

## L'observatoire de l'emploi et de la formation : un outil incontournable de rapprochement entre l'employabilité et le système de formation

*Par : Mohamed YAOUHI : Professeur d'économie et de gestion à la FSJES d'Agadir, Ex conseiller du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle*

### Résumé :

Cette communication ambitionne de mettre en place un projet d'observatoire de la formation et de l'emploi.

**\*Ses objectifs :** détecter les insuffisances au niveau de : l'information sur les taux de chômage, le niveau d'adéquation entre les possibilités d'emploi et la formation requise, les besoins futures en main d'œuvre et ainsi le type de formation approprié ; évaluer les politiques publiques et privées de l'emploi, faire un rapprochement entre l'offre et la demande sur le marché du travail, contribuer à la médiation entre demandeurs et offreurs

d'emploi, aider les jeunes à tracer une carrière, à formuler un cv, à connaître les potentialités d'embauche, et les travailleurs à améliorer la carrière, à restructurer leur compétences selon les besoins du marchés, les entreprises à gérer leurs ressources humaines, à les motiver et à les développer, donner aux décideurs (publiques et privés) une image fiable de la réalité du marché de l'emploi et du système d'information et rapprocher entre les politiques en vigueur et futures...etc.

**\*Qui doit gérer l'observatoire :** instance indépendante des décideurs afin d'assurer la neutralité et l'efficacité de l'observatoire, donc il faut le doter d'un statut particulier (à l'image de l'HCP)

**\*Les acteurs accompagnant sa mission :** ministère de l'emploi, ministère de la formation professionnelle, ministère de l'éducation nationale, universités, cabinets de recrutement privés, organismes internationaux, ....

**\*Instance nationale ou régionale :** nationale avec des antennes au sein des universités.

**Mots clés :** observation, employabilité, emploi, formation, médiation.

### **\*-Principales sources de données :**

- webographie, rapport de l'ETF, projet observatoire de la CGEM, projet observatoire du département de la formation professionnelle, projet observatoire du département de l'emploi, interviews et déclarations de monsieur le ministre de l'emploi et la FP concernant les grands axes de la politique générale du ministère, rapport de la Conférence Internationale du Travail 101 ème session 2012.

### **\*-Pourquoi l'observatoire ?**

- L'évaluation des politiques publiques de l'emploi -(Idmaj, MOUKAWALTI, Tahil, ...etc)- a révélé que le fardeau principal qui plombe ces initiatives c'est la qualité de la formation et la difficulté de reconversion des jeunes diplômés qui ont bénéficié de ces programmes.
- L'absence de passerelles entre la formation fondamentale et la formation professionnelle limite les chances des jeunes pour trouver un emploi, pour perfectionner leurs acquis pratiques et approfondir leurs connaissances théoriques.
- La multitude des ministères (employeurs-formateurs) au Maroc. En dehors du ministère de l'éducation et ministère de l'enseignement supérieur, on trouve : ISF, OFPPT, jeunesse et sport, agriculture, tourisme, artisanat, intérieur, pêche, santé, urbanisme, justice, équipement, énergie et mines, secteur privé.
- Au Maroc, on se trouve dans la phase institutionnelle (qui n'atteint pas le stade de phase-réseau) : existence de plusieurs organismes chargés de produire des données sur l'emploi et la formation avec une grande faiblesse sur le suivi systématique du marché du travail, mais présentant chacun un domaine restreint d'observation, une information produite faiblement diffusée, et un mécanisme de prise de décision faiblement dépendant d'un système d'analyse partagé par les autres acteurs.
- La production de l'information et données sur l'emploi et la formation ne relève pas d'un véritable système, mais elle est une simple juxtaposition de producteurs (et d'utilisateurs) habitués à élaborer chacun pour son propre compte dans le cadre de ses compétences les informations dont il a besoin, loin de toute sorte de synergie. Ceci débouche sur un système d'information nucléarisé, sans capacité d'harmonisation et d'analyse sectorielle qui manque de vision globale d'ensemble.
- Les statistiques publiées ne permettent pas de cerner le taux d'insertion et de cheminement des lauréats des organismes de formation, ni d'apprécier la qualité de l'emploi et les perspectives d'avenir.
- La non harmonisation des concepts, nomenclatures et méthodes d'estimation, s'ajoute à l'absence d'articulation entre la nomenclature des formations et celle de la direction des statistiques qui ne permet pas de connaître les besoins de

- formation. Symétriquement, il y'a problème de la méconnaissance exacte du volume de la main d'œuvre et des profils dont auraient besoin les entreprises.
- Pénurie, voire, absence des données de base, et la capacité de fournir et d'exploiter l'information est limitée, cette contrainte limite l'efficacité du suivi et de prise de décision. Les statistiques publiées par les différents organismes producteurs de statistiques sont clairement quantitatives et descriptives. La production de données statistiques est brute et manque d'analyse avec une faible incidence sur l'aide à la prise de décision ; d'où la nécessité d'accompagnement des ressources humaines travaillant dans les services d'études des organismes producteurs de données. En outre, l'aide à la décision ne concerne pas les seuls responsables publics, mais aussi les entreprises (GRH), les salariés (gestion des carrières) et les chercheurs d'emploi (nature de la formation sollicitée et offre d'emplois...etc.).
  - La carence de données sur le secteur informel, malgré son omniprésence et ses impacts sur l'employabilité et l'emploi.
  - L'insuffisance des données régionales, faible intégration des dimensions territoriales et sectorielles et manque d'analyse qualitative (motivations, attitudes, satisfactions, perceptions, ...etc.).
  - La multitude des producteurs-utilisateurs de l'information sur l'emploi, le marché du travail et la formation et la faible intégration interne entre les départements producteurs de données.
  - La non institutionnalisation de l'accès, l'échange et la diffusion des données concernant l'emploi et l'employabilité.
  - La nécessité d'un outil d'évaluation et d'analyse de l'effet des charges sociales et fiscales sur la compétitivité de l'entreprise, et par là, sa capacité de recrutement.
  - L'insuffisance au niveau de la connaissance des entreprises, évolution de la population des entreprises, mais aussi en termes de comportement de ces entreprises quant à leurs politiques de gestion des ressources humaines et de recrutement, mouvement de la main d'œuvre , promotions, mobilité interne et externe, politiques salariales...etc.
- Le changement de la conjoncture et la restructuration des économies et des secteurs d'activité imposent un besoin de reformulation et de mise à niveau continues des programmes de formation, et les adapter aux défis de l'amélioration de la productivité de la MO. Dans la même veine, il est indispensable de cerner l'impact des évolutions technologiques, économiques, politiques ou sociologiques sur les métiers et les branches, d'identifier les parcours potentiels entre métiers, et mieux cerner les passerelles entre les métiers grâce aux référentiels formalisés.
- La nécessité d'un outil d'information, mais aussi et surtout, de réflexion et d'aide à la prise de décision, sa mission principale serait de mettre à la disposition des pouvoirs publics et privés, les données permettant et facilitant le cadrage et l'orientation des différentes politiques et stratégies relatives à la promotion de l'emploi, et en faire un facteur de développement économique et social. Il en va de la sorte qu'il faut

absolument dépasser le contexte dans lequel on subit les aléas du marché de l'emploi au lieu de les anticiper.

- L'observatoire de la fonction publique : collecte, exploite, et diffuse l'information sur l'emploi, il présente chaque année au parlement un état statistique annuel des effectifs de la fonction publique de l'État, fait des prévisions et du benchmarking; l'objectif principal est de mieux faire connaître au public les métiers des agents de l'État, d'évaluer les besoins en personnel dans le cadre de la gestion prévisionnelle, d'améliorer l'organisation des formations, de rationaliser l'organisation des concours et de favoriser la mobilité, de reconverter les fonctionnaires de l'État selon les besoins et estimations sur l'évolution de la population en âge d'activité -(ce qui permettra d'avoir une idée sur le montant des retraites, taux des postes vacants, ...etc.)-. Enfin, l'observatoire se veut un réseau permanent et institutionnalisé de coordination entre les organismes producteurs d'informations et les clés du système de formation-emploi. Toutefois, il est primordial d'intégrer le système d'information au système de prise de décision.

### **\*-objectifs de l'observatoire :**

Après l'exposition des différentes insuffisances et défaillance du système d'information sur l'emploi et la formation, il est évident que l'Observatoire National de l'Emploi et la Formation se préoccupe de la réalisation des objectifs suivants :

- Regrouper, synthétiser et coordonner l'ensemble des travaux de recherche concernant la problématique de l'emploi et de la formation en mettant en œuvre les causalités entre la formation et le développement socio-économique.
- Centraliser toutes les données sur l'offre et de demande d'emploi ainsi que sur l'offre et demande de formation, en provenance de tous les producteurs d'informations.
- Traiter, analyser, organiser en bases de données et d'en assurer la diffusion la plus large. La diffusion de l'information doit se faire au moment opportun et sous la forme la plus appropriée aux décideurs, et d'une façon adaptée et régulière.
- Evaluer la performance des politiques actives concernant l'emploi et la formation, et en prévoir les évolutions.
- Accueillir les interlocuteurs socio-économiques d'une activité ou secteurs donnés pour faciliter la médiation.
- Répondre à des demandes émanant d'administrations, d'associations et d'entreprises publiques et privées, relatives à des problèmes liés au marché du travail, et sensibilisation des acteurs socio-économiques et institutionnels nationaux et régionaux de la réalité des défis relevant de la problématique du chômage.
- Accroître la visibilité en besoin de ressources humaines. Ainsi, il faut se doter des outils nécessaires pour anticiper les besoins en qualification et identifier les nouvelles compétences. De même, il faut palier au problème de décalage temporaire entre prévisions des besoins et temps de production des formés, et aussi au problème d'asymétrie de l'information sur le nombre et le profil des demandeurs d'emploi par rapport aux occasions offertes par le système productif.

- Apprécier l'impact des évolutions macro-économiques sur le système d'emploi-formation (taux de croissance par secteur, par territoire, taux d'inflation, évolution démographique, nombre d'entreprises par secteur, taille et territoire de localisation, données sur la production économique par secteur et territoire, ...etc.).
- Comprendre les tendances régionales et territoriales du marché du travail et des mécanismes de formation.
- Adapter les éléments d'enquêtes qui répondent aux normes internationales, à la réalité marocaine.
- Accompagner : les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation ; les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ; les syndicalistes à mieux gérer les conflits et à mieux encadrer et orienter les salariés et de mieux connaître les droits et les obligations des ouvriers.
- Aider les entreprises (ou ANAPEC plus cabinets de recrutements) aux recrutements et reclassements, accompagner les entreprises dans la gestion des compétences sous l'angle: formation, recrutement, mobilités, et permettre aux salariés de disposer des repères pour optimiser leur parcours professionnel.
- Evaluation du coût du travail -(salaires, indemnités, charges sociales, coût de licenciement, ...etc.)- en relation avec la productivité de la main d'œuvre.
- Suivre le devenir des lauréats en quête de recherche d'emploi: (vecteur principal de recherche d'emploi, délai de recherche du premier emploi, domaine d'embauche, nature du contrat de travail, taille et localisation de l'entreprise du premier emploi, rémunération moyenne à l'embauche,...etc.). Le suivi de l'insertion des lauréats doit aussi observer leur cheminement et d'en exhiler les liaisons formation-emploi, et cela dans le but d'adapter l'appareil de FP aux besoins du système productif.
- Analyser les situations particulières d'emploi dues à l'accroissement de la flexibilité de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et à la prolifération des contrats de travail spécifiques et précaires (exemple des zones franches d'exportation).
- Prenant en considération la variabilité des métiers et profils adéquats, l'observatoire devra: recenser et identifier les différents métiers ainsi que les qualifications sous-jacentes, développer à côté des partenaires socio-économiques un référentiel national des emplois et des compétences. La standardisation, harmonisation et opérationnalisation des nomenclatures de formation et d'emploi utilisées et leur conformation aux nomenclatures internationales et l'harmonisation des outils et méthodes statistiques, rendront plus crédibles les résultats des enquêtes, déboucheront sur un système régulateur ou baromètre de la qualité de la formation et faciliteront la coopération internationale.
- Aider à détecter les métiers prioritaires (métiers en redéploiement, métiers à fort potentiel de recrutement, des profils en forte mutation, rares ou qui vont se raréfier).
- Comprendre le phénomène des fuites (diplômés formés pour un secteur qui se présentent pour d'autres secteurs). Ce phénomène s'explique par l'approche adéquationniste de la formation (telle formation pour tel métier).
- Cerner l'informel qui constitue une concurrence illicite du formel, et qui génère des retombées certaines sur les conditions de travail.

- Répertoire toute forme de délinquance sociale et récidivisme, et repérage des différentes formes de travail en analysant leurs impacts (télétravail, travail domestique, travail intérimaire, stagiaires...etc.).
- La régulation de l'offre de la formation professionnelle, c.à.d. l'adaptation non seulement des contenus (des programmes des formations), mais aussi la détermination des flux de formés à produire tout en localisant les filières et spécialités ( la carte des formations), ceci demande de disposer des informations sur les besoins qualitatifs des entreprises, résultant des transformations des métiers et des emplois, les besoins quantitatifs qui sont induits par les restructurations sectorielles et les besoins de croissance, (ceux-ci s'expriment à travers le marché du travail), d'où la nécessité d'une actualisation annuelle de la nomenclature des filières de FP. L'adaptation de l'appareil de F.P, initiale ou continue, dépend donc de sa capacité à disposer de signaux sur l'emploi et sur le fonctionnement du marché, et de les interpréter d'une manière adéquate.
- Labéliser l'expérience professionnelle.
- Formation des étudiants aux métiers de la recherche universitaire et les intégrer dans cette expérience.
- L'observatoire doit travailler sur des études sectorielles, mais aussi sur des thématiques bien précises (analyse de la situation des actifs informels, la migration, étudiants marocains à l'étranger, travail des handicapés, approche genre, situation des caisses des retraites, dialogue social et gestion des conflits, précarisation du travail salarial, aspect sécurité et santé du travail, motivations et perceptions des travailleurs,...etc.).
- Enfin, La veille stratégique et l'une des missions majeures de l'observatoire, qui doit être dotée d'une vision prospective, basée sur une base de données exhaustive couplée à une capacité de prévoir et de pronostiquer.

### **\*-Comment réaliser ces objectifs ?**

Pour réaliser les objectifs définis, l'observatoire doit se doter de certains instruments et œuvrer pour :

- Production et analyse des données statistiques sur le l'évolution de l'emploi et les caractéristiques du marché du travail.
- Programmer des séminaires, colloques, journées d'étude qui permettront de mettre en lumière certains éléments dérivant de la problématique centrale de l'observatoire, publier les résultats en les diffusant largement.
- Elaboration de rapports dynamiques sur les activités et les grandeurs, sur les projets de recrutements et intentions d'embauche saisonnières, des projets jugés difficiles. En même temps collecter et actualiser les prévisions futures du marché du travail.
- Présentation des tendances sur les opportunités d'emploi par métier sur chaque territoire et présentation d'un portrait analytique des grandes activités créatrices

d'emplois.

- Bulletin annuel et saisonnier sur la conjoncture et du marché du travail, sur l'évolution du taux de chômage (cartographie du chômage).
- Statistique et informations sur les secteurs d'activités porteurs d'emplois, formations qui permettent d'accéder à une profession en particulier, offres d'emplois actuellement vacants.
- Réalisations des études et recherches nécessaires pour la planification, le pilotage, le développement et l'évaluation du système national de formation et de formation professionnelle.
- Analyser les compétences professionnelles requises par les différentes professions et produire des documents référentiels des programmes de formation.
- Evaluation de la qualité de la formation à travers le suivi de l'insertion et du cheminement des lauréats et des études de satisfaction des employeurs.
- Etablir des antennes régionales pour assurer la couverture des régions et la cohésion entre les politiques nationales et régionales.
- Observation des carrières: observation des dirigeants, des retraites, couvertures sociale et médicale, revenus des activités, ...etc.
- Données sur la nature et la cause des licenciements, études sur les métiers ou secteur vulnérables ou en situation critique.
- Enquêtes sur les "sortant du chômage" ou poids des reprises d'emploi, donc l'observatoire doit favoriser un retour à l'emploi très rapide.
- Faire des études de cheminement qui permettront de démasquer les illusions d'emploi lors des enquêtes d'insertion.
- Mise en place de base de données interprétant tous les éléments traités et analysés, et qui permettra de lancer des pistes de recherches futures et des études prospectives.

#### **\*- les partenaires et bailleurs de fonds :**

- **Les partenaires :**

Pour réaliser ses objectifs et missions convenablement, l'observatoire doit être épaulé par les organismes qui sont concernés par les problématiques et objectifs communs. Il doit veiller à l'implication et la responsabilisation de ses partenaires socio-économiques dans le cadre d'une approche participative. Parmi les partenaires, on cite entre autres :

Ministères de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur, de l'éducation nationale, des finances, de l'industrie, commerce et nouvelles technologies, de la jeunesse et sport, de l'agriculture, du tourisme, de artisanat, de l'intérieur, de la pêche, de la santé, de l'habitat et urbanisme, de la justice, de l'équipement, de l'énergie et mines, des Habous, OFPPT, CGEM, Conseil Economique et Social, Haut Commissariat au Plan, syndicats, CNSS, Caisse des Retraites, ANAPEC, Direction des Statistiques, ANPME, INSEAS, ISA, CSE,

Observatoire National du Développement Durable, Observatoire National du Développement Humain, ...etc.

On note que la plupart des ministères et organismes cités font une formation pour leur propre compte.

- **Les bailleurs de fonds :**

En plus des ministères et organismes partenaires de l'observatoire qui pourront contribuer soit financièrement soit logistiquement, plusieurs bailleurs de fonds pourront contribuer au financement des activités de l'observatoire :

Le fonds National de la Promotion de l'Emploi des Jeunes (1 milliard de dirham), Fondation Européenne pour la Formation (FEF), Banque Mondiale, Union Européenne, ISF, Bureau International du Travail, Organisation Internationale du Travail, Fonds Social Européen (FSE), ETF, CDG, Fonds Hassan II pour le développement économique et Social, INDH, Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière (FAFIH)..., etc.

- Conventions actuelles en cas de coïncidence entre objectifs de l'observatoire et les objets des conventions: France (NTIC), Allemagne (système de formation alternée, développement de la formation par apprentissage), Belgique (appui aux centres de formation et à la création d'entreprises), Italie (restructuration de filières textile-habillement), Espagne (formation professionnelle dans le domaine de la pêche et ONG), Canada (ACDI : introduction, adoption et implantation de l'approche par compétences).