

La compétence au Maroc : approche macro économique

Par :

Pr. Fatiha REGRAGUI

Enseignante chercheuse, EST, Meknès

Résumé :

Dans le présent article, on cherche à mettre l'accent sur le contexte macroéconomique marocain d'éclosion d'une telle grandeur considérée comme vecteur de la performance micro et macroéconomique.

Mots clés :

Maroc - Compétitivité - analyse macroéconomique – changement – développement économique-évaluation du travail.

Abstract :

In this article, we try to focus on the Moroccan macroeconomic environment outbreak of such magnitude considered vector of micro and macroeconomic performance.

Keywords:

Morocco - Competitiveness - Macroeconomic analysis - change - economic development - work evaluation.

A la suite de l'application du programme d'ajustement structurel au Maroc, au cours de la décennie 1980, la crise du chômage est devenue plus aigüe car les recommandations des instances internationales ont porté sur le resserrement des dépenses publiques par le gel d'emploi et des salaires.

Par conséquent, le peuple s'est manifesté contre la politique restrictive menée par l'Etat sous l'égide du FMI et de la Banque Mondiale.

Il aurait fallu repenser au problème du chômage, ainsi les autorités économiques marocaines ont créé le conseil national de la jeunesse et d'avenir pour résoudre le problème d'emploi au Maroc.

Des études ont été établies pour détecter les défaillances en matière d'embauche auprès des entreprises et des diplômés et il s'est avéré que le problème du chômage est dû plutôt à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi

En effet, les entrepreneurs arguaient que les diplômés existent en abondance, mais ils ne répondent pas à leur besoin faute de compétence requise et de leur côté, les diplômés souffraient du manque d'offre d'emploi.

Devant ce déséquilibre, émergeait la problématique de la compétence, il est donc clair que la compétence est une pierre angulaire d'un processus économique-social qui implique recrutement et évaluation.

En outre, les mutations structurelles de l'économie marocaine ont imposé à l'entreprise le changement de son processus de travail et de ses critères d'embauche et à l'Etat de revoir son système de formation qui devait plutôt cadrer avec le besoin du marché.

L'université devait changer ses filières, réaménager ses programmes et proposer un système modulaire capable de s'adapter au besoin ardent de l'investissement.

La création des EST, des ENCG, des FST...était une solution parmi d'autres pour résorber la crise d'emploi et pour garantir la compétence de la main d'œuvre.

La question qui doit se poser aujourd'hui est de savoir si on est arrivé au stade de la compétence à travers les efforts des responsables marocains sur les plans réglementaire et institutionnel.

Et si la satisfaction est là, elle le devra des deux côtés de l'offre et de la demande d'emploi et donc est ce que nos ressortissants, nos DUT et nos diplômés en général arrivent –ils à s'intégrer facilement dans le marché d'emploi ?

-Est-ce que l'entreprise répond- t- elle au besoin des diplômés et réciproquement ?

-Où sommes-nous de la compétence ?

Par rapport à quel référentiel peut- on établir notre analyse macroéconomique sur la compétitivité ?

Pour cerner cette problématique, on adoptera un plan d'étude qui est axé sur deux grands axes :

Le premier présentera un aperçu historique sur les théories et les politiques économiques relatives à l'évaluation du facteur travail.

Le second axe portera sur l'analyse de la compétence marocaine à la lumière des changements conjoncturels et structurels de l'économie marocaine.

Axe N° 1 : Aperçu historique

Adam Smith démontre dans son livre « La recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations » en 1776, l'intérêt des pays à se spécialiser dans les productions qu'ils peuvent obtenir au coût le plus faible par rapport aux pays concurrents.

Cet avantage peut être lié aux conditions naturelles et aux coûts de production faibles (main d'œuvre qualifiée, avantage technologique).

Alors que la théorie de l'avantage comparatif chez David Ricardo montre que chaque pays doit se spécialiser dans les secteurs dans lesquels il dispose d'un avantage relatif, c'est-à-dire là où son avantage en termes de productivité relative est le plus élevé¹.

À partir de la théorie des avantages comparatifs, l'Ecole suédoise en personne de **HOS (Hecksher-Ohlin-Samuelson)** montre que chaque pays doit se spécialiser dans la production utilisant le facteur, travail ou capital, le plus abondant (donc le moins cher).

Jusqu'au là la compétence n'était pas prise en considération dans les œuvres économiques, mais en 1954, Léontieff montre que les États-Unis se spécialisent dans des productions incorporant relativement plus de travail que de capital alors que la dotation de ce pays en main d'œuvre est plus faible que sa dotation en capital.

Le paradoxe de Léontieff sera résolu en démontrant que le facteur de production dont les États-Unis disposent en abondance est la main d'œuvre hautement qualifiée.

1- Deleplace G, Lavialle C, *Histoire de la pensée économique*, Paris, Dunod, 2008.

Ainsi, les pays les plus développés, riches en capital, en technologies avancées et en main d'œuvre qualifiée, exporteront des produits qualitatifs. À l'inverse, les pays moins développés exporteront des produits incorporant le facteur le plus abondant, le travail peu qualifié.

A cet effet, la question de la compétence a été mise en relief comme un facteur de la spécialisation économique.

Vernon a aussi développé une étude portant sur le cycle de vie d'un produit en mettant l'accent sur l'innovation et l'invention comme source de la spécialisation.

Il distingue cinq étapes pour expliquer la diffusion du progrès technique et la délocalisation de la production, allant de l'innovation et du démarrage de la production dans le pays, du monopole du pays exportateur vers la maturité et la consommation de masse du produit.

L'économiste Japonais Akamatsu développe de son côté quatre étapes dans le processus de développement grâce à la réorientation économique vers le secteur manufacturier à un fort potentiel technologique et à forte compétence dans le travail². (Voir tableau suivant)

2-M RAINELLI, *Les nouvelles théories du commerce international*, La Découverte, Paris, 1997.

1^{ère} étape	Le PED n'exporte que des produits à faible valeur ajoutée ;
2^{ème} étape	le pays importe les produits industriels ;
3^{ème} étape	le pays produit des biens manufacturiers ;
4^{ème} phase	le pays exporte les biens manufacturiers et devient pays développé.

Est-ce que la délocalisation productive aujourd'hui s'explique-t-elle par la recherche de la main d'œuvre à bon marché et sans compétence?

En principe, le commerce international devrait se développer entre des pays différents, mais la réalité est autre car plus de 60 % des échanges se réalisent entre les pays développés³, à même potentiel productif, c'est bien le cas du commerce intra-branche portant sur la même catégorie de produits afin de satisfaire les différents besoins (ALENA, UE, Asie de l'Est).

3-Source : INSEE-Tableaux de l'économie française 2002-2003.

Par ailleurs, les échanges internationaux entre maison mère et filiales représentent le tiers des échanges internationaux de marchandises.

On parle là de commerce intra-firme qui demeure dépendant des stratégies des firmes multinationales et qui impose une compétence du facteur travail.

Par conséquent, quelque soit la nature de la spécialisation économique, les entreprises ont tendance à se servir de la main d'œuvre qualifiée.

Axe N°2 : La compétence marocaine et l'évolution économique

I-Constata : Le problème des diplômés chômeurs remonte aux années 80. Le programme d'ajustement structurel appliqué sous l'égide des institutions financières internationales a imposé au Maroc une politique économique restrictive.

Il en découle, une crise de chômage puisque l'Etat n'est capable de créer que 12 000 postes chaque année au lieu de 28 000 postes. Quant au secteur privé, qui emploie 90% des actifs marocains, il ne crée que 100 000 à 200 000 emplois par an avec un taux de chômage de 18% de la population active.

En 1991, les chômeurs diplômés décident de faire pression sur les autorités en créant l'Association des diplômés chômeurs, dont 60% à 70% sont des licenciés en Droit et en Lettres contre 20% des scientifiques, suivie par la création du CNJA (Conseil national de la jeunesse et de l'avenir) ce qui aboutit en 1993 à une première loi pour encourager l'insertion des jeunes diplômés.

A ce titre, l'Etat exonère de charges les entreprises participant aux stages de formation-insertion en leur versant un modeste salaire allant de 1600 à 2600 dirhams.

En 1994, un fonds pour la promotion de l'emploi est institué pour aider les jeunes diplômés à créer leur propre entreprise par l'octroi de crédit⁴.

4- Bahia Amrani, *Profession: chômeur*, Le Courrier Unesco, septembre 2008, N°9.

Un programme emploi-formation-jeunes est mis en place en octobre 1997 afin d'embaucher 20 000 jeunes diplômés chaque année dans les entreprises. Les entreprises participantes à ce programme bénéficient non seulement des avantages relatifs aux lois de 1993 et 1994, mais du remboursement de la moitié du salaire versé aux recrutés.

En plus, 10 Centres d'Information et d'Orientation pour l'emploi (CIOPE) ont été ouverts pour servir d'intermédiaire entre l'entreprise et les candidats.

La réforme engagée en 1999 et en 2000 par le Gouvernement marocain dans le cadre de la Charte Nationale d'Éducation et de Formation reconnaît l'adéquation entre le système de formation et la croissance économique.

Confronté aux défis de l'ouverture économique sur l'extérieur en vertu de l'Accord d'Association avec l'Union Européenne et de la création d'une zone de libre échange avec les USA, la formation professionnelle est considérée comme pilier de la transition de l'économie marocaine.

Les efforts du gouvernement marocain ont été couronnés par l'adoption d'un nouveau Code du Travail. Cette Loi a été publiée au Bulletin Officiel n° 5167 daté du 8 décembre 2003. Elle est entrée en vigueur le 8 juin 2004.⁵

La législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies en matière de l'organisation du travail.

5- Bahia Amrani, *Profession: chômeur*, Le Courrier Unesco, septembre 2008, N°9.

Entre autres, les programmes "Idmaj", "Taehil" et "Moukawalati" constituent les principaux axes de la politique volontariste adoptée par l'Etat pour la promotion de l'emploi.

Conjointement à ces programmes, deux mesures spéciales de formation insertion ont été élaborées en faveur des jeunes. Il s'agit du Contrat d'Insertion Amélioré (CIAM) et du contrat d'intégration professionnelle (CIP). L'année 2011 - 2012 qui représente la 2^{ème} phase pour réaliser l'objectif du Plan de Développement prévu pour la période 2010/2016 a connu la formation de 327.900 stagiaires.

- La mesure CIP assure une formation-intégration pendant une période de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats d'insertion débouchant sur un contrat de droit commun et moyennant une indemnité forfaitaire d'intégration octroyée par l'Etat à l'entreprise au titre de la prise en charge de l'indemnité de stage mensuel et des frais de formation.
- La formation-intégration comporte un module de formation obligatoire sur les aspects comportementaux, une éventuelle formation technique assurée par un opérateur externe choisi par l'entreprise et une formation pratique au sein de l'entreprise encadrée par un tuteur désigné à cet effet.

L'effort de l'OFPPT répond aux besoins des jeunes en quête de formations porteuses d'emploi et aux besoins des entreprises en quête de compétences et de ressources qualifiées.

Notons que le Maroc s'est aussi engagé à partir de 2009 dans un programme d'urgence de l'éducation et de la formation, doté d'une enveloppe globale de 34 milliards de dirhams pour la généralisation de l'enseignement⁶.

6-Tableau de bord social du Ministère de l'Economie et des Finances (Directions des Etudes et des Prévisions Financières), juillet 2013.

II-Où sommes nous ?

On commence notre bilan descriptif et analytique par un test de la situation de la femme au Maroc car elle représente la moitié du capital humain dans toute société.

En fait, au cours des dernières années, la femme marocaine a bénéficié de plusieurs réformes institutionnelles lui favorisant son émancipation et sa contribution au développement du pays, cependant son travail reste limité à l'instar de plusieurs pays arabes en comparaison avec des PD. A un autre niveau, le HCP fait le bilan du marché du travail durant l'exercice 2012-2013 en notant que le phénomène du chômage demeure urbain en soulignant la nature saisonnière de la population active en milieu rural.

La dite note révèle que le taux de chômage est passé de 13,4% à 14% en milieu urbain et a baissé de 4% à 3,8% en milieu rural durant 2013. Le chômage demeure élevé chez certaines catégories de la population, notamment les diplômés et les jeunes âgés de 15 à 24 ans⁷.

Selon le diplôme qui est un moyen d'évaluation de la compétence, si le taux de chômage des non diplômés n'excède généralement pas les 5%, il reste élevé parmi les diplômés.

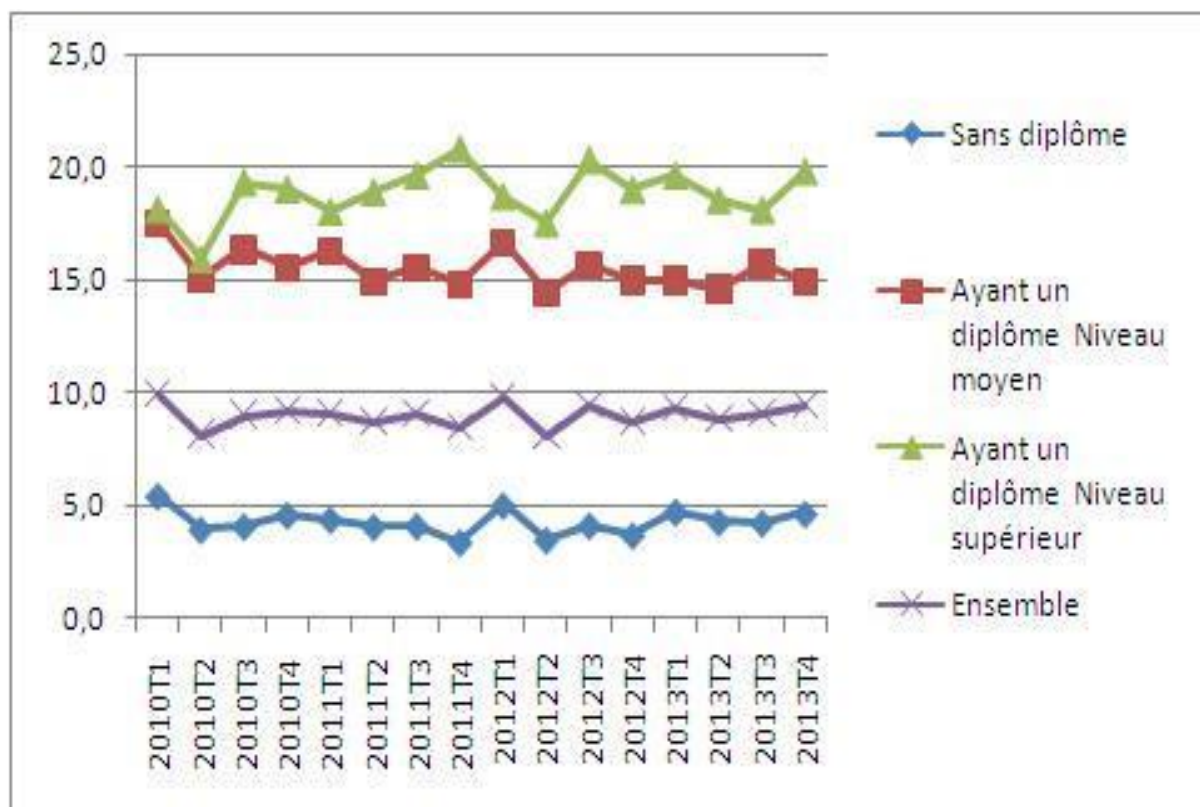
Le taux de chômage des détenteurs de diplômes de niveau supérieur s'élève à 18,8%, particulièrement les diplômés de facultés (22,1%) et les techniciens supérieurs (25,1%). Alors que le taux de chômage chez les diplômés de niveau moyen s'élève à 15,1%, notamment ceux de la qualification professionnelle (21,4%) et les diplômés de spécialisation professionnelle (22,1%).

7- D'après l'Enquête Nationale sur l'emploi menée par le Haut Commissariat au Plan (Direction de la Statistique).

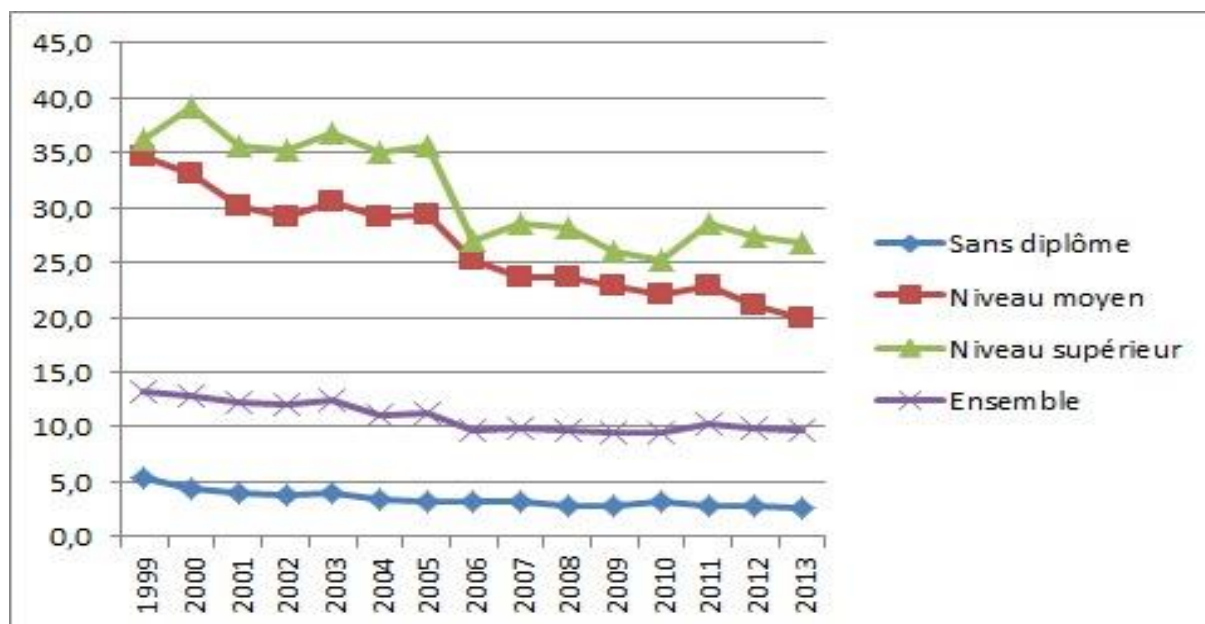
Au niveau sectoriel, le BTP continue à régresser, cédant 51000 emplois en 2013. Ainsi le volume d'emploi dans ce secteur a baissé de 4,8% par rapport à 2012. Les autres secteurs ont enregistré des bilans positifs.

Il s'agit notamment du secteur des services avec 101.000 emplois supplémentaires en 2013 (+2,4% du volume d'emploi du secteur), l'agriculture, forêt et pêche avec 58.000 postes d'emploi nouveaux (+1,4%) et l'industrie y compris l'artisanat avec 5.000 postes d'emploi créés (+0,4%). (Voir graphiques suivants)

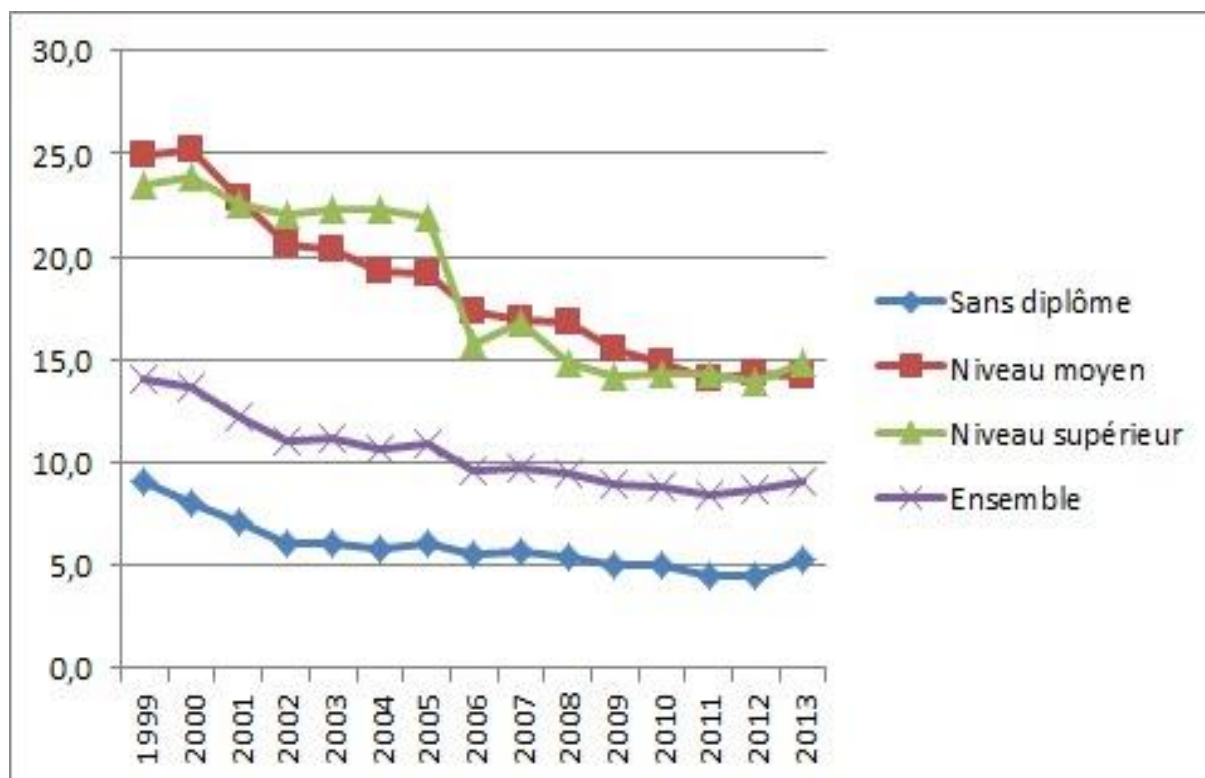
Taux de chômage national selon le diplôme

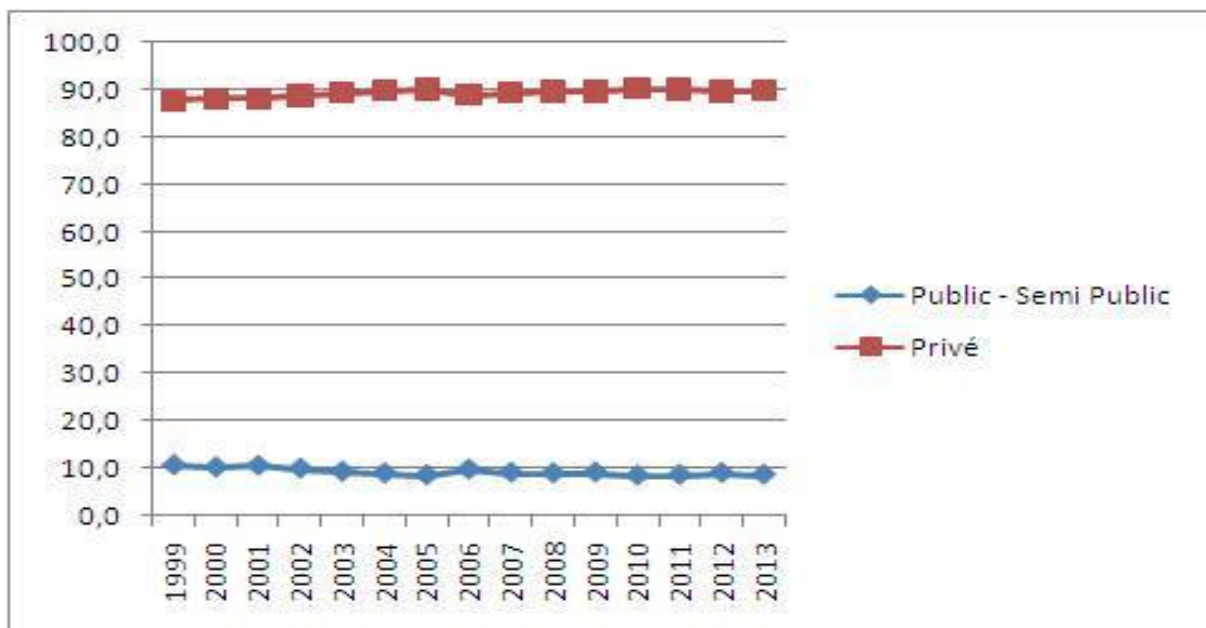


Taux de chômage annuel de la population féminine selon le diplôme



Taux de chômage annuel de la population masculine selon le diplôme



Emploi annuel par secteur d'activité au niveau National

Source : Rapport du HCP de 2014

Une étude est réalisée par un cabinet externe d'évaluation des programmes d'insertion montre que 80% des candidats qui ont bénéficié du programme «Idmaj» (plus que les diplômés du programme « taehil ») ont été titularisés. Et parmi eux, les deux tiers sont insérés par des contrats à durée indéterminée (CDI). Les chefs d'entreprise interrogés expliquent cette préférence par l'importance de l'aspect pratique de la formation.

La structure même de l'économie est faite de sorte que les sans diplômes et les moyennement diplômés arrivent plus facilement à s'insérer que les personnes à diplômes supérieurs surtout lorsque ceux-ci sont à caractère généraliste, théorique et non scientifique ou technique.

Cela se traduit par la dominance des secteurs traditionnels de l'économie, mais l'évolution de l'économie marocaine, bien lente qu'elle soit, favorise le secteur des services qui fait appel à une main d'œuvre à diplôme moyen.

En somme, l'économie marocaine vit sa transition lentement, mais sûrement car la réorientation productive s'achemine paisiblement du secteur agricole vers le secteur des services purement commercial et qui a besoin d'une compétence technique et scientifique moyenne.

La question qui demeure posée en revanche est une question de rythme dans les transformations qui affectent l'économie marocaine⁸.

III-Recommandations :

La gestion de la compétence dépend du rythme de l'évolution économique-sociale, la réglementation adéquate devra accompagner le processus évolutif de la compétence , un processus qui porte sur les mécanismes de formation et d'insertion dans le marché d'emploi, bref famille, école, Etat et entreprise sont les acteurs solidaires de la réussite de sa gestion.

8-D'après le dernier rapport du HCP sur la Situation économique en 2013 et ses perspectives pour 2014 : Allocution de M. Ahmed Lahlimi Alami, Haut-Commissaire au Plan.

BIBLIOGRAPHIE :

-Rapport du HCP de 2014.

-Tableau de bord social du Ministère de l'Economie et des Finances (Directions des Etudes et des Prévisions Financières, juillet 2013.

-Bahia Amrani, Profession: chômeur, Le Courrier Unesco, septembre 2008, N°9.

- Deleplace G, Lavialle C, Histoire de la pensée économique. Paris, Dunod, 2008.

-Sylvie Faisandier, Jacques Soyer : Fonction formation, Paris, Eyrolles, 4ème édition, 2007.

-AUBRET J, GILBERT P, PIGEYRE, Management des compétences. Réalisations, concepts, analyses, Dunod, 2ème édition, 2005.

-BOUTEILLER D, GILBERT P, « Réflexions croisées sur la gestion des compétences en France et en Amérique du Nord », Relations Industrielles- Industrial Relations, 2005.

-GEFFROY F, TIJOU R, Le management des compétences dans les entreprises européennes. Les différentes approches, INSEP Consulting Éditions, 2002.

-M RAINELLI, Les nouvelles théories du commerce international, La Découverte, Paris, 1997.