

RÉSULTATS DE LA CONSULTATION SUR LA VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN EN MILIEU PROFESSIONNEL

Posted on avril 11, 2023



Résultats de la consultation sur la valorisation du capital humain en milieu professionnel

Télécharger au format PDF >

Dans le cadre de l'élaboration de son avis sur la valorisation du capital humain en milieu professionnel, le CESE a sollicité, du 23 décembre 2022 au 11 janvier 2023, la contribution des citoyen(ne)s à travers sa plateforme « *Ouhariko* ». A cet effet, les résultats de la consultation ont permis de dégager une idée globale sur les perceptions des participants concernant les facteurs susceptibles de valoriser les ressources humaines dans le milieu du travail, ainsi que sur les principaux défis auxquels le Maroc sera confronté à l'avenir en matière d'emploi. Le nombre de personnes qui ont interagi avec le sujet est de 84957 dont 241 participants au sondage.

Les principaux facteurs de valorisation des ressources

Les répondants considèrent que la valorisation des compétences passe principalement par la mise à niveau des compétences, et l'assurance de conditions matérielles attrayantes et liées aux performances. Ainsi, pour 68,46% des répondants, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie arrivent en tête de leurs préférences, légèrement devant le salaire attractif liés à la performance (67,22%). Les incitations, qu'elles soient matérielles ou non-matérielles, constituent un facteur important pour 53,11% des répondants. Les facteurs liés à la sécurité et à la protection de la relation du travail recueillent l'assentiment de près de la moitié des participant.e.s, avec 49,79% pour la couverture sociale, 48,13% pour la transparence et l'équité dans le recrutement et la promotion, et 46,89% pour la stabilité professionnelle.

Les principaux défis

Les mutations numériques et technologiques sont perçus comme étant les principaux défis auxquels les ressources humaines seront confrontées à l'avenir. En effet, 60,58% des répondants les placent en tête de leurs préoccupations, juste devant la fuite des compétences qui constitue un sujet de préoccupation pour 59,34% des participant.e.s. Les thématiques en lien avec la mondialisation et l'obsolescence des compétences inquiètent un peu moins de la moitié des répondants, avec 39,42% pour les futurs métiers en évolution à l'échelle mondiale, 34,02% pour les risques liés à l'intelligence artificielle sur la création d'emplois, et 30,29% pour la compétitivité internationale. Toutefois, la majorité des répondants ne semble pas considérer que le changement climatique puisse présenter un défi pour le capital humain dans le futur (seuls 12,45% des répondants établissent un lien entre ces deux éléments).

Propositions

Les participant.e.s à la consultation considèrent que les défis liés aux mutations futures de l'emploi nécessitent des efforts sur différents plans pour espérer y faire face. Ainsi, les différentes pistes suggérées par le questionnaire ont recueilli l'assentiment des répondants dans des proportions quasi-égales. Toutefois, une légère préférence se dégage en faveur de la formation tout au long de la vie (56,85%) ce qui est en cohérence avec les réponses à la première question. Le renforcement des dispositifs de protection sociale, avec toutes ses composantes, semble tout aussi primordiale pour les répondants dont 55,60% l'ont indiqué parmi leurs réponses. Les demandes d'accompagnement réglementaire des changements qui touchent les modes du travail, et l'accompagnement des redéploiements des compétences et des bouleversements de carrières, figurent également parmi les principales préoccupations des répondants, avec 53,94% pour l'encadrement juridique des nouveaux modes de travail et 46,06% pour la facilitation de la reconversion professionnelle.

En guise de conclusion, la question de la qualification des travailleurs à travers la formation continue et la formation tout au long de la vie apparaît comme la première préoccupation des répondants, que ce soit comme facteur pour la valorisation du capital humain actuel (68,46%) ou comme moyen pour le protéger des mutations futures de l'emploi (56,85%). Les conditions matérielles, associées à l'équité et la récompense du mérite, tiennent à cœur à une majorité de participant.e.s (salaires attractifs liés à la performance : 67,22% ; incitations matérielles et non matérielles : 53,11% ; transparence et équité dans le recrutement et la promotion : 48,13%). Les inquiétudes concernant les défis futurs auxquels sera confronté le capital humain sont particulièrement vives, et portent sur les différents aspects et dimensions (mutations numériques et technologiques : 60,58% ; fuite des compétences : 59,34% ; futurs métiers en évolution à l'échelle mondiale: 39,42% ; risques liés à l'intelligence artificielle sur la création d'emplois : 34,02% ; compétitivité internationale : 30,29%). Pour y faire face, les répondants préconisent le renforcement des dispositifs à même de gérer l'aléa qui pourrait caractériser le travail dans le futur, à travers le renforcement des filets sociaux (56,60%), la réglementation des nouvelles formes et modes de travail (53,94%), et la facilitation et l'accompagnement de la reconversion professionnelle (46,06%).