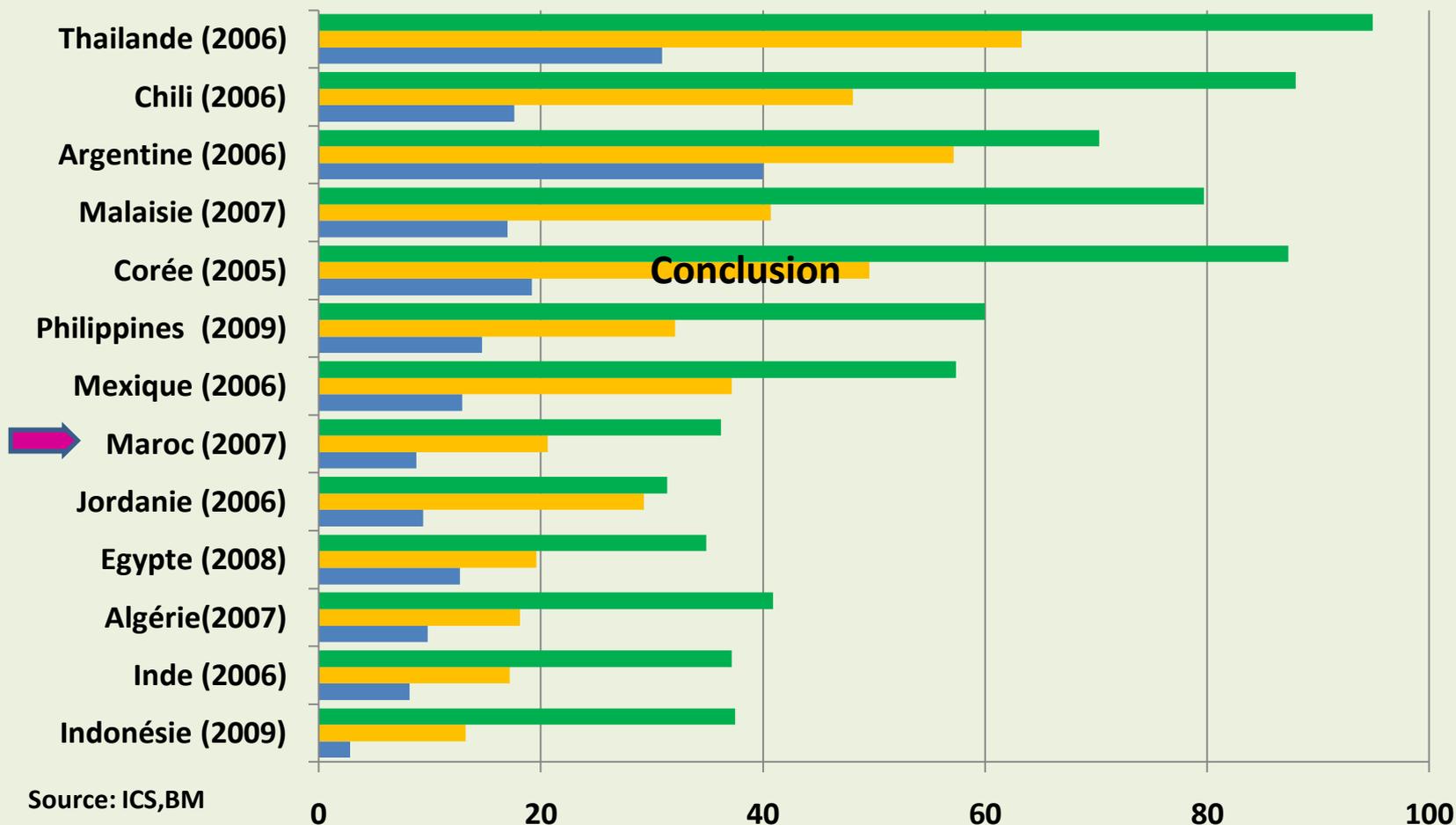


# La formation en cours d'emploi

## *Faible incidence de la FCE dans les PME/PMI*

Pourcentage d'entreprises offrant une FCE selon la taille

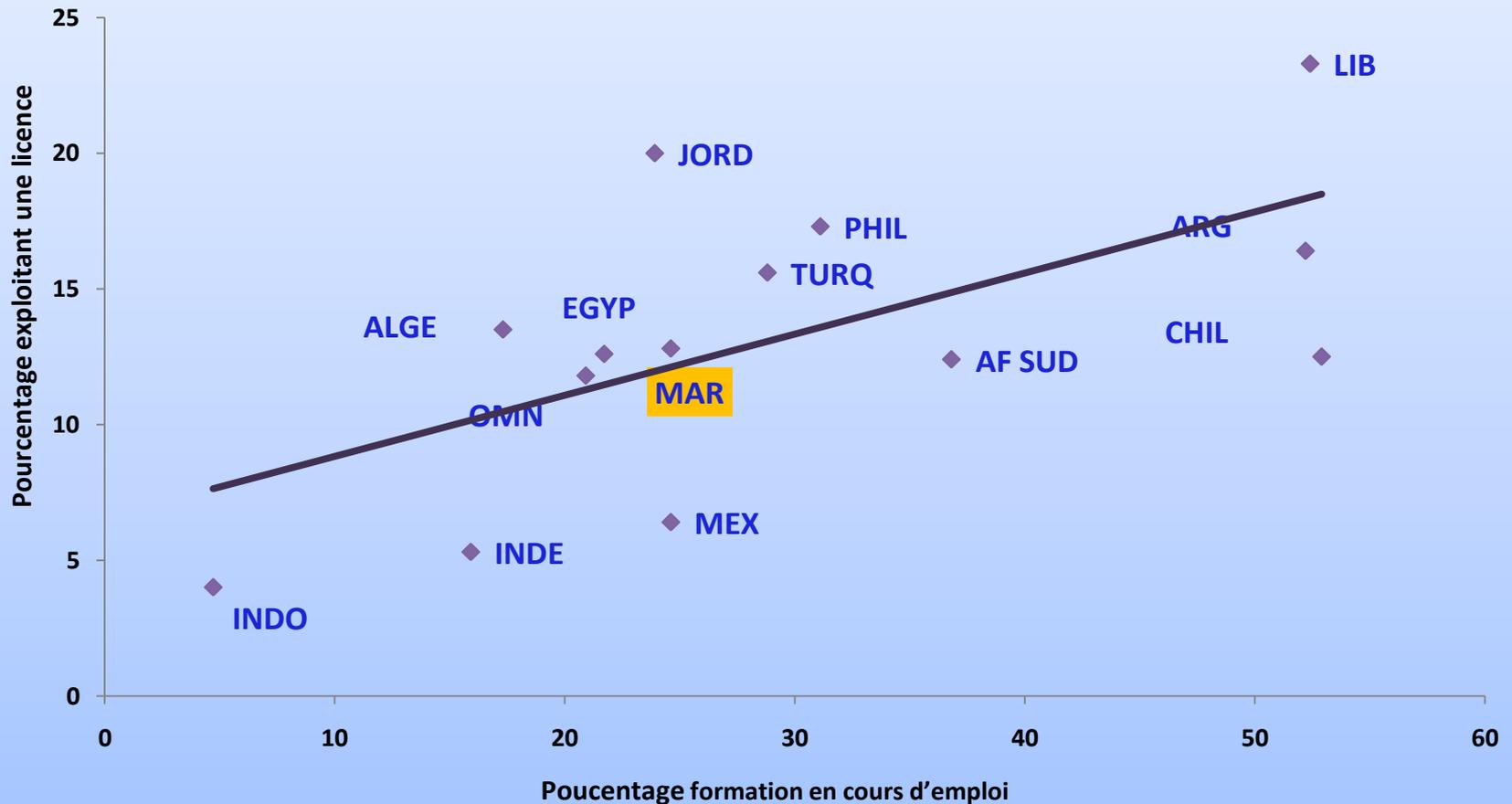
■ grande ■ moyenne ■ petite



## Formation en cours d'emploi

*Complémentarité entre formation continue et innovation technologique*

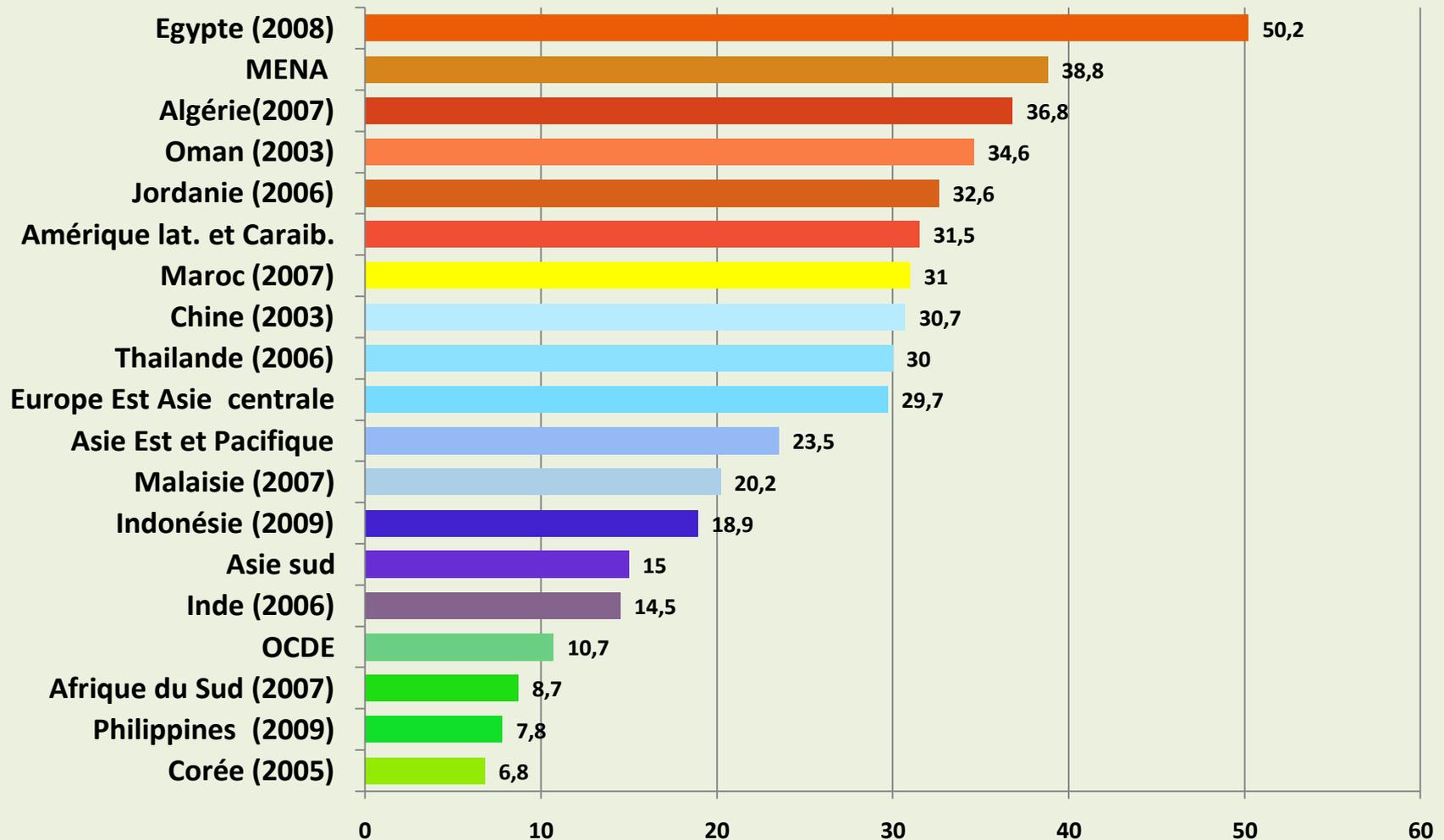
Pourcentages d'entreprises formatrices et exploitant une licence



# Développement des compétences

## *Déficit / inadéquation des compétences?*

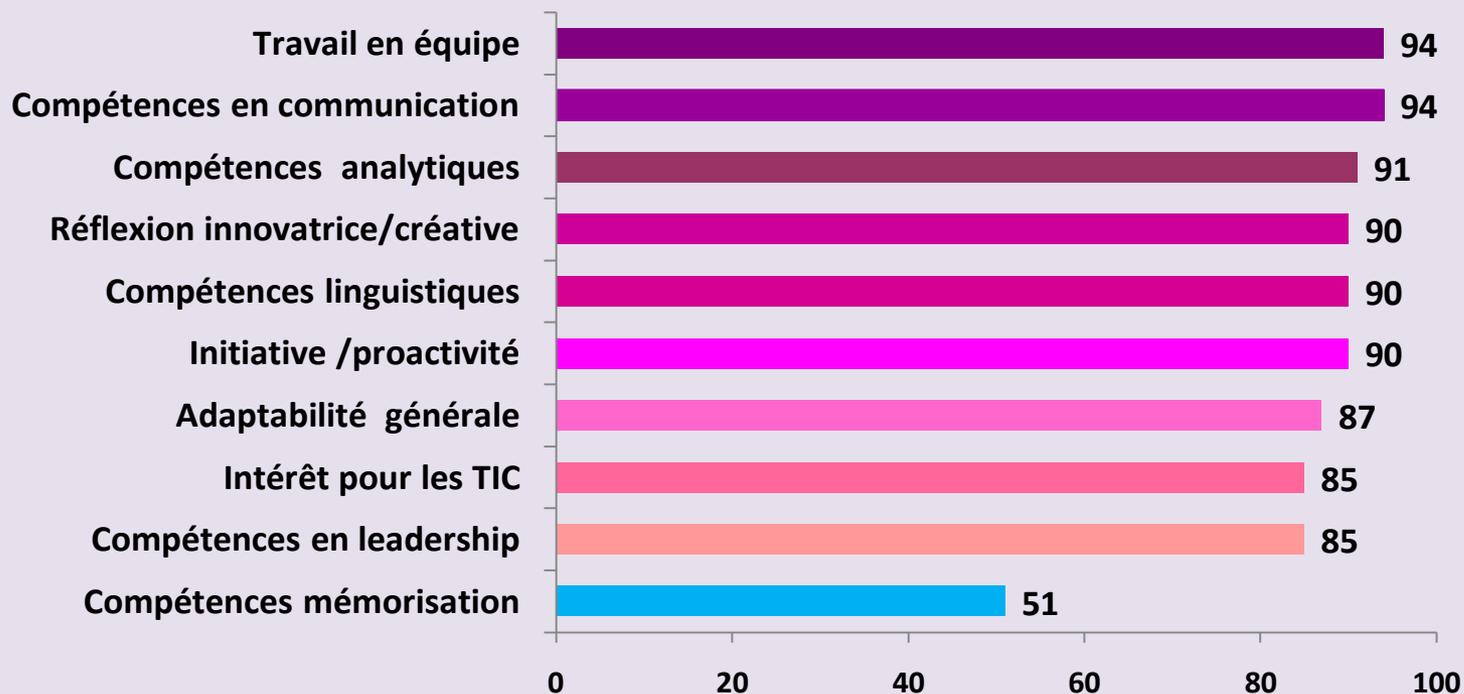
### Pourcentage des entreprises citant manque compétences comme contrainte



# Développement des compétences requises

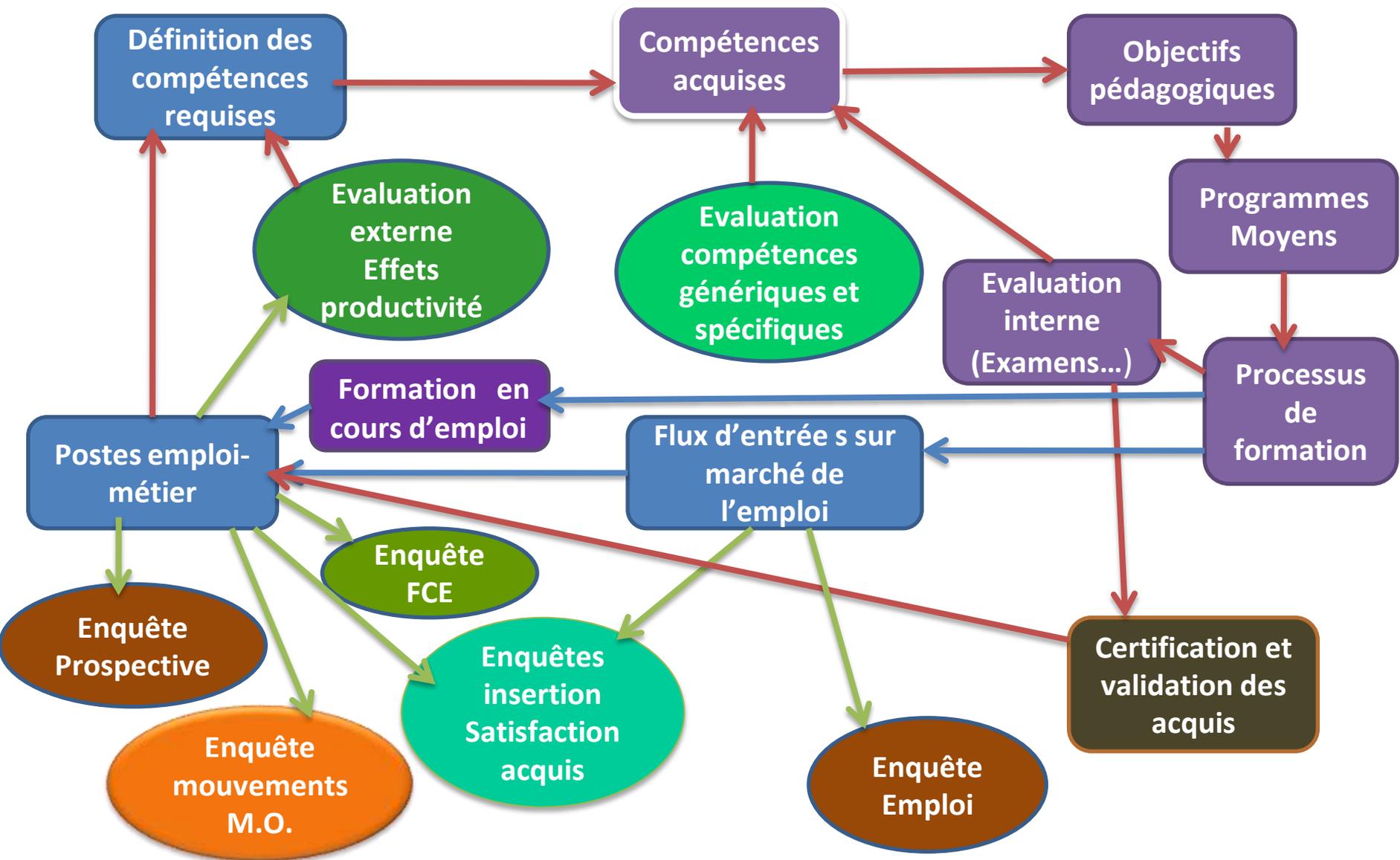
*Les compétences **génériques (soft)** sont jugées importantes  
par les dirigeants du monde des affaires*

**% de dirigeants du monde des affaires (pays arabes) jugeant  
l'importance des compétences "soft" pour le recrutement**



Source: The Arab Human Capital Challenge,  
Al Maktoum Foundation (2008)

**Rapprochement continue entre  
compétences requises compétences acquises**



## Enquêtes Prospectives sur les besoins de recrutement (ANAPEC)

- Enquêtes régionales auprès des **entreprises** structurées:
- ✓ Identifier les **besoins en recrutements immédiats** (1 an) et potentiels (3 ans) par emploi-métier dans les différents secteurs d'activité économiques
- ✓ Identifier les **opportunités de formation** qualifiante ou de reconversion des chercheurs d'emploi dans le cadre **du programme Taehil**.
- ✓ **N'aborde pas** l'aspect qualitatif lié aux **contenus des besoins en compétences** des opérateurs économiques;
- ✓ **Difficulté** d'obtenir des **perspectives de recrutement** des entreprises à moyen terme;
- ✓ Données peuvent être utilisées pour **estimer des besoins par emploi-métier pour certaines branches d'activité économique**;
- ✓ **Faible réactivité** du système d'éducation et de formation à **l'expression de besoins des entreprises**.

## Conclusion

La qualité et les performances du capital humain sont des déterminants de la compétitivité des entreprises:

- Promouvoir l'investissement dans la **formation continue** des travailleurs;
- Disséminer les bonnes pratiques du **management stratégique** du capital humain;
- Développer l'**Approche par compétences (APC)** dans les établissements de l'enseignement supérieur;
- Mettre en place les **dispositifs d'évaluation** et des mécanismes de renforcement de l'«**adéquation**» **Formation Emploi (CA/CR)**.