**Annexe 4 : outil d’analyse des besoins**

**Outil destiné aux soumissionnaires pour mener une**

**enquête rapide sur les besoins en compétences**

**Contexte :**

Dans le cadre des réponses des soumissionnaires à l'appel à projets, vous avez été invités à :

* Donner un aperçu sur le secteur économique, son évolution prospective et ses contraintes de développement.
* Identifier les implications pour les besoins en main-d'œuvre qualifiée ;
* Fournir des informations sur l'analyse du marché du travail dans le secteur en termes de tendances des indicateurs clés et identifier des emplois qui souffrent de pénurie de compétences sur les plans quantitatif et qualitatif ;
* Identifier les besoins en compétences du secteur par type d’emploi, en précisant les attentes des professionnels en termes de compétences tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Vous avez été invités à justifier la sélection de parcours / champs / spécialités spécifiques à offrir. MCA-Morocco souhaite avoir une idée précise sur la demande pour les programmes de formation professionnelle que vous proposez.

Vous serez en mesure de trouver des réponses à certaines des questions ci-dessus (par exemple, un «aperçu sur le secteur économique» pourra être obtenu sans mener une enquête), mais certaines questions nécessiteront d'obtenir, de rapporter et d'analyser des données sur les besoins en compétences.

Vous pouvez relever qu'il existe des données nationales au niveau sectoriel recueillies et publiées par le gouvernement. Certaines organisations d'employeurs, syndicats ou associations sectorielles collectent et publient également des données sur les besoins actuels et futurs en compétences. Certaines organisations internationales, telles que l'OIT ou le PNUD, disposeraient également de rapports publiés. Cependant, tout cela est susceptible d’avoir un caractère général et non spécifique à votre proposition.

Vous n'êtes pas tenu d'utiliser le document ci-dessous (facultatif), mais il précise, à titre indicatif, une façon de collecter et d'analyser les données qui justifieront pourquoi vous proposez un parcours, un domaine ou une spécialité spécifique.

**Pourquoi avons-nous besoin de données sur les besoins en compétences ?**

Une partie de la logique guidant le travail de MCA-Morocco dans le secteur de la formation professionnelle au Maroc est d'assurer l'alignement entre l’offre de formation professionnelle et la demande du secteur privé en compétences. Nous sommes convaincus que le rôle principal de la formation professionnelle est d'assurer que les entreprises et les employeurs, d’une manière générale, disposent des compétences dont elles ont besoin.

**Quel est le contenu de l'outil présenté ci-dessous ?**

1. Une description du processus d'enquête sur les besoins en compétences
2. Quelques questions suggérées
3. Quelques suggestions sur la façon de présenter et d'analyser les résultats

**1. Le processus d’identification des besoins en compétences**

**Que ciblons-nous ?**

Dans votre proposition, vous aurez identifié une proposition d’offre de formation professionnelle. Vous devez démontrer pourquoi cette proposition particulière répond aux besoins actuels et futurs des entreprises. Cela consiste à mener une enquête auprès des entreprises (petites et grandes), les syndicats, les associations professionnelles, les organismes gouvernementaux, etc. Votre choix des entités ou personnes à cibler dépendra du secteur avec lequel vous envisagez de travailler. Par exemple, de nombreux plombiers et égoutiers exercent leur métier dans le cadre des entreprises individuelles, mais ils peuvent également avoir une association professionnelle. D'autre part, les grandes compagnies (multinationales) dominent généralement le secteur des télécommunications. Les gouvernements peuvent également disposer d’informations sur les besoins en compétences dans l'avenir, car ils soutiennent le développement de nouvelles industries.

**Différentes façons de recueillir les données.**

Nous avons fourni quelques détails ci-dessous relatifs à un outil d'enquête, mais vous pouvez choisir d'autres méthodologies de travail afin de démontrer les besoins en compétences de votre projet. D'autres méthodologies/démarches pourraient inclure des rapports sur les résultats de :

* Groupes de discussion (focus groups)
* Réunions avec le secteur privé (réunions avec les entreprises)
* Recherche basée sur des rapports en relation avec les besoins en compétences, etc.

Nous n'avons aucune objection sur la façon avec laquelle vous justifierez votre proposition, mais nous avons besoin que vous fournissiez des données pouvant être interrogées et analysées.

**2. Questionnaire**

Il existe plusieurs façons d'obtenir des données auprès des entreprises et du secteur privé. Un questionnaire peut être envoyé par courrier électronique, renseigné durant une interview ou en ligne. Les questions standards permettent la consolidation des rapports et la réalisation des analyses.

Tout prestataire de formation professionnelle (et la plupart des départements des ressources humaines dans les grandes entreprises) devrait tout naturellement se pencher sur les besoins en compétences. Les prestataires de formation professionnelle devraient connaître les compétences requises par les employeurs qu'ils desservent et devraient savoir quel pourcentage de leurs diplômés obtiennent des emplois.

Les données de qualité requièrent plusieurs sources d'information. Ainsi, vous devez planifier le nombre d'entretiens ou de questionnaires que vous avez besoin de renseigner. Cela dépendra du secteur que vous ciblez et des ressources mobilisées.

Voici des questions que vous pourriez envisager de demander aux entreprises. La liste ci-dessous est donnée à titre indicatif. Votre secteur aura des besoins particuliers et vous serez amenés à développer une autre série de questions adaptée à votre cible.

**Objectif :**

Ces questions courtes et ciblées sont destinées à vous aider à fournir des informations sur la façon dont votre organisation et le secteur s'assurent qu'ils ont les compétences et la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin pour fonctionner.

| ***Questions*** | ***Que voudrions-nous obtenir par cette question ?*** |
| --- | --- |
| 1. Parlez-nous de votre entreprise (ou du rôle et de la nature de votre organisation). Par exemple, combien d'employés, de sites ?, Que fait votre entreprise ou votre organisation ?
 | Il s'agit d'informations de base génériques sur l'entreprise. Un canevas pourrait être développé pour recueillir cette information et pourrait être adapté à toutes les enquêtes. |
| 1. Quels sont les domaines de compétences dont vous avez besoin (des basiques aux seniors, actuellement et à l'avenir) et comment identifiez-vous les compétences dont vous avez besoin ?
 | Cette question cherche à comprendre exactement quelles sont les compétences requises par l'entreprise. Généralement, les gestionnaires énuméreront simplement les emplois ou les noms d'emploi. Mais ici, nous voulons essayer de comprendre la compétence intrinsèque à un emploi. Par exemple, un emploi ou un poste serait «assistant de ventes», mais les compétences pourraient inclure «s'engager avec les clients, communiquer sur le lieu de travail afin de soutenir les résultats de l'équipe et des clients, équilibrer et sécuriser le terminal du point de vente, travailler efficacement dans un environnement de service à la clientèle ' etc. C'est ce niveau de compétences dont nous avons besoin. |
| 1. Employeurs : quel est le potentiel pour les employés de développer des compétences en exerçant leurs métiers ?
 | Si les compétences sont facilement acquises au travail, pourquoi avons-nous besoin d'une proposition de formation ? |
| 1. Comment évalueriez-vous les compétences de vos superviseurs dans le développement de celles des ouvriers pour être plus productifs ? Les superviseurs reçoivent-ils une formation pour améliorer leurs compétences de supervision ?
 | Certains des problèmes de déficit de compétences peuvent être un signe de mauvaise gestion ou supervision. On peut poser des versions de ces questions du point de vue des superviseurs et des employés. |
| 1. Où obtenez-vous les compétences dont vous avez besoin ?
 | Il existe diverses façons d'obtenir ces compétences, telles que le recours aux intermédiaires de recrutement, la formation interne, l'embauche de diplômés, etc. |
| 1. *R*ecrutez-vous pour des compétences professionnelles spécifiques ou pour des compétences comportementales» ?
 | Il s'agit de compétences spécifiques (comme un mécanicien capable de réparer les freins) et de compétences génériques (comme la résolution de problèmes, la politesse, la capacité de travailler avec d'autres). Nous voulons savoir comment celles-ci sont valorisées par les employeurs |
| 1. Pouvez-vous disposer des compétences dont vous avez besoin pour votre entreprise (quel besoin actuel et futur, avez-vous également des chiffres sur les besoins en compétences ?
 | Une fois que les compétences requises ont été identifiées (celles qui sont nécessaires maintenant et celles qui le seront à l'avenir), les entreprises peuvent-elles disposer de ces compétences ?Il s'agit d'une question ouverte, qui peut déboucher sur un certain nombre de réponses. C'est une question clé, car elle peut fournir des données directes sur les pénuries de compétences et les besoins en compétences. |
| 1. Travaillez-vous avec des prestataires de formation ?
 | Existe-t-il des partenariats en place ? Si c’est le cas, comment ont-ils été développés et comment fonctionnent-ils ? |
| 1. *Supprimez des questions qui ne conviennent pas à votre secteur ou à votre industrie et en rajoutez d’autres qui conviennent.*
 |  |

1. **Reporting et analyse des résultats**

Une série de questions standards vous permettra de dresser un rapport sur les résultats. Vous pouvez également avoir une section qui fournit des informations générales obtenues lors de l'enquête ou des commentaires spécifiques faits par les entreprises. Vous pouvez obtenir des données provenant de diverses sources comme nous l'avons mentionné ci-dessus, mais toutes les données doivent être rapportées et analysées pour qu’elles soient utiles.

Voici quelques rubriques utiles pour un rapport sur les besoins en compétences :

| **Rubriques utiles** | **Quelques commentaires** |
| --- | --- |
| * Quel est l’objectif de cette enquête ?
 | Cette enquête sert à appuyer votre proposition de projet. Plus particulièrement, elle devrait fournir des données et des analyses qui montrent clairement une demande de compétences que vous proposez. |
| * Résumé exécutif
 | Résumez vos résultats ici. Énumérer les principaux résultats d'une manière courte et succincte. |
| * Qu’avions-nous fait dans l’enquête ?
 | Lister ce que vous avez fait. Qui avez-vous approché ? Comment avez-vous déployé l’enquête ? etc. |
| **Analyse :*** Quelle est la demande de compétences dans les domaines que nous proposons ?
* Comment disposent-ils de ces compétences maintenant ?
* Quels sont les principaux problèmes rencontrés dans la recherche des bonnes compétences pour l'entreprise ou l’industrie ?
* Pourquoi notre proposition est la bonne réponse à ces besoins en compétences ?
 | Vous devez analyser les données que vous avez collectées.À partir des résultats de votre enquête et des données que vous avez recueillies, que pouvez-vous dire au sujet des besoins en compétences ? Comment pouvez-vous justifier le projet que vous proposez ? |
| * Données rapportées
 | Rapportez question par question ce que vous avez trouvé. |
| * Listez chaque question et rapportez les données consolidées. Vous pouvez utiliser un graphique ou une table, mais rappelez-vous que c'est le récit qui accompagne les données qui est important.
 | Voir ci-dessous un exemple de la façon dont vous pourriez rapporter Q 6. |

*Q 6 : Recrutez-vous pour des compétences professionnelles spécifiques ou recrutez-vous pour des compétences comportementales ?*

Q 6 : Les répondants à cette question indiquent que 20% des entreprises recrutent pour l'attitude, 20% pour les compétences spécifiques et 20% pour les deux. Il est évident que l'attitude et les compétences spécifiques sont évaluées de manière égale par les entreprises marocaines. L'attitude et les compétences spécifiques forment un employé complet ; Il est donc essentiel que ces attributs soient disponibles afin de relever les défis de compétences dans le pays. Nous avons conçu notre support de cours et nos évaluations pour focaliser sur les compétences spécifiques liées à l’emploi ainsi que sur l'attitude.