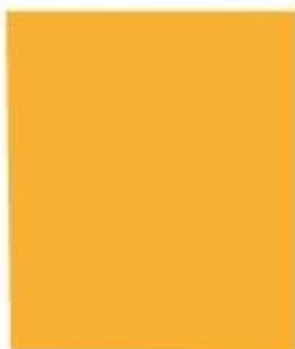


# Rapport de l'étude de **Veille Prospective** Sur le marché d'emploi

## 2022-2023



Fidèle à ses objectifs, la campagne de veille prospective de l'ANAPEC constitue le reflet de la conjoncture économique du pays par la mesure du potentiel emploi des entreprises et des secteurs.

L'année 2022 a connu la confluence des chocs négatifs sur l'économie marocaine freinant le rebond attendu après la pandémie : la sécheresse , le ralentissement de l'économie mondiale, les retombées du conflit Russo-ukrainien sur la hausse des prix de l'énergie des denrées alimentaires et de la matière première , ont eu un impact considérable sur la croissance du PIB national , qui devrait s'établir à 1,25 % selon les projections du Fonds Monétaire International , et à la dimension des entreprises , sur leur visibilité de développement et d'emploi .

Cet effet a été perceptible par les résultats de l'enquête de veille prospective 2022-2023, où les projections de recrutement recueillies sont considérablement moindres que celles de la campagne de 2020, bien que la taille des répondants fut aussi importante.

Néanmoins, la campagne de veille prospective 2022-2023 a permis de consolider l'importance de la digitalisation de son mode de déploiement, qui permet de gagner en représentativité de l'échantillon des répondants.

Faits marquants de la campagne de veille prospective 2022-2023 : la participation d'un prestataire externe à la réalisation de l'enquête et l'intégration du besoin en compétences au questionnaire pour le recrutement et la formation adaptation : composante essentielle pour les différents acteurs de l'écosystème emploi et formation pour mieux orienter leurs actions en faveur de la promotion de l'emploi et l'amélioration de l'employabilité.

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a ainsi traité les volets suivants, à travers des questions précises, combinant listes déroulantes et réponses ouvertes pour couvrir le maximum de données potentielles :

## ► Structure du besoin en recrutement et en compétences et quelques aspects de l'engagement RSE de l'entreprise

- Besoin en recrutement à fin 2023, en effectif et par emploi-métier ;
- Niveaux de qualification et d'expérience exigés, type de contrat d'embauche ;
- Intérêt pour le recrutement des personnes en situation de handicap et des immigrés régularisés ;
- Besoin pour les compétences en hygiène, santé et sécurité de travail ;
- Structure du besoin en compétences (recrutement et formation adaptation) : sur la base de 12 blocs de compétences homogènes ;

## ► Organisation de la fonction RH dans l'entreprise et ses perspectives de développement

- Présence de la fonction RH en entreprise ;
- Besoin en formation adaptation ;
- Disponibilité de plan de formation pour les salariés et les futures recrues ;
- Canaux de Sourcing et processus de recrutement ;
- Freins au recrutement ;
- Principaux défis au développement de l'entreprise ;

## ► Connaissance et qualité de l'offre de service de l'ANAPEC

- Recours au service de l'ANAPEC ;
- Niveau de connaissance des mesures incitatives pour l'emploi ;
- Perception des clients employeurs sur la qualité de service de l'ANAPEC ;

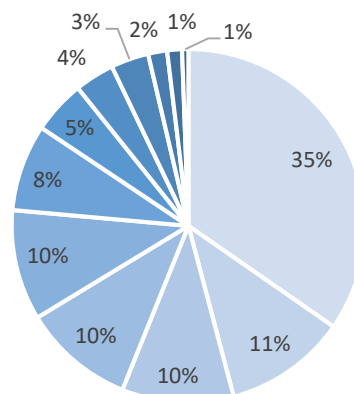
La campagne de veille prospective 2022-2023 a enregistré une importante performance en terme du nombre d'entreprises ayant participé à l'enquête : **11201** entreprises, grâce à la digitalisation du mode de déploiement et au ciblage de l'ensemble des entreprises clientes de l'ANAPEC.

La structure des entreprises ayant participé à l'enquête s'inscrit dans la configuration globale de l'économie marocaine : les différents secteurs ont été intégrés à la campagne 2022-2023, marquée toutefois par la dominance des TPE-PME et des entreprises se trouvant dans la région du Grand Casablanca : soit 1/3 des répondants à l'enquête.

## Par région

Structure des répondants par région

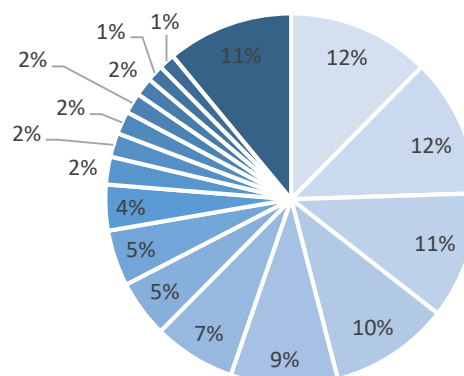
- Casablanca-Settat
- Marrakech - Safi
- Tanger-Tétouan-Al Hoceima
- Fès - Meknès
- Rabat - Salé - Kénitra
- Souss - Massa
- L'oriental
- Beni Mellal - Khénifra
- Draa - Tafilalet
- Laayoune - Saguia al Hamra
- Guelmim - Oued Noun
- Dakhla - Oued Ed-Dahab



## Par secteur d'activité

Structure des répondants par secteur d'activité

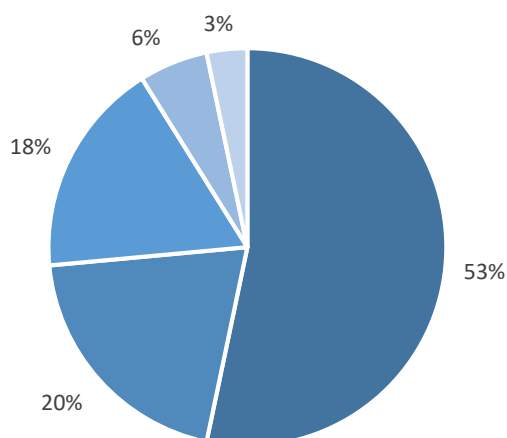
- Santé humaine et action sociale
- Activités de services administratifs et de soutien
- Construction, BTP et activités immobilières
- Commerce et distribution
- Formation, enseignement
- Tourisme, hébergement, restauration et loisirs
- Activités financières et d'assurance
- NTIC, offshoring
- Transport, logistique
- Agriculture, sylviculture et pêche
- Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques
- Industrie agroalimentaire
- Autres industries manufacturières
- Textile, habillement, cuir
- Industrie chimique, parachimique et pharmaceutique
- Activités financières et d'assurance
- AUTRE



## Par taille

Structure des répondants par taille

- Total 1-5 employés
- Total 11-50 employés
- Total 6-10 employés
- Total Plus de 100 employés
- Total 51-100 employés



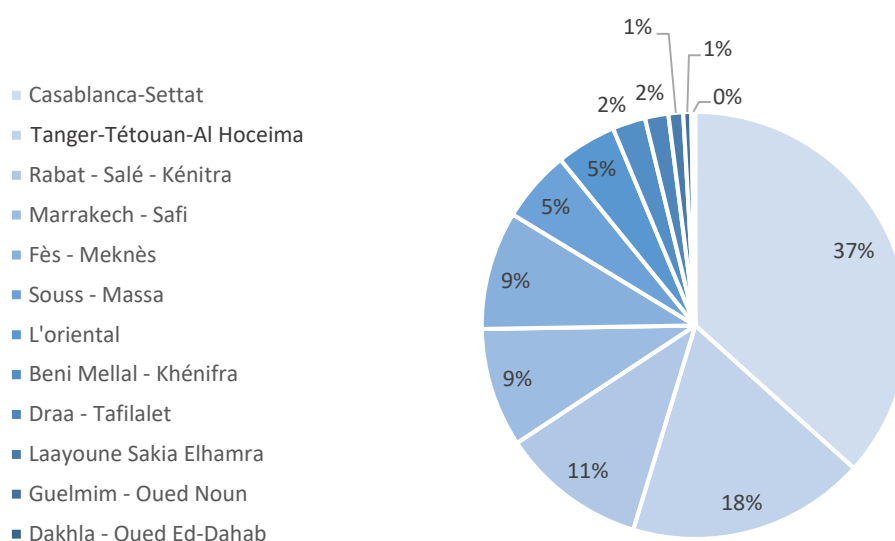
## Résultats de la veille prospective 2022-2023

### ► Besoins prévisionnels en recrutement

Sur les **11201** entreprises ayant participé à l'enquête, **5343** ont un besoin en recrutement : soit **48%** de l'échantillon (augmentation de 10 points par rapport à l'enquête 2020), dont seuls 44% arrivent à cerner leur besoin en termes d'emploi-métier et de modalités de recrutement.

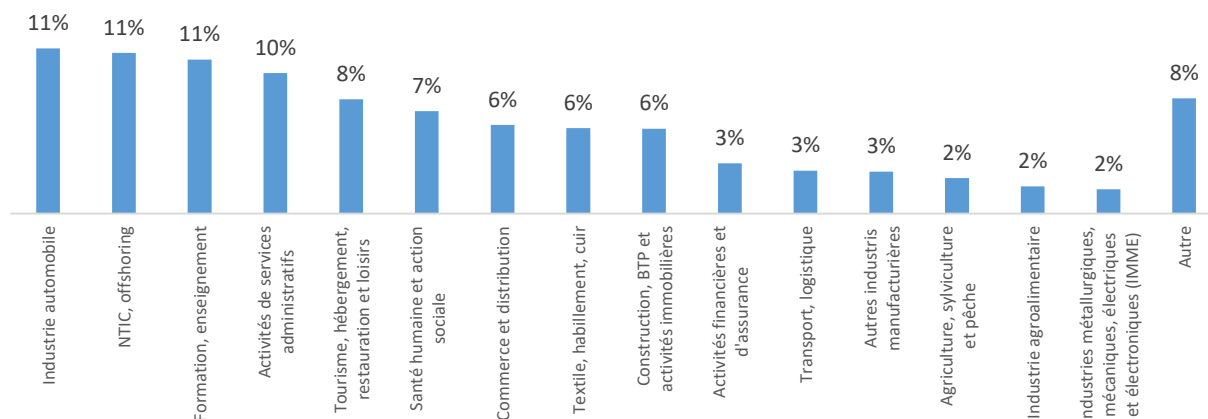
Le besoin prévisionnel en recrutement recueilli totalise un effectif de **18412** du dernier trimestre de 2022 à fin 2023, réparti comme suit :

Répartition du besoin recueilli par région



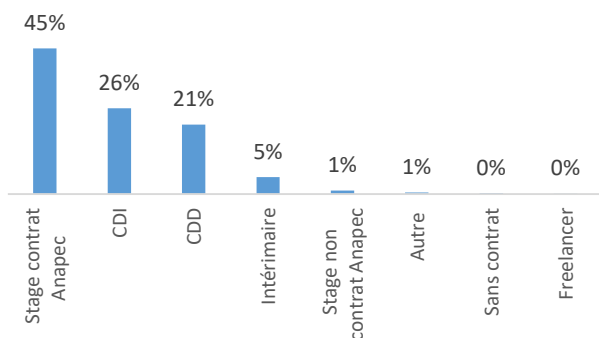
Trois régions (Casablanca-Settat, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Rabat-Salé-Kenitra) enregistrent les 2/3 du besoin en recrutement recueilli.

Répartition du besoin en recrutement par secteur d'activité

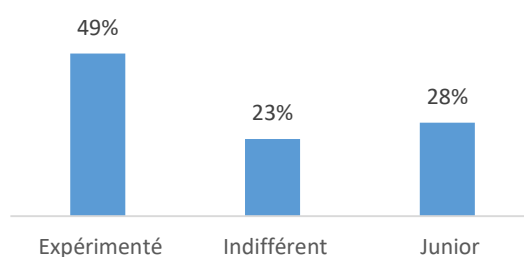


Cinq secteurs sur 22 représentent **50%** des intentions de recrutement : l'Industrie automobile , les NTIC/ offshoring , La Formation/enseignement , les Activités de services administratifs et de soutien, avec une reprise notable de la dynamique de l'emploi du secteur du Tourisme, hébergement, restauration et loisirs.

Répartition du besoin par type de contrat



Répartition du besoin par niveau d'expérience

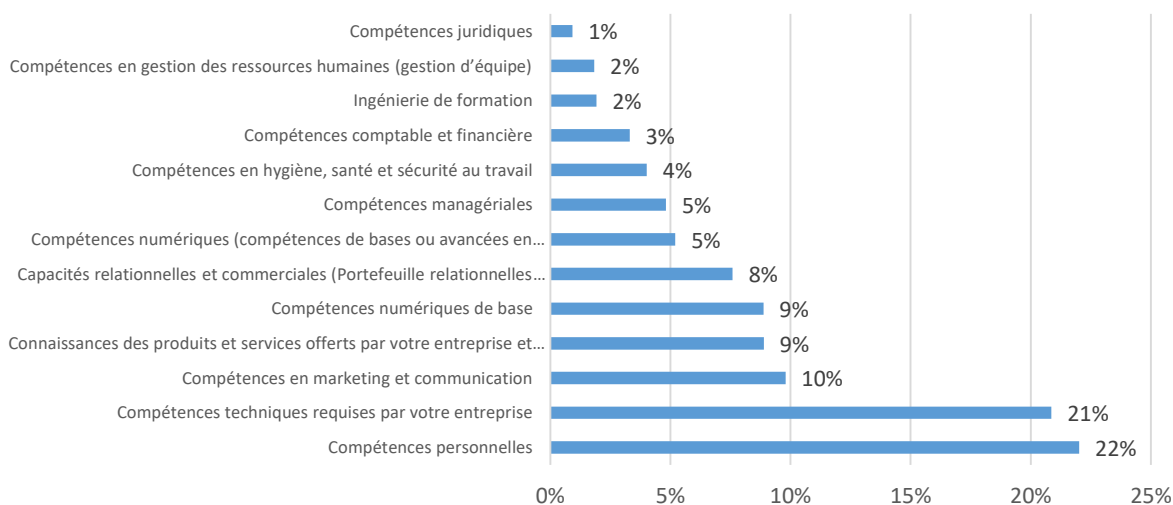


Bien que le besoin en recrutement recueilli concerne principalement les profils expérimentés , le contrat insertion de l'ANAPEC reste la formule du recrutement potentiel la plus prisée selon le périmètre de l'enquête.

## ► Besoin en compétences

En relation avec les besoins en recrutement recueillis, le diagramme suivant illustre la typologie des compétences recherchées par les employeurs pour leurs futures recrues :

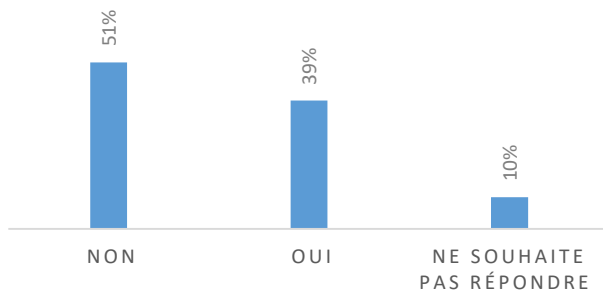
Structure du besoin en compétences



Les compétences personnelles et les compétences techniques sont majoritairement les plus demandées par les employeurs pour leurs futures recrues.

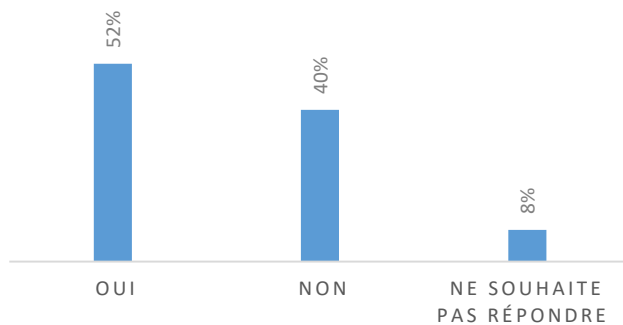
## ► Autres aspects liés au recrutement

### PREDISPOSITION AU RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



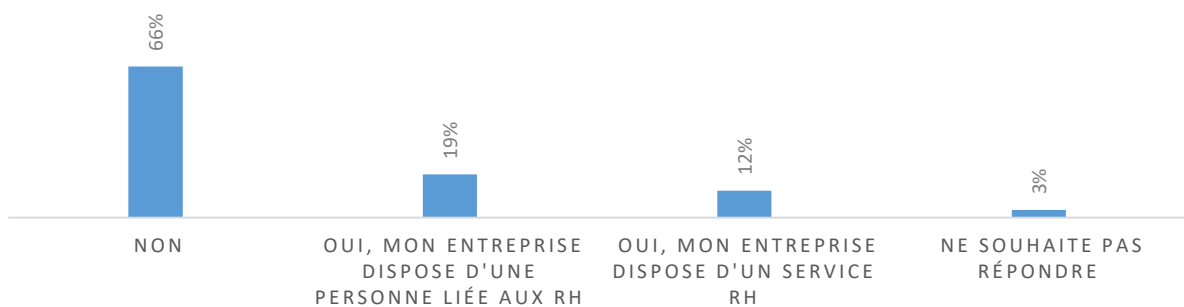
Seuls **39%** des entreprises approchées sont prédisposées à recruter des personnes en situation de handicap

### PRÉDISPOSITION AU RECRUTEMENT DES MIGRANTS



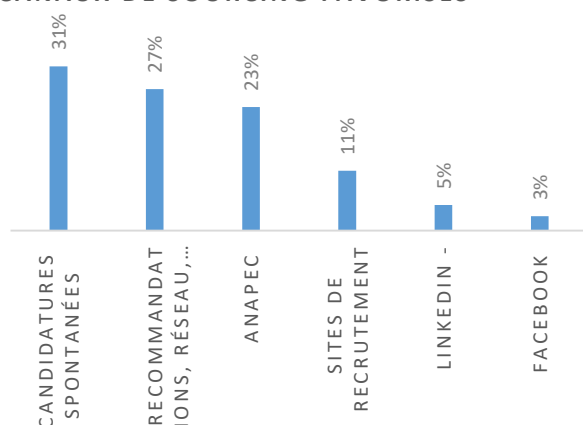
**52%** des entreprises ayant répondu à l'enquête sont prédisposées à recruter des migrants

### PRÉSENCE D'UNE STRUCTURE RH INTERNE



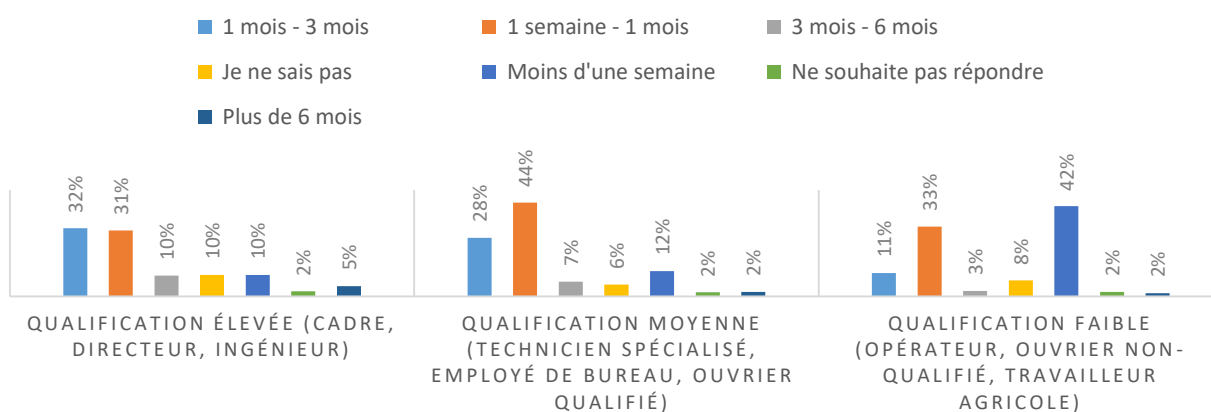
**66%** des entreprises ayant répondu à l'enquête **ne dispose pas** de structure RH interne .

## CANAUX DE SOURCING FAVORISÉS



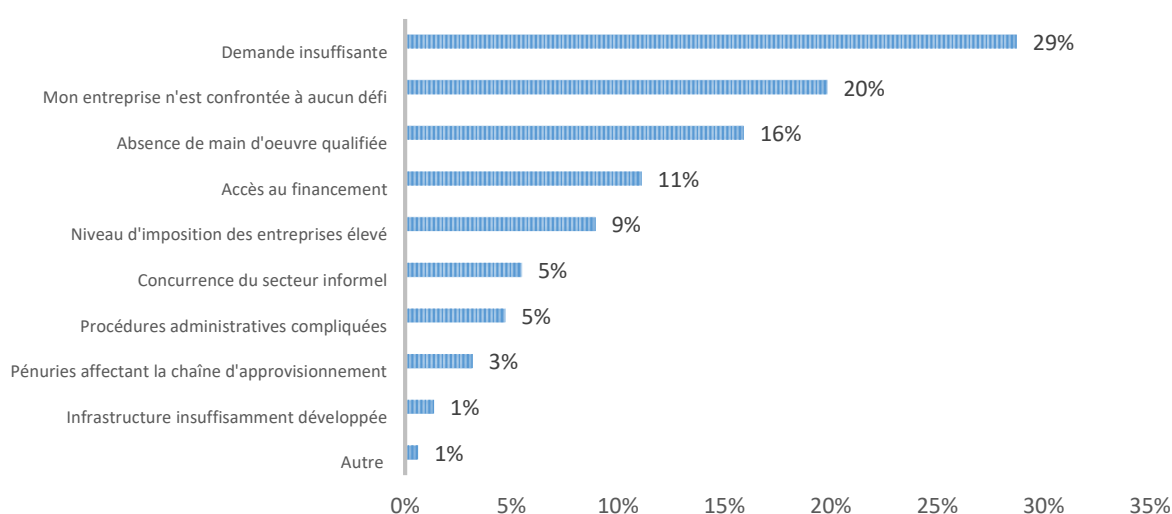
En rapport avec la question sur les canaux de Sourcing les plus utilisés par les entreprises, l'enquête a permis de révéler que le marché caché (candidatures spontanées, recommandations réseau et cooptation) représente plus que la moitié du marché de l'intermédiation

## DURÉE DE L'OPÉRATION DE RECRUTEMENT PAR NIVEAU



La durée nécessaire pour le recrutement est proportionnelle au niveau de qualification recherchée : la durée augmente avec l'augmentation du niveau de qualification exigé.

## PRINCIPAL DÉFI RENCONTRÉ PAR LES ENTREPRISES



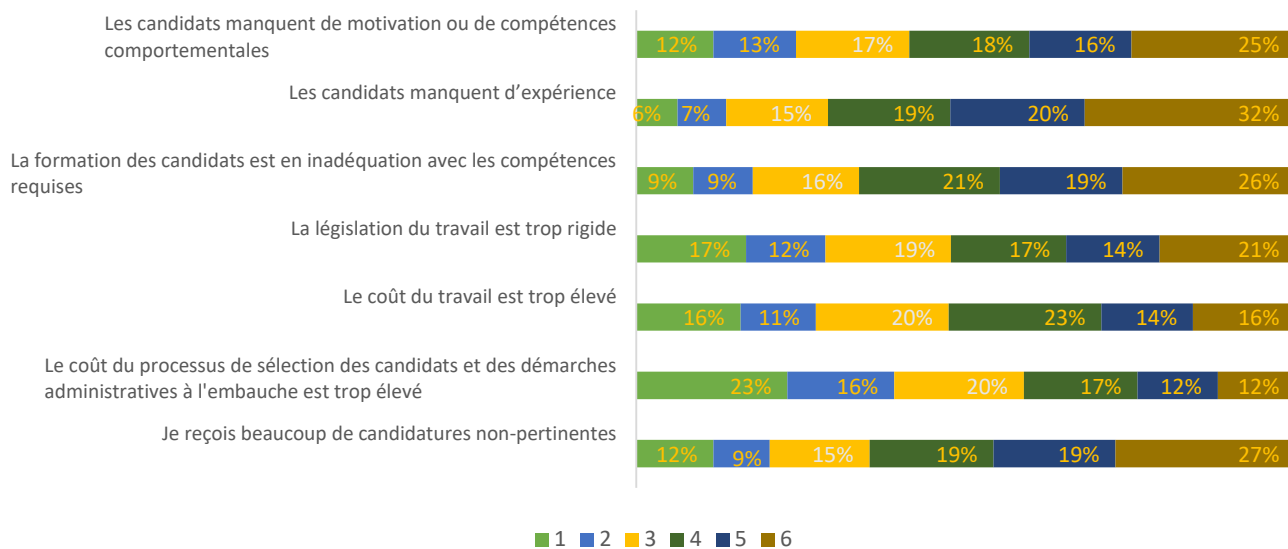


Pour la question sur le principal défi rencontré par les entreprises pour leur développement, la réponse a pris la configuration suivante (digramme ci-dessous) :

- 20% des entreprises approchées ne sont confrontées à aucun défi ;
- Les deux principaux défis auxquels les entreprises sont confrontées sont : la demande insuffisante pour leurs produits et l'absence de main d'œuvre qualifiée ;

Le digramme suivant illustre les principales difficultés que les entreprises rencontrent et qui ont un impact sur leurs décisions de recrutement (classées par ordre numéraire):

#### PRINCIPALES DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT RENCONTRÉES



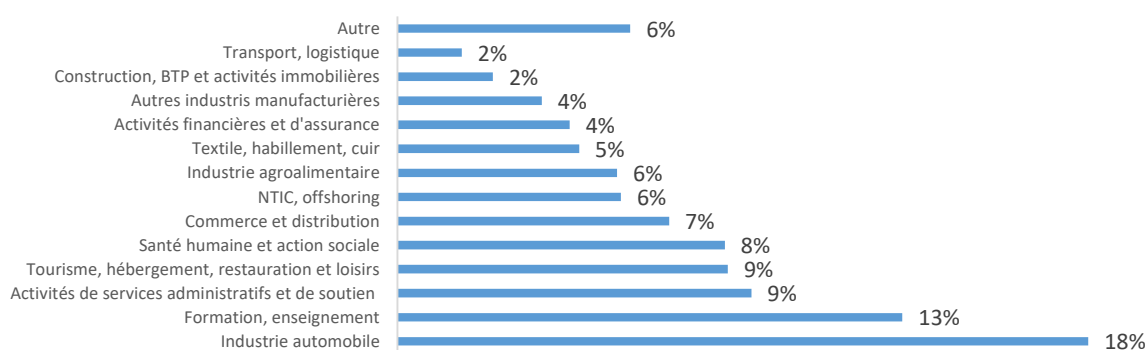
D'après les entreprises approchées, la qualité des candidatures en termes de manque d'expérience d'inadéquation de la formation des candidats avec les compétences requises, de la non-pertinence des candidatures reçues et du manque de motivation et des compétences comportementales représentent les principaux aspects qui impactent les décisions de recrutement.

#### ► Besoin en formation adaptation

l'enquête a permis de cerner le besoin pour la formation adaptation de **17825** nouvelles recrues et salariés émanant de **3813** entreprises approchées .

Ce besoin est réparti par secteur d'activité comme suit :

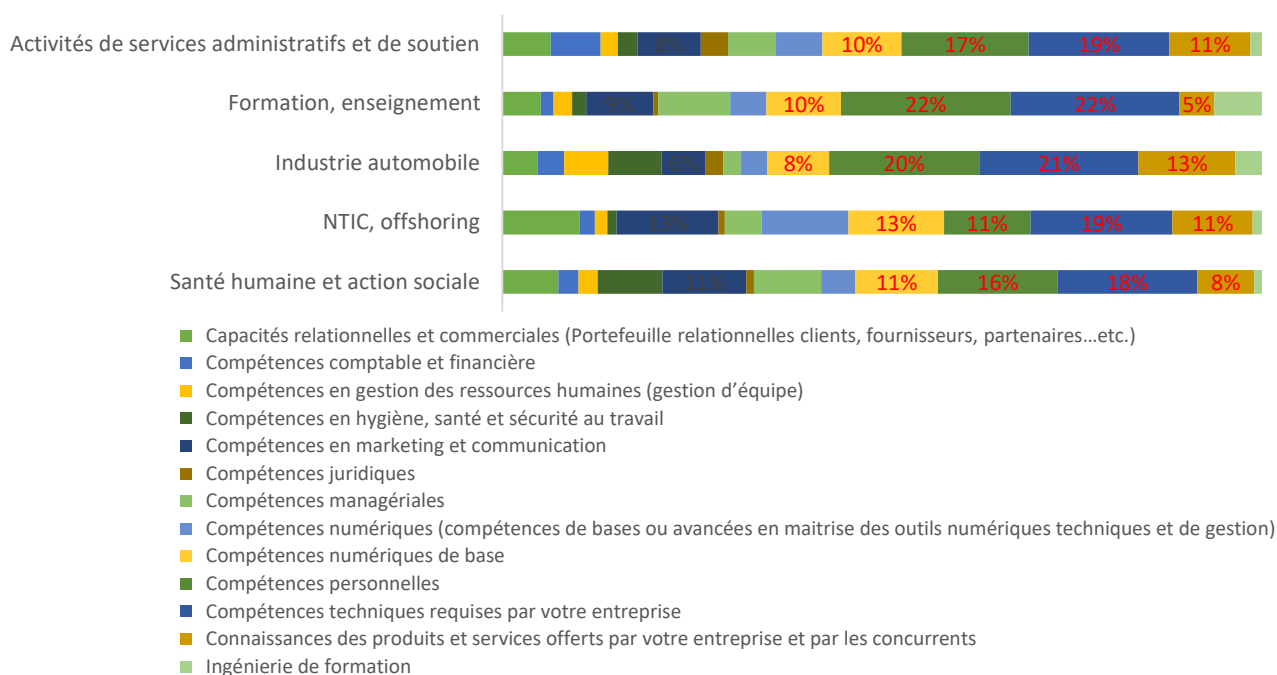
## RÉPARTITION DU BESOIN EN FORMATION D'ADAPTATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



57% du besoin en formation adaptation concerne 5 secteurs sur les 22 approchés , à savoir :

- Industrie automobile
- Formation, enseignement
- Activités de services administratifs et de soutien
- Tourisme, hébergement, restauration et loisirs
- Santé humaine et action sociale

## Structure du besoin en compétences (formation adaptation)



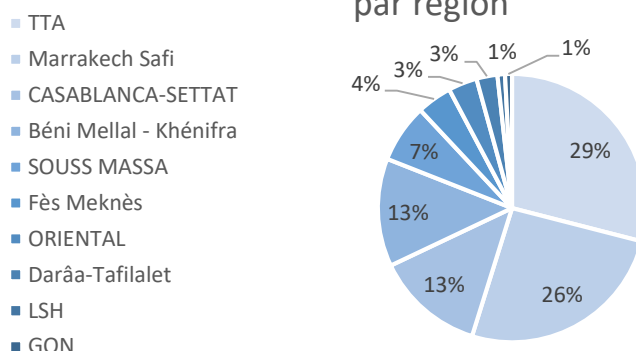
Pour les secteurs les plus employeurs selon l'enquête, les compétences techniques et personnelles sont la cible du besoin des entreprises en formation adaptation.

## ► Les projets d'investissement

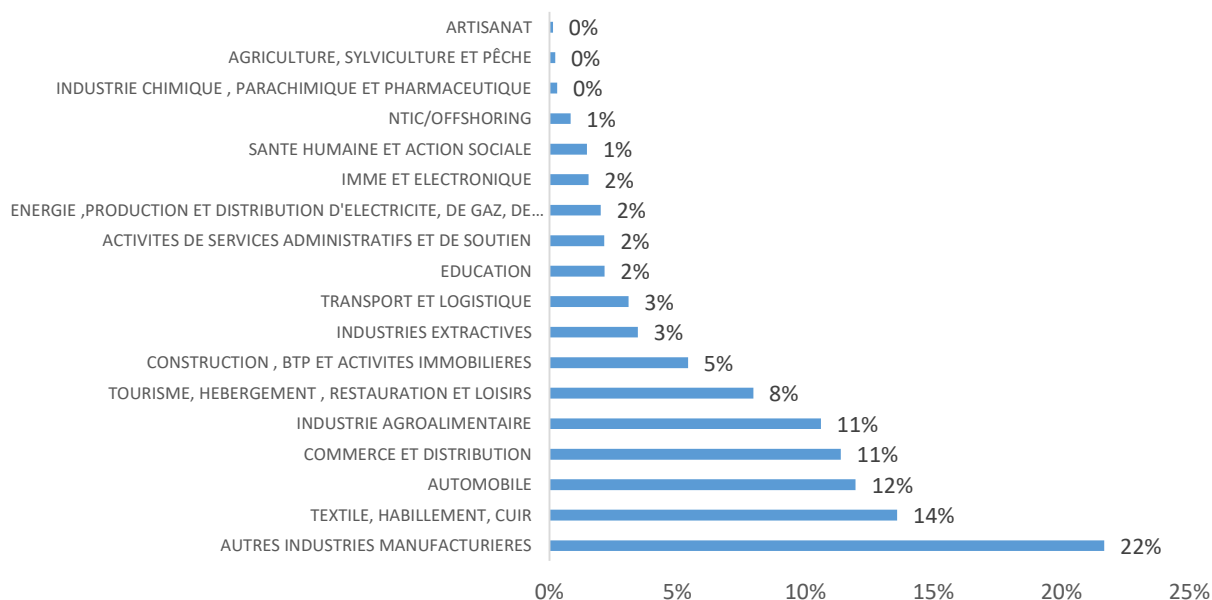
Le partenariat institutionnel de l'ANAPEC a permis de répertorier **1052** projets d'investissement au niveau national jusqu'à fin 2023 (excepté la région de Rabat-Salé-

Kenitra et Dakhla-Oued-Eddahab) , avec un besoin estimatif en recrutement de **110048** personnes , réparti par région et par secteur d'activité comme suit :

### Répartition du besoin estimatif en recrutement par région



### Répartition du besoin estimatif en recrutement -projets d'investissement- par secteur



## REGION CASABLANCA – SETTAT



### Nombre d'habitants

**6.862 millions d'habitants**

### Taux de chômage \*

**12,5%**

### Taux d'activité \*

**46,6%**



### Secteurs porteurs



Finance



Industrie



Agriculture



Transport & logistique



Offshoring

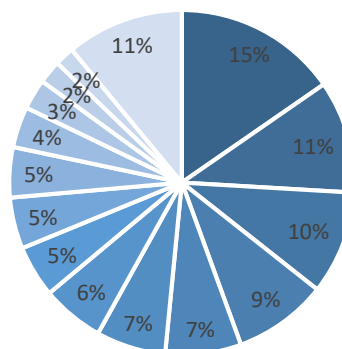
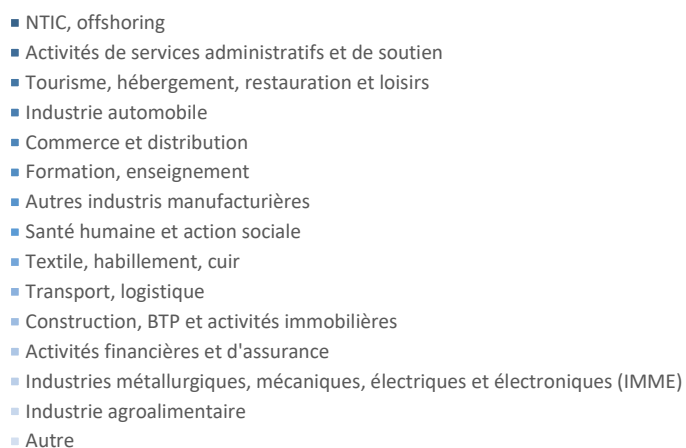
\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

Pour la région de Casablanca-Settat, l'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **3878** employeurs, dont **1785** ont un besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **6748** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

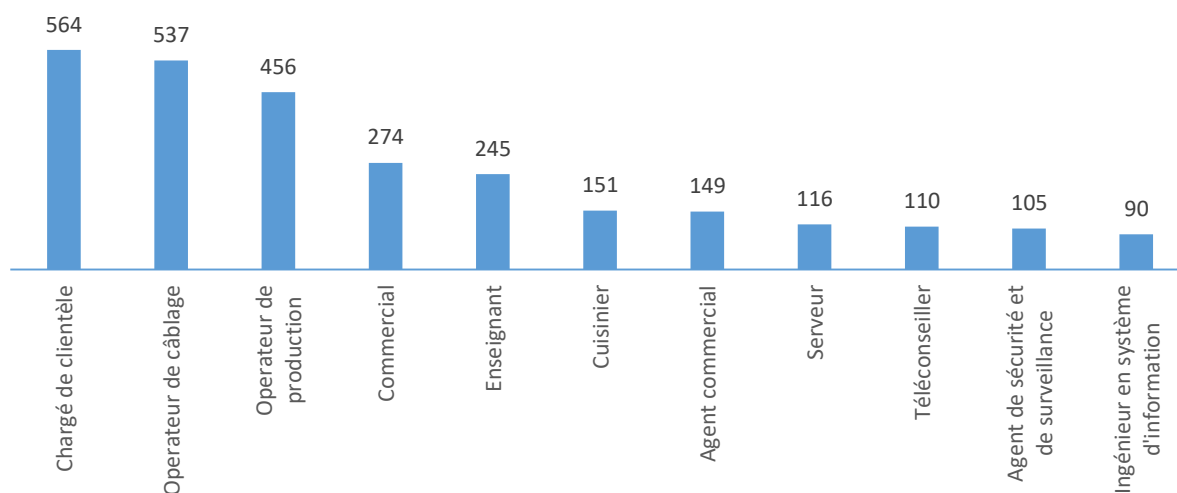
Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

### Répartition du besoin en recrutement par secteur d'activité



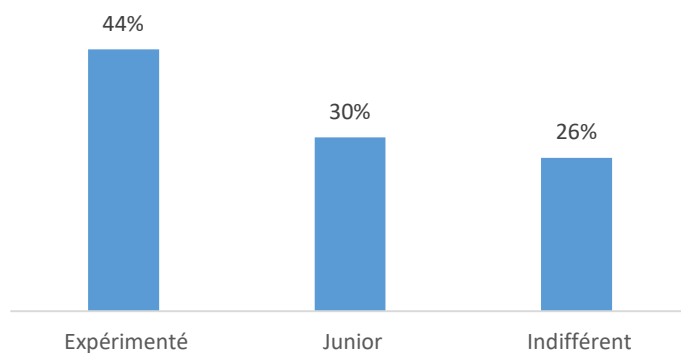
Le besoin recueilli concerne majoritairement les emplois-métiers suivants :

### Besoin recueilli en recrutement



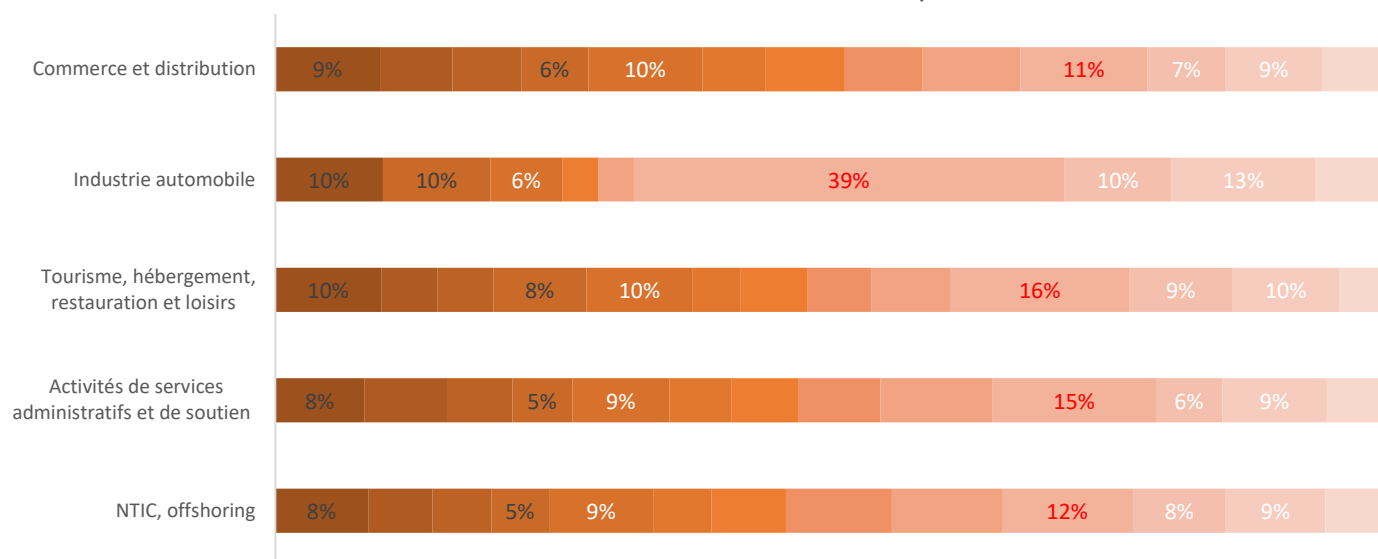
## Par niveau d'expérience

Répartition du besoin recueilli par niveau d'expérience



L'expérience n'est pas exigée pour  
56% du besoin en recrutement  
recueilli

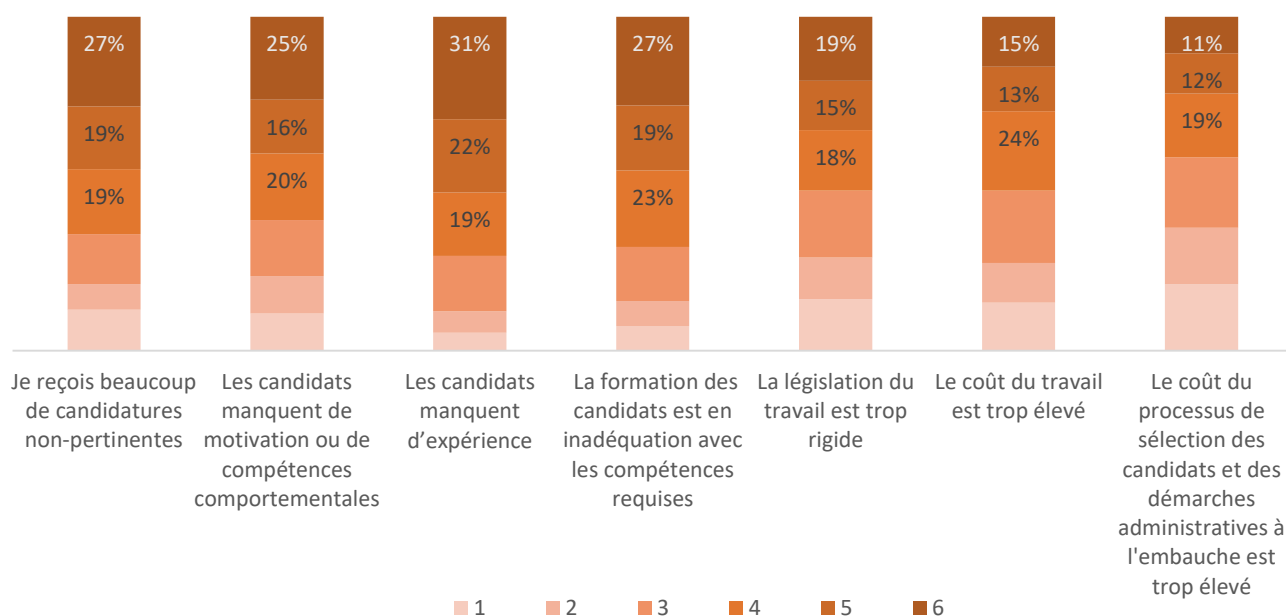
## Répartition du besoin en compétences par secteur d'activité (ayant le plus de demande en recrutement)



- Capacités relationnelles et commerciales (Portefeuille relationnelles clients, fournisseurs, partenaires...etc.)
- Compétences comptable et financière
- Compétences en gestion des ressources humaines (gestion d'équipe)
- Compétences en hygiène, santé et sécurité au travail
- Compétences en marketing et communication
- Compétences juridiques
- Compétences managériales
- Compétences numériques (compétences de bases ou avancées en maîtrise des outils numériques techniques et de gestion)
- Compétences numériques (compétences de bases ou avancées en maîtrise des outils numériques techniques et de gestion)
- Compétences personnelles
- Compétences techniques requises par votre entreprise
- Connaissances des produits et services offerts par votre entreprise et par les concurrents
- Ingénierie de formation

La structure de la demande en compétences diffère selon les secteurs d'activité, néanmoins le besoin en compétences personnelles reste le plus le plus marquant quel que soit le secteur.

### Freins au recrutement

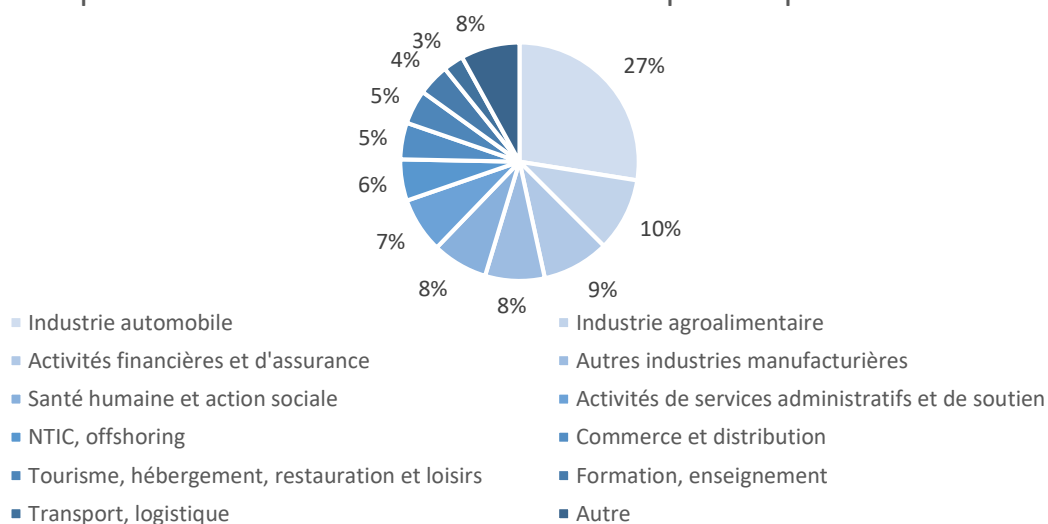


Les principaux freins au recrutement comme évoqués par les entreprises concernent la qualité des candidatures (manque d'expérience, inadéquation avec les compétences requises, manque de motivation et lacunes au niveau des compétences comportementales).

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **7303** personnes sur la région de Casablanca-Settat, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

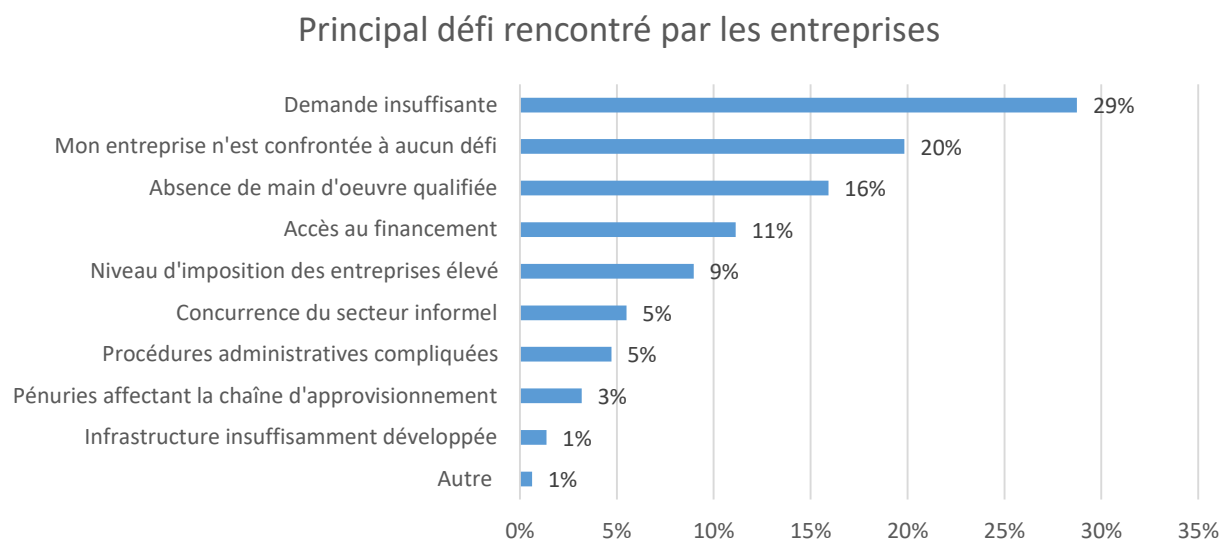
### Répartition du besoin en formation d'adaptation par secteur



**55%** du besoin en formation adaptation concerne **4** secteurs d'activité : Industrie automobile, Industrie agroalimentaire, Activités financières et d'assurance, Autres industries manufacturières.



## Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) reste le principal défi rencontré par les entreprises de la région.

## REGION RABAT-SALE-KENITRA



### Nombre d'habitants

**4,6 millions d'habitants**

### Taux de chômage \*

**11,2%**

### Taux d'activité \*

**44,4%**



### Secteurs porteurs



Automobile



Agro-industrie



Offshoring



Economie du savoir



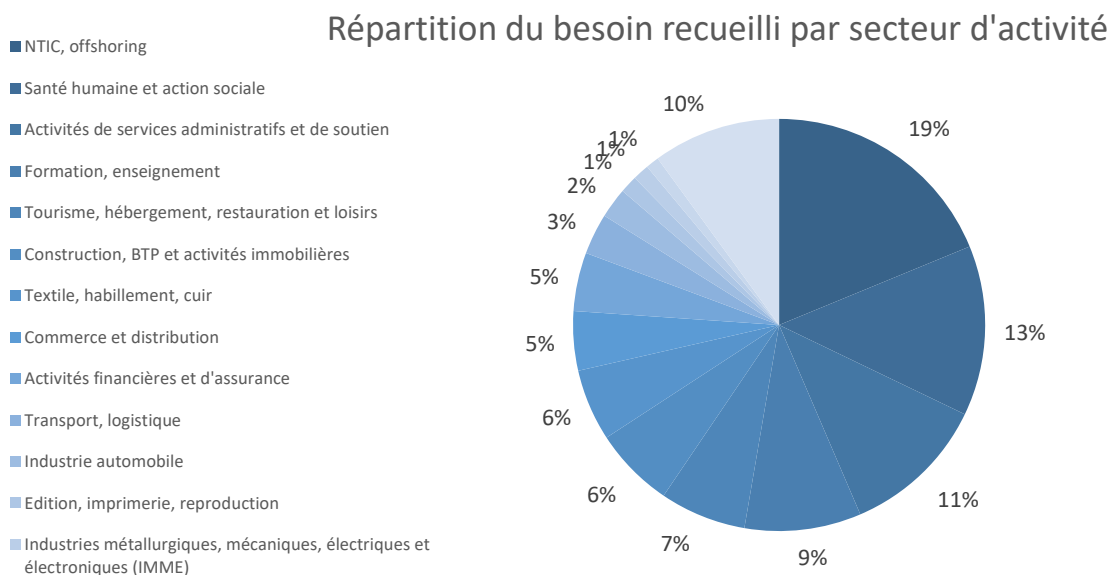
Textile & habillement

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

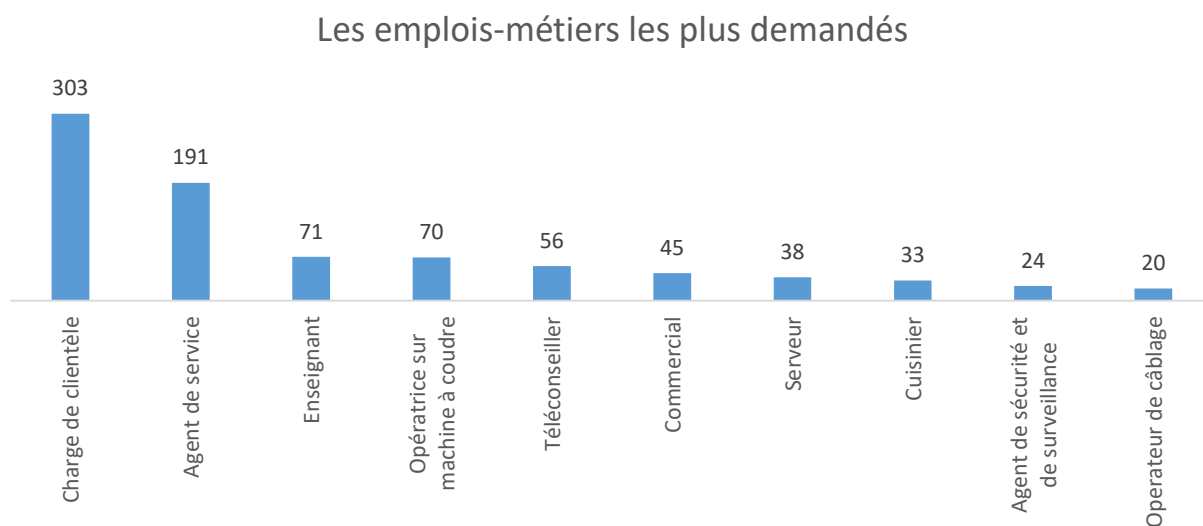
Pour la région de Rabat-Salé-Kenitra, l'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **1132** employeurs, dont **635** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **2029** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

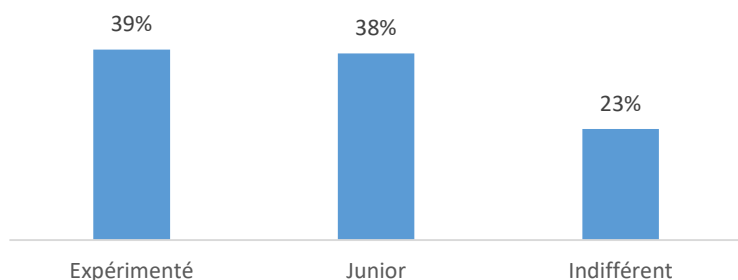


53% du besoin en recrutement recueilli concerne 4 secteurs sur 22 : NTIC, offshoring, Santé humaine et action sociale, Activités de services administratifs et de soutien et Formation, enseignement.



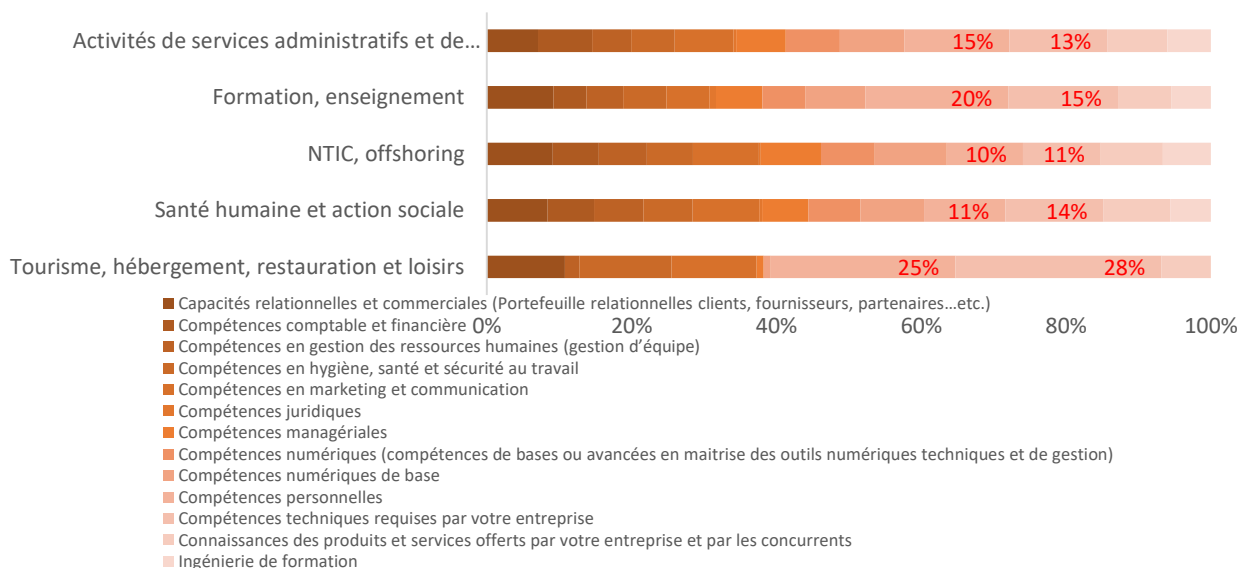
**Par niveau d'expérience**

### Répartition du besoin par niveau d'expérience



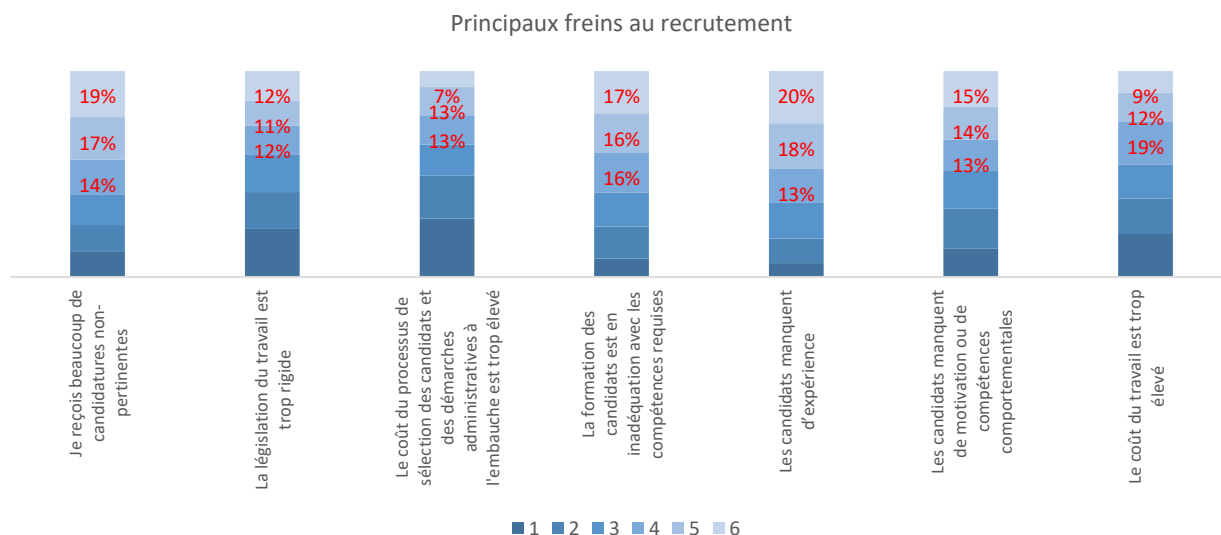
50% du besoin en recrutement sans exigence au niveau de l'expérience relève du secteur des NTIC/OFFSHORING (centres de contact)

### Répartition du besoin en compétences par secteur



La structure de la demande en compétences diffère selon les secteurs d'activité, néanmoins le besoin pour les compétences personnelles et techniques reste le plus marquant quel que soit le secteur.

### Freins au recrutement



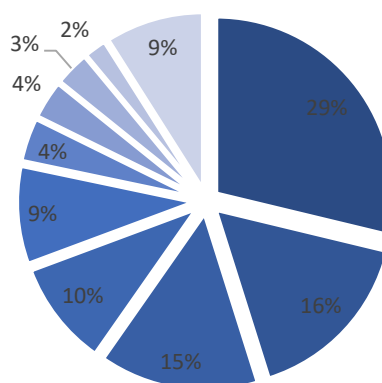
Les principaux freins au recrutement comme évoqués par les entreprises concernent la qualité des candidatures (manque d'expérience, inadéquation avec les compétences requises) .

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **1227** personnes sur la région de Rabat-Salé-Kenitra, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

#### Répartition du besoin en formation d'adaptation par secteur

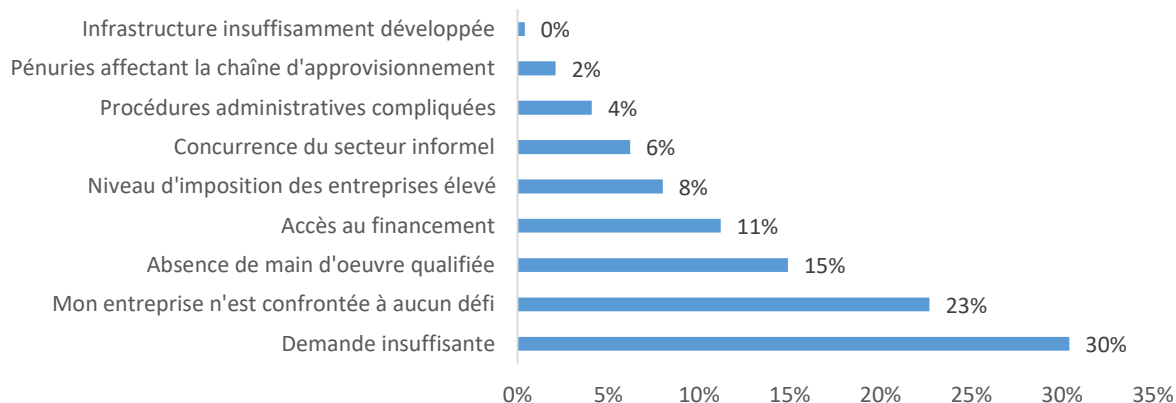
- NTIC, offshoring
- Industrie automobile
- Santé humaine et action sociale
- Formation, enseignement
- Activités de services administratifs et de soutien
- Commerce et distribution
- Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (IMME)
- Tourisme, hébergement, restauration et loisirs
- Agriculture, sylviculture et pêche
- Autre



4 secteurs totalisent 70% du besoin en formation adaptation : NTIC/offshoring, Industrie automobile, Santé humaine et action sociale, Formation /enseignement.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Défis au développement des activités de l'entreprise



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) reste le principal défi rencontré par les entreprises de la région.

## REGION TANGER-TETOUAN-AL HOCEIMA



### Nombre d'habitants

**3 ,557 millions d'habitants**

### Taux de chômage \*

**8,8%**

### Taux d'activité \*

**49,9%**



### Secteurs porteurs



Automobile



Industrie



Offshoring



Energies  
renouvelables



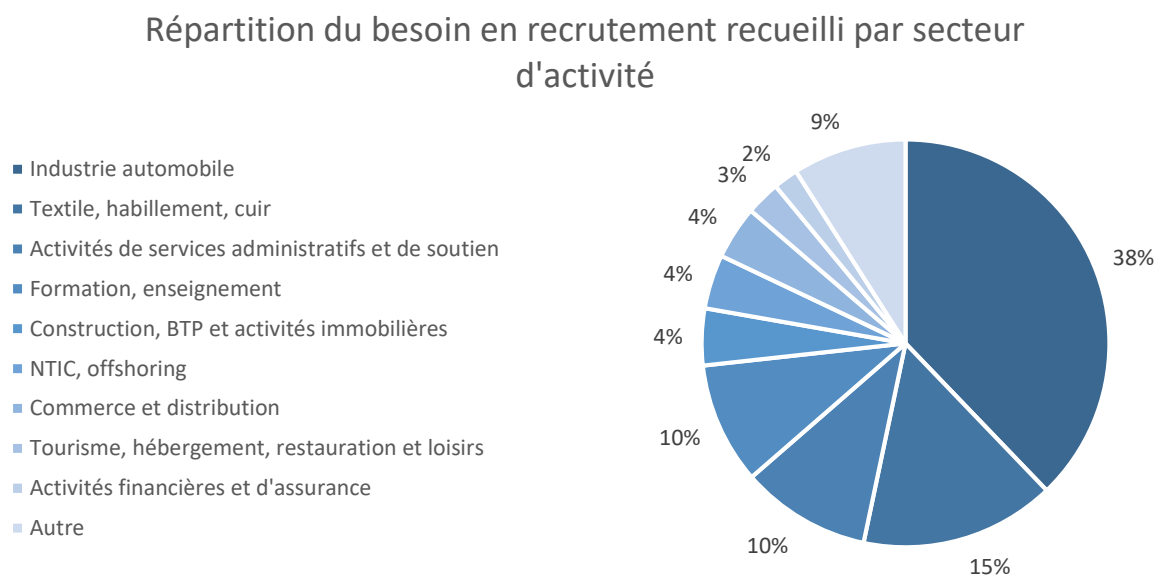
Transport & Logistique

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

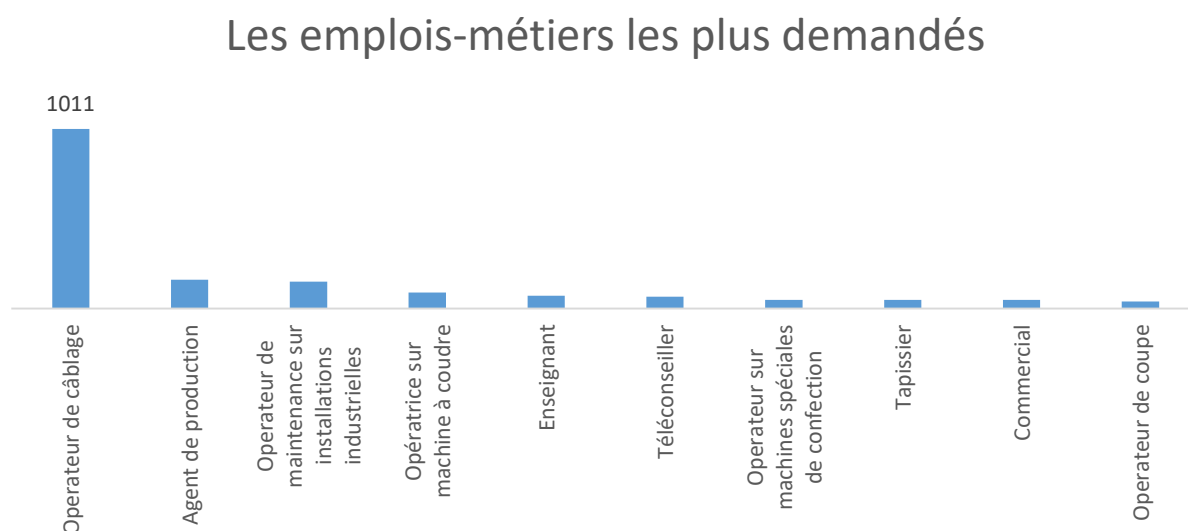
Pour la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, l'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **1144** employeurs, dont **541** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **3317** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

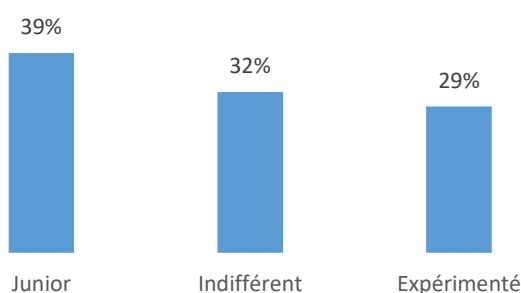


Plus qu'un tiers du besoin en recrutement recueilli concerne le secteur de l'industrie automobile.



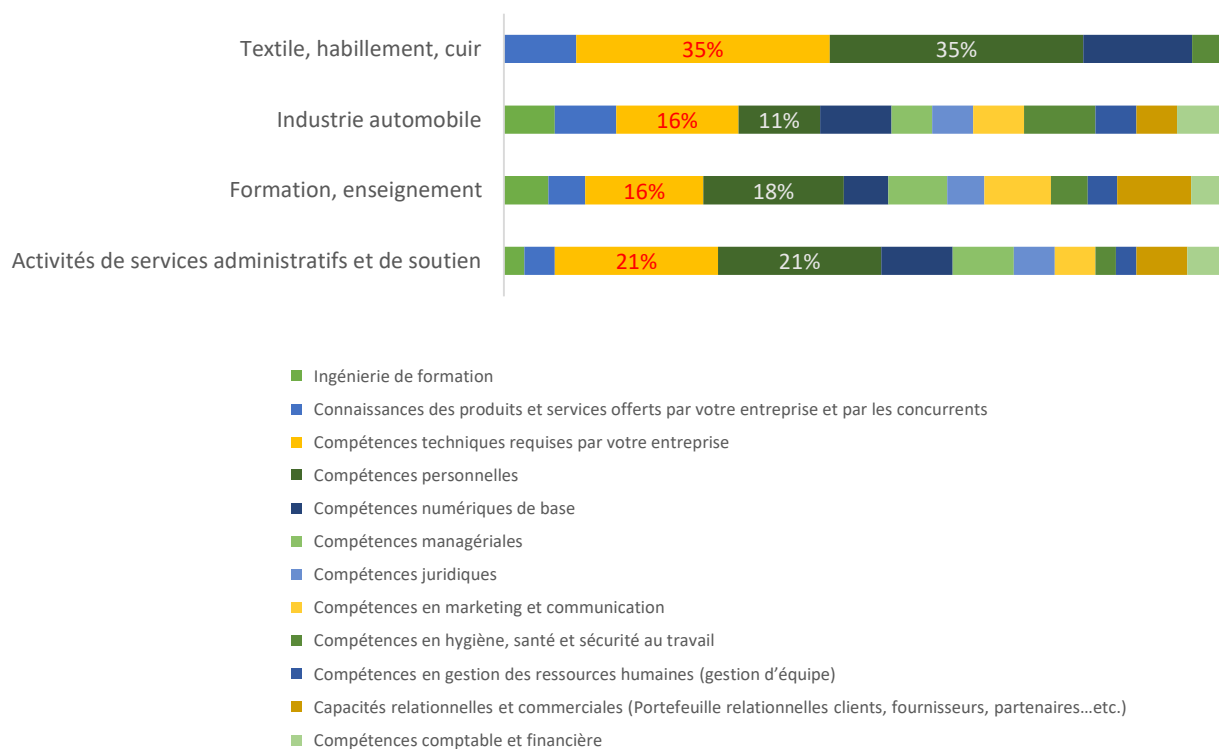
## Par niveau d'expérience

### Besoin recueilli par niveau d'expérience



L'expérience n'est pas exigée pour la majorité des profils à recruter (total junior et indifférent), compte-tenu des secteurs et des emplois-métiers cibles

### Répartition du besoin en compétences par secteur

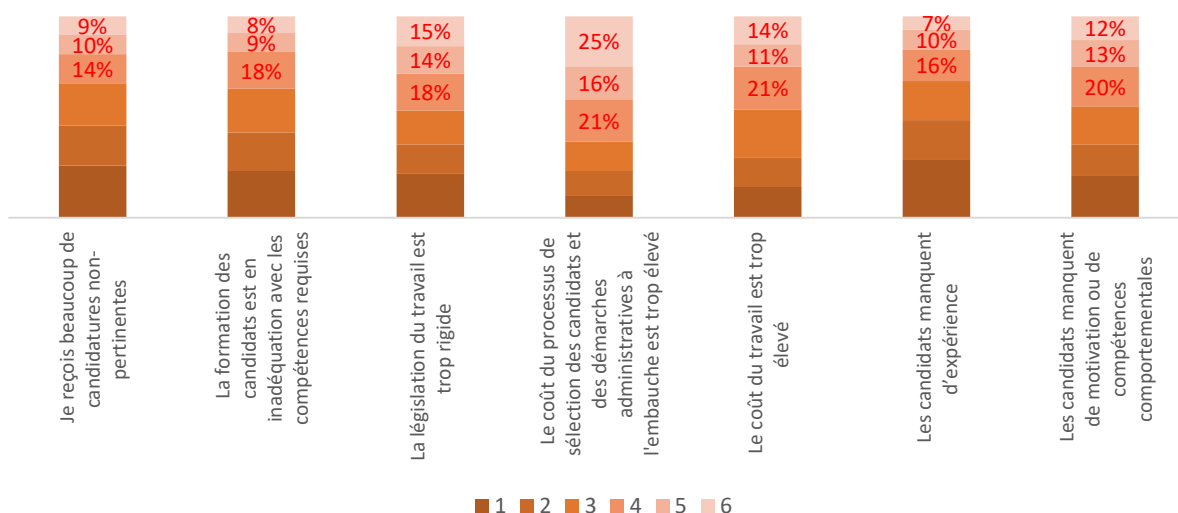


La structure de la demande en compétences diffère selon les secteurs d'activité, néanmoins le besoin pour les compétences personnelles et techniques reste le plus marquant quel que soit le secteur.



## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement

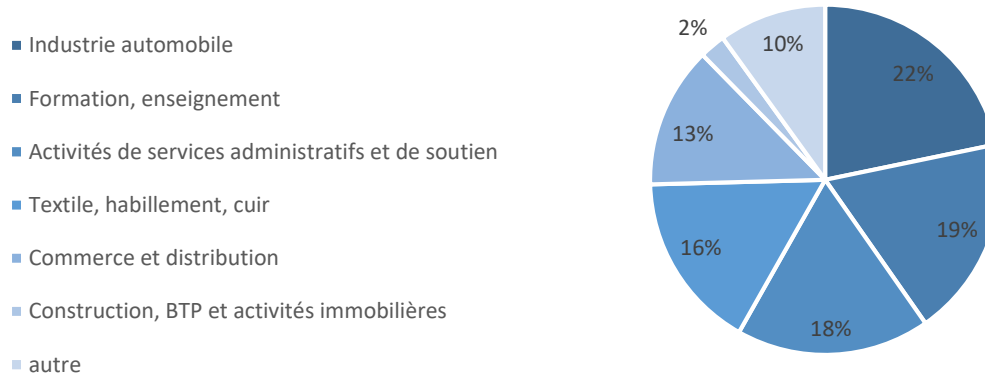


Le coût du processus de sélection et du recrutement est évoqué comme le principal frein à l'embauche.

## Besoin en formation adaptation

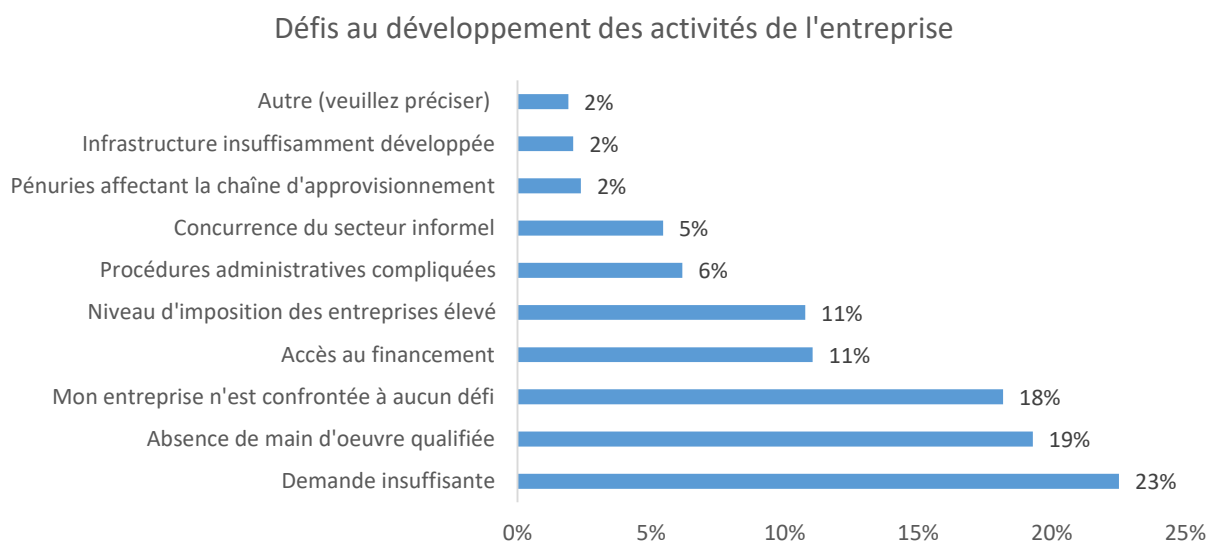
L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **4403** personnes sur la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

### Répartition du besoin en formation d'adaptation par secteur d'activité



Quatre secteurs totalisent 75% du besoin en formation adaptation : Industrie automobile, Formation/enseignement, Activités de services administratifs et de soutien, Textile/habillement/cuir.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) et l'absence de main d'œuvre qualifiée restent les principaux défis rencontrés par les entreprises de la région, qui entravent leur développement.

## REGION MARRAKECH-SAFI



Nombre d'habitants

**4,521 millions d'habitants**

Taux de chômage \*

**6,9%**

Taux d'activité \*

**45,2%**



Secteurs porteurs



Tourisme  
Hôtellerie



Industrie



Textile Habillement



Agriculture



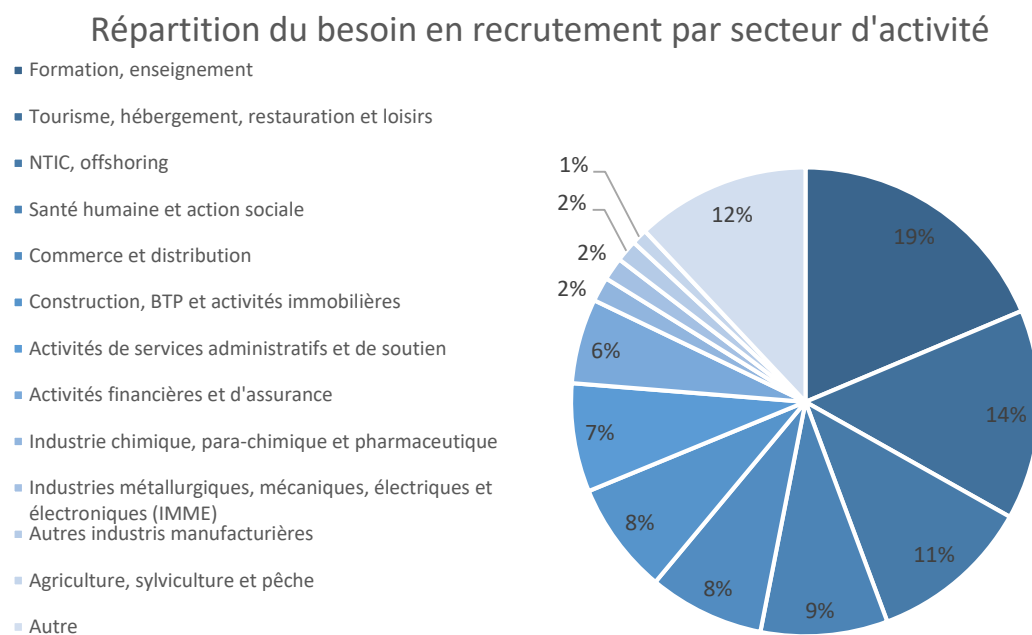
Mines

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **1254** employeurs sur la région Marrakech-Safi, dont **626** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **1658** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :



Élément notable, la reprise du recrutement du secteur Tourisme, Hôtellerie, Restauration.

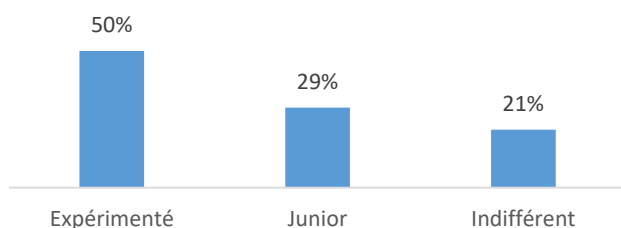
Quatre secteurs représentent plus que la moitié des besoins recueillis en recrutement : Formation, enseignement, Tourisme, hébergement, restauration et loisirs, NTIC, offshoring, Santé humaine et action sociale.

Le top 10 des emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Educatrice
- Infirmier
- Commercial
- Divers hôtellerie
- Vendeur
- Enseignant
- Téléconseiller
- Cuisinier
- Operateur de saisie
- Serveur

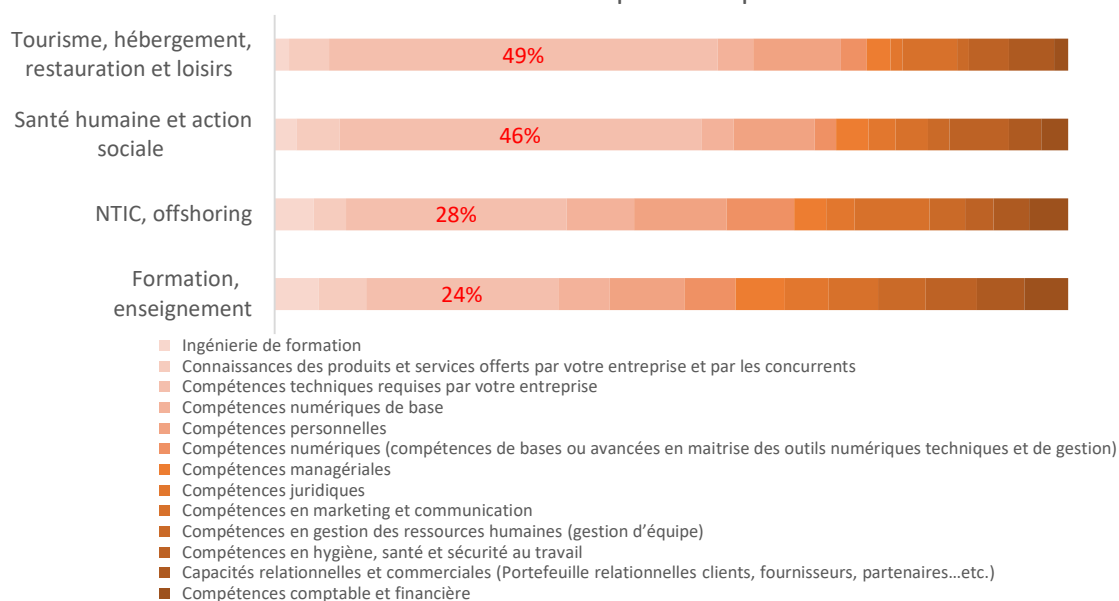
## Par niveau d'expérience

### Répartition du besoin par niveau d'expérience



L'expérience est majoritairement demandée pour les secteurs porteurs selon les données recueillies : Formation, enseignement, Tourisme, hébergement, restauration et loisirs, NTIC, offshoring

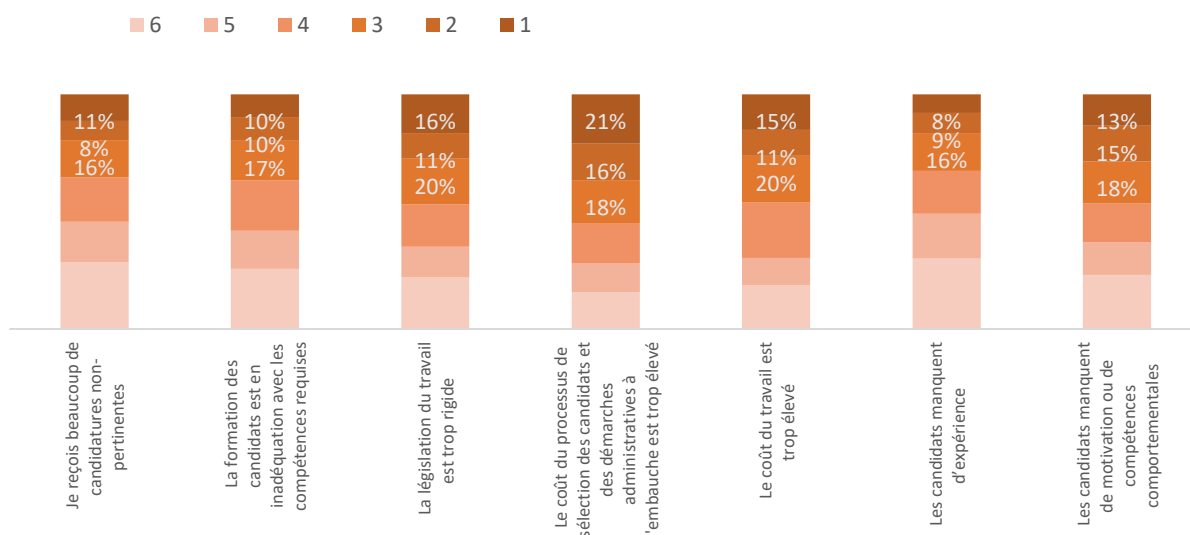
### Structure du besoin en compétences par secteur



Les compétences techniques restent les plus exigées par les secteurs les plus porteurs sur la région selon l'enquête.

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement

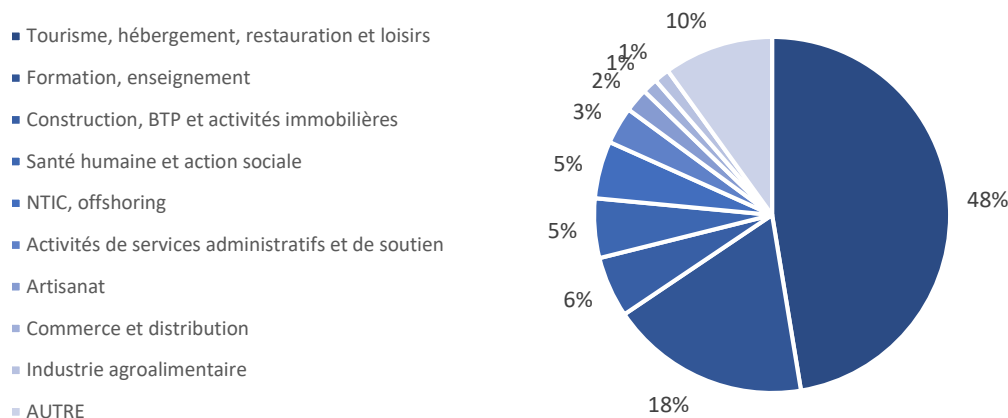


La qualité des candidats est le principal frein au recrutement : candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **1568** personnes sur la région de Marrakech-Safi, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

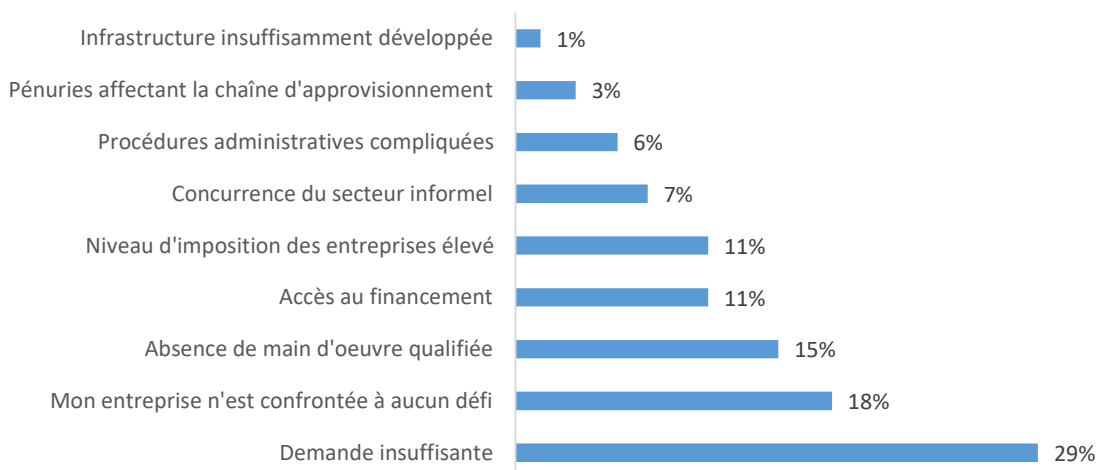
#### Structure du besoin en formation d'adaptation par secteur



Le secteur du Tourisme, hôtellerie restauration présente le plus de demandes pour la formation adaptation de ses salariés et ses nouvelles recrues

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Défis au développement des activités de l'entreprise



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) et l'absence de main d'œuvre qualifiée restent les principaux défis rencontrés par les entreprises de la région, ayant un impact sur leur développement.

## REGION FES –MEKNES



Nombre d'habitants

**4,237 millions d'habitants**

Taux de chômage \*

**13,0%**

Taux d'activité \*

**42,5%**



Secteurs porteurs



Tourisme  
Hôtellerie



Industrie



Textile et  
habillement



Offshoring



Agriculture

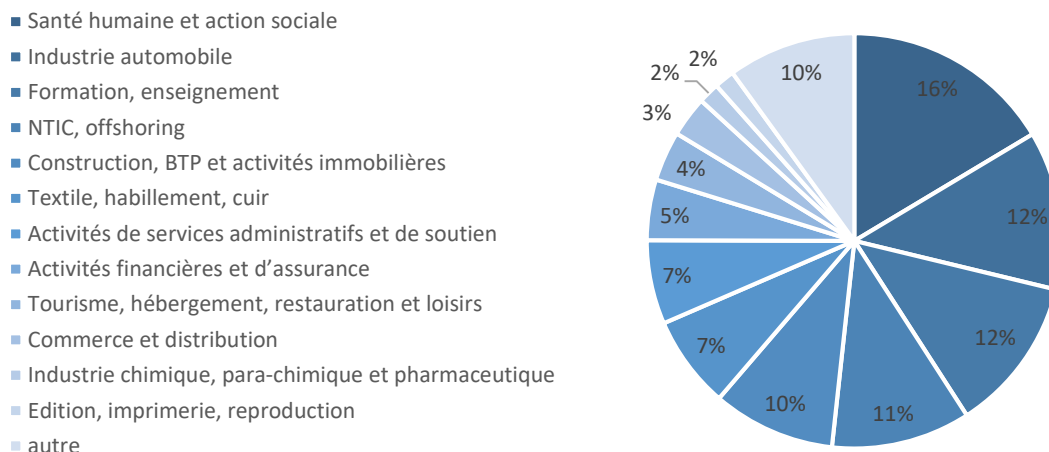
\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **1143** employeurs sur la région Fès -Meknès, dont **504** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **1649** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

### Répartition du besoin recueilli par secteur d'activité

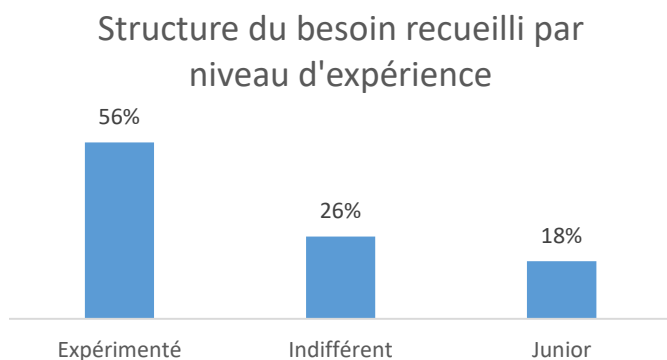


Quatre secteurs représentent plus que la moitié des besoins recueillis en recrutement : Santé humaine et action sociale, Industrie automobile, Formation, enseignement, NTIC, offshoring.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Ouvrier d'usine (automobile et construction)
- Educatrice
- Charge clientèle
- Enseignant
- Commercial
- Téléconseiller

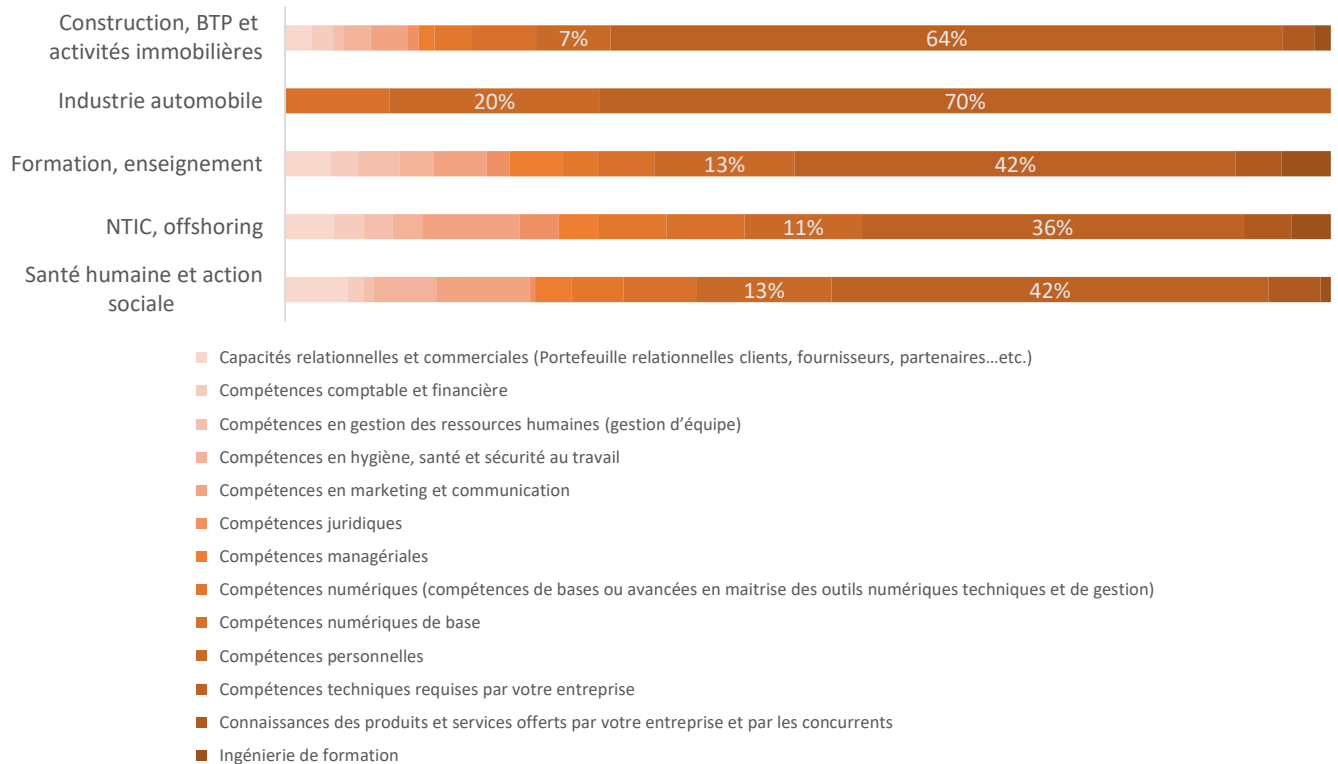
### Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des profils recherchés

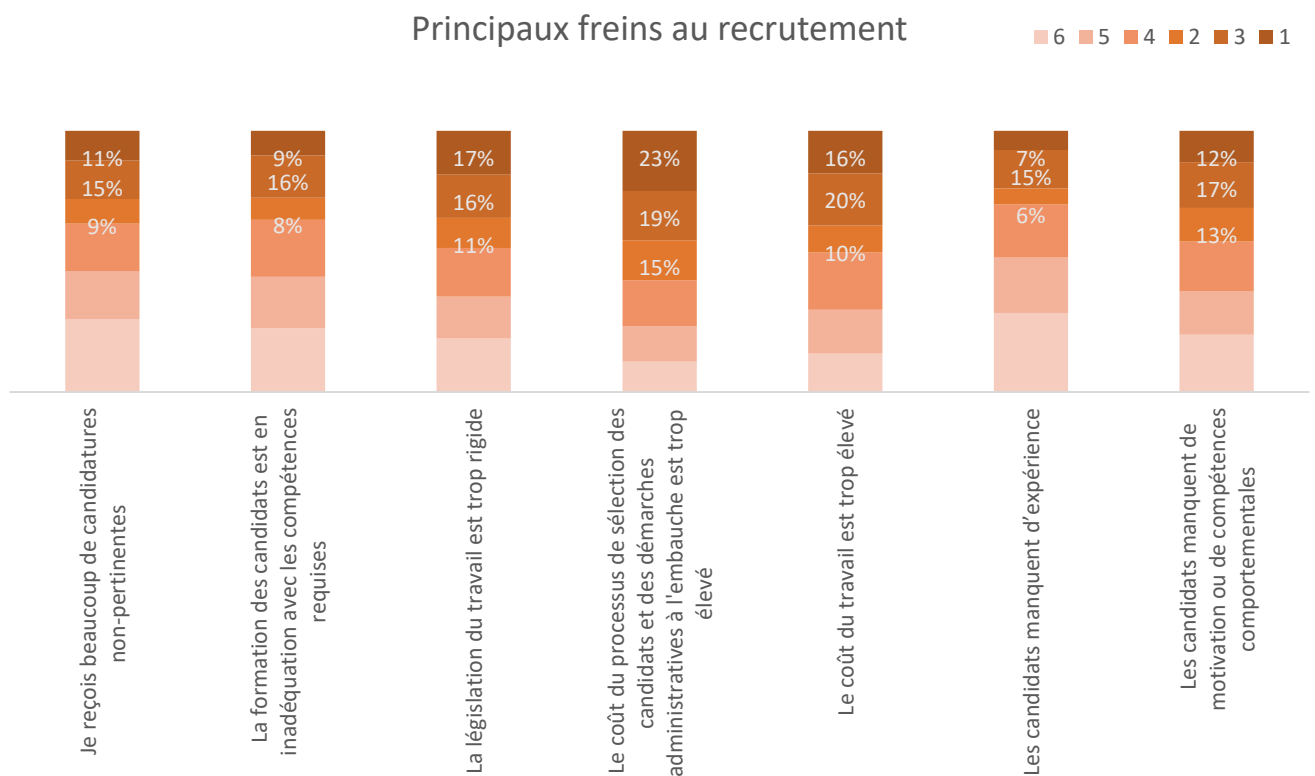


## Répartition du besoin en compétences recueilli par secteur



Les compétences techniques restent les plus exigées par les secteurs les plus porteurs sur la région selon l'enquête, suivies des compétences personnelles.

## Freins au recrutement

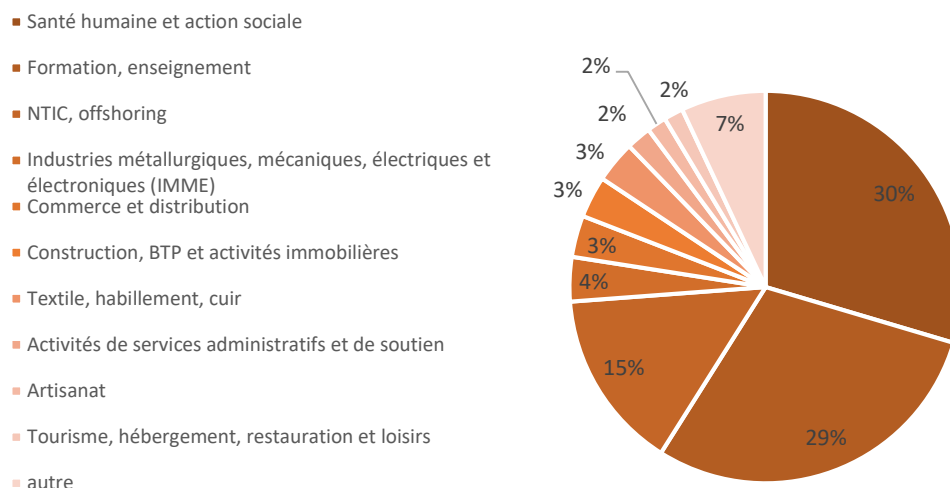


La qualité des candidats est le principal frein au recrutement : candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience et de motivation des candidats.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **874** personnes sur la région de Fès - Meknès, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

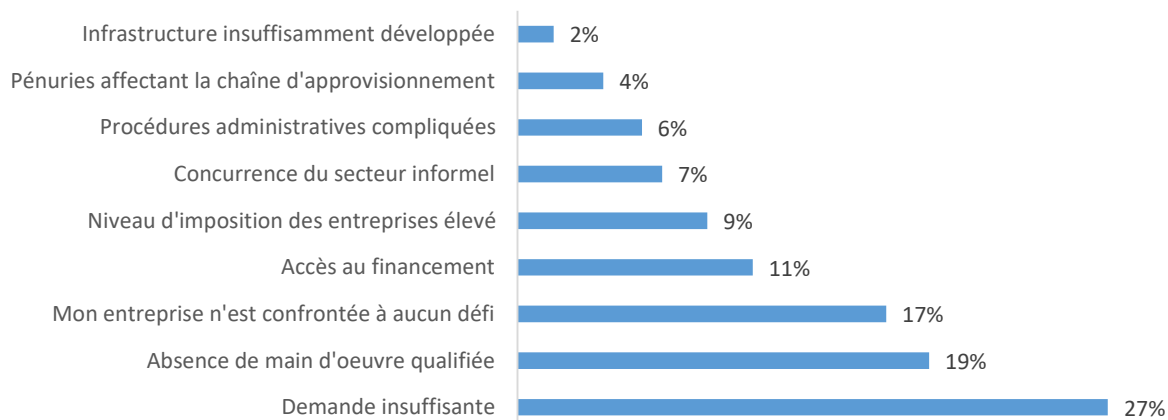
#### Structure du besoin en formation adaptation par secteur



La majorité des besoins en formation adaptation concerne trois secteurs : Santé humaine et action sociale, Formation, enseignement et NTIC, offshoring.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Principaux défis au développement des entreprises



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) et l'absence de main d'œuvre qualifiée restent les principaux défis rencontrés par les entreprises de la région, ayant un impact sur leur développement.

## REGION SOUSS-MASSA



### Nombre d'habitants

**2,817 millions d'habitants**

### Taux de chômage\*

**11,7%**

### Taux d'activité \*

**37,7%**

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-



### Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Industrie



Agriculture



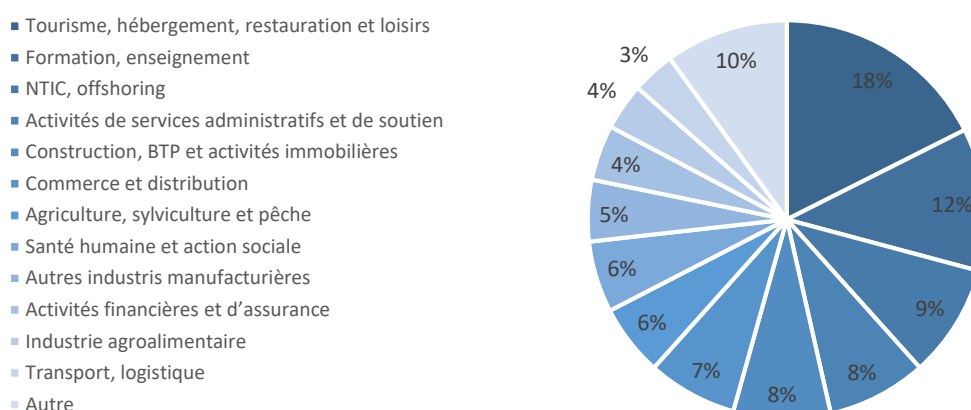
Pêche

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **888** employeurs sur la région Souss-Massa, dont **457** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **1001** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

### Structure du besoin en recrutement par secteur



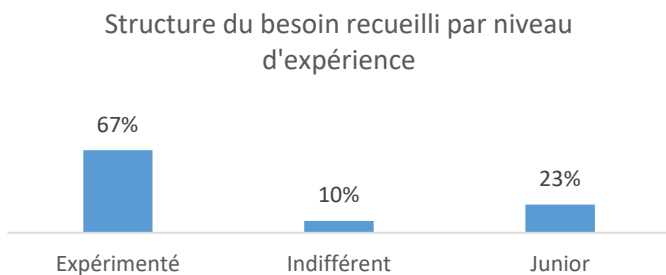
Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Tourisme, hébergement, restauration et loisirs, Formation/enseignement, NTIC/ offshoring et Activités de services administratifs et de soutien

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Administrateur comptabilité/finance
- Ouvrier d'usine
- Enseignant
- Téléconseiller
- Technicien réseaux et télécom
- Educatrice
- Commercial
- Technicien agricole
- Comptable junior

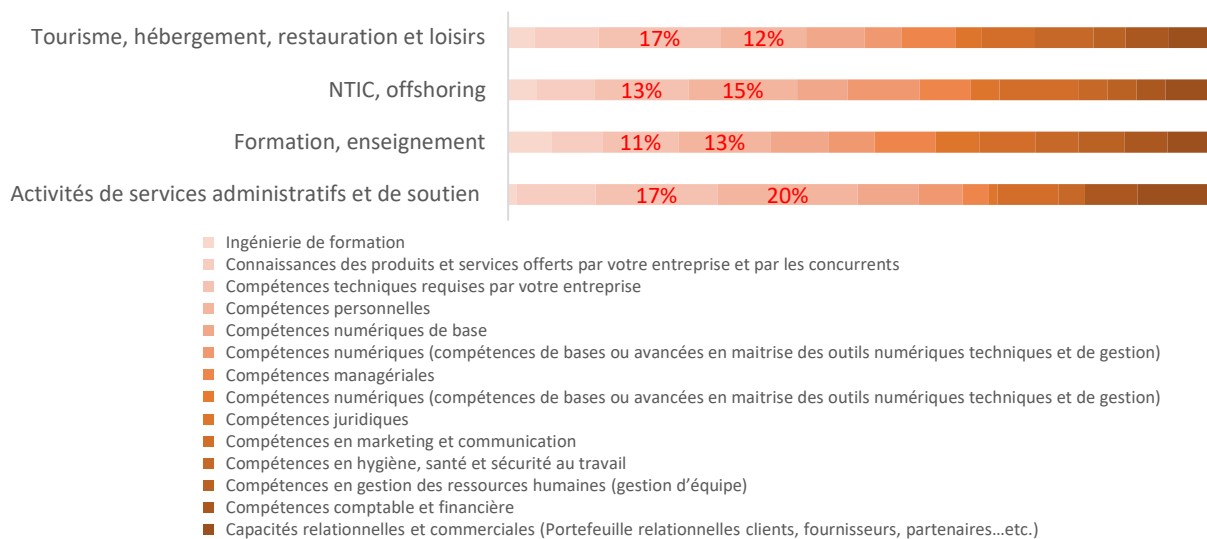
**N.B :** le secteur du Tourisme, hébergement, restauration et loisirs est le premier recruteur de la région selon le périmètre de l'enquête, mais pour différents emplois-métiers sans dominance particulière.

## Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des profils recherchés

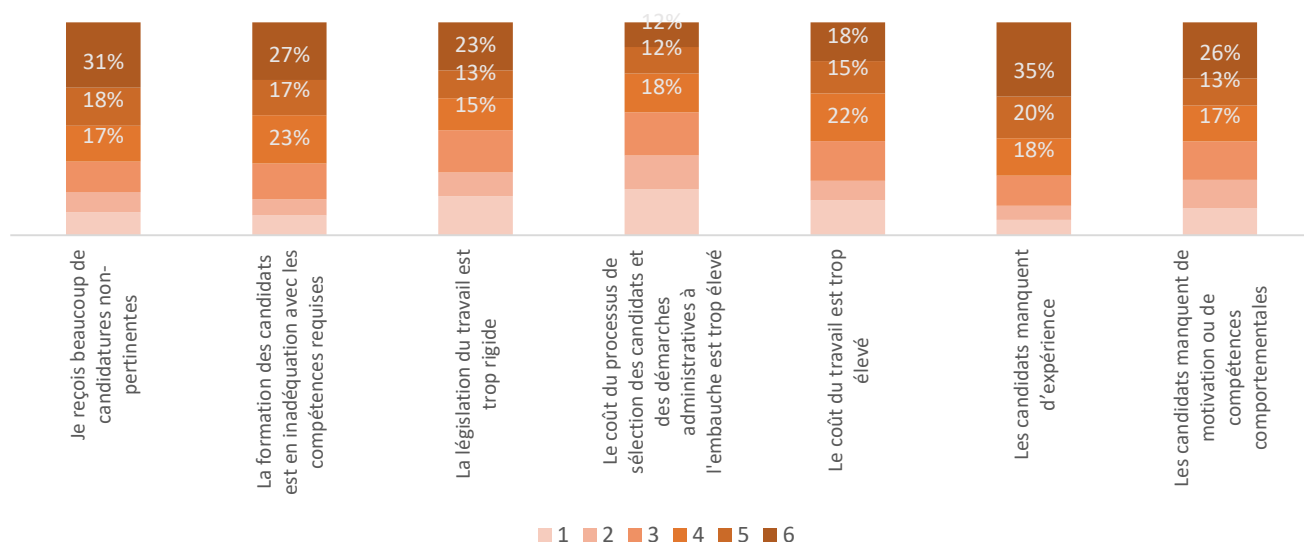
## Structure du besoin en compétences recueilli



Les compétences techniques et les compétences personnelles sont les plus recherchées par les secteurs porteurs chez les nouvelles recrues.

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement

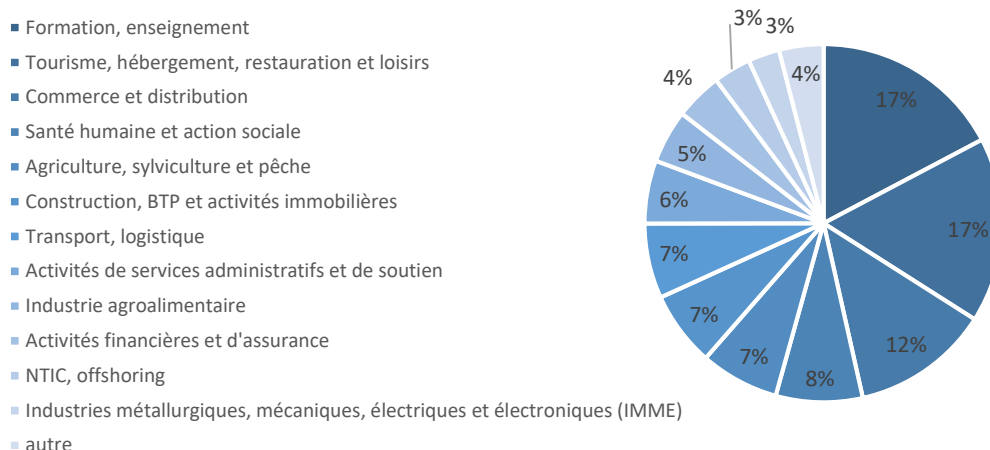


La qualité des candidats est le principal frein au recrutement : candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **563** personnes sur la région de Souss-Massa, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit : Formation, enseignement, Tourisme, hébergement, restauration et loisirs, Commerce et distribution, Santé humaine et action sociale, Agriculture, sylviculture et pêche, Construction, BTP et activités immobilières, Transport, logistique, Activités de services administratifs et de soutien, Industrie agroalimentaire, Activités financières et d'assurance, NTIC, offshoring, Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (IMME), autre.

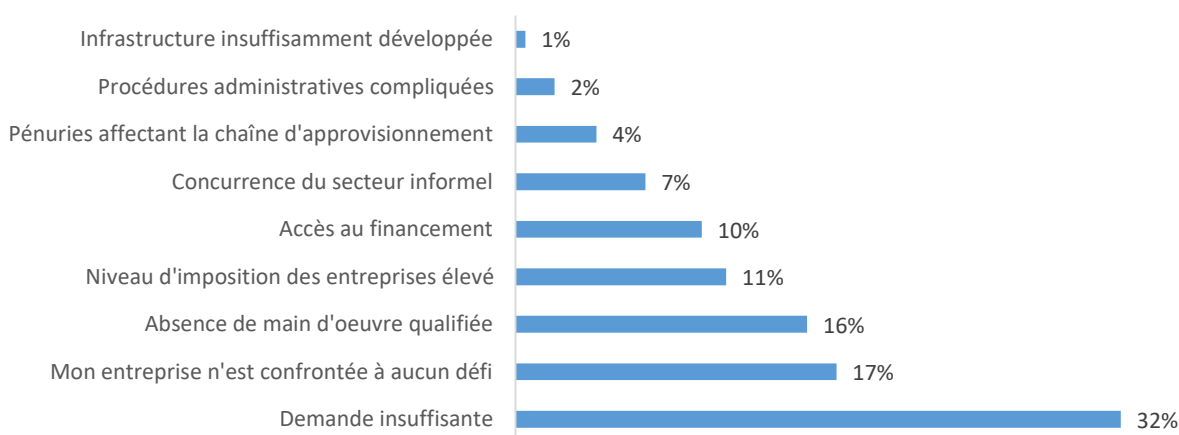
Structure du besoin en formation adaptation par secteur



Les secteurs les plus demandeurs de formation adaptation selon les données recueillies sont

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'insuffisance de la demande (opportunités de travail) est le principal défi rencontré par les entreprises.

## REGION L'ORIENTAL



Nombre d'habitants

**2,314 millions d'habitants**

Taux de chômage\*

**14,6%**

Taux d'activité \*

**41,6%**



Secteurs porteurs



Tourisme  
Hôtellerie



Agriculture



Mines



Energies  
renouvelables



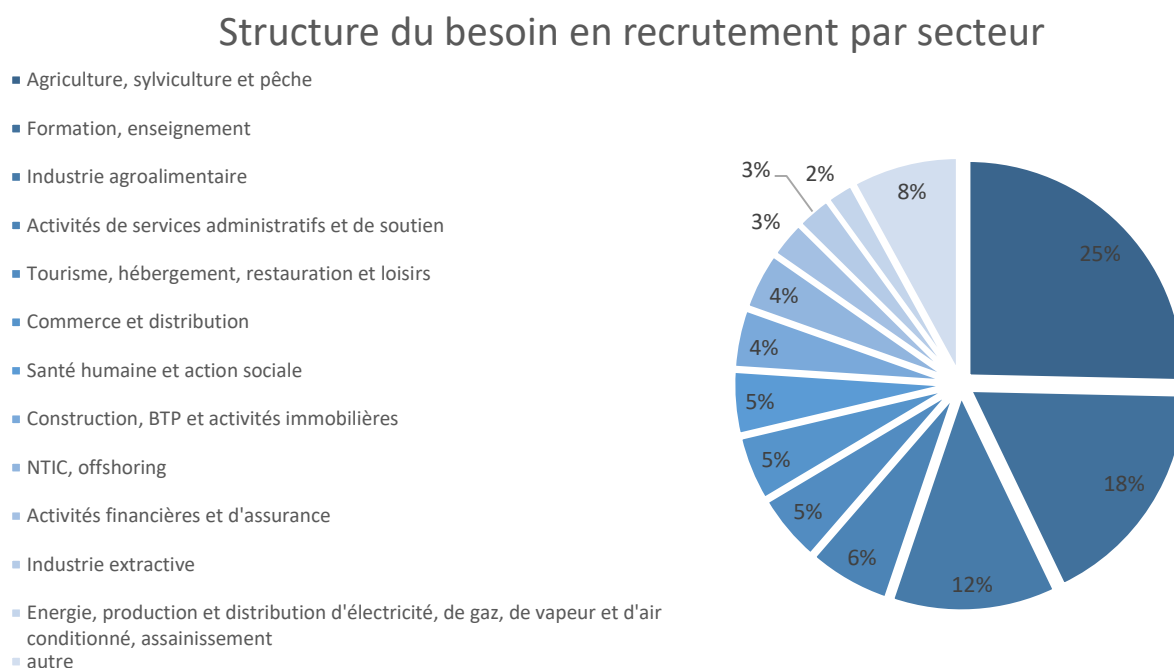
Industrie

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **546** employeurs sur la région de l'Oriental, dont **251** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **841** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :



Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Agriculture sylviculture et pêche, Formation enseignement, Industrie agroalimentaire.

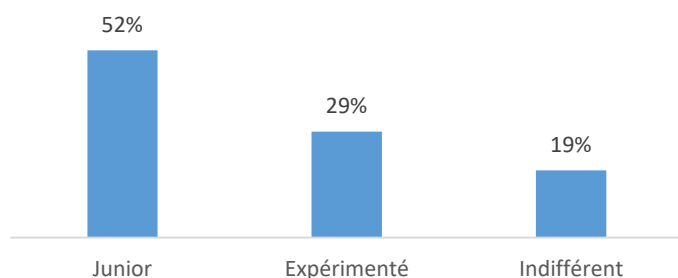
Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Ouvrier d'usine –agriculture–
- Enseignant
- Téléconseiller

#### **Par niveau d'expérience**

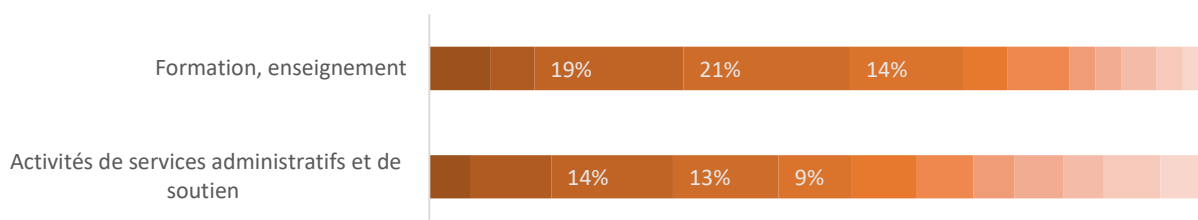


### Structure du besoin recueilli par niveau d'expérience



Le profil junior est le plus demandé par les employeurs ayant participé à l'enquête

### Structure du besoin en compétences recueilli par secteur

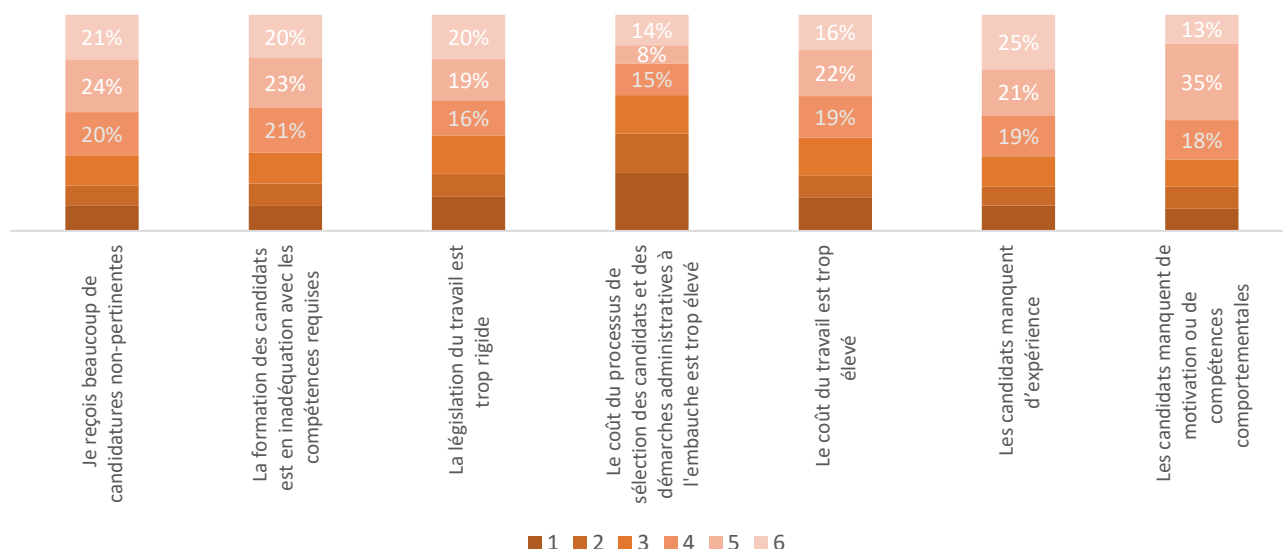


- Connaissances des produits et services offerts par votre entreprise et par les concurrents
- Compétences personnelles
- Compétences techniques requises par votre entreprise
- Compétences numériques de base
- Compétences numériques (compétences de bases ou avancées en maîtrise des outils numériques techniques et de gestion)
- Compétences managériales
- Compétences juridiques
- Compétences en hygiène, santé et sécurité au travail
- Compétences en marketing et communication
- Capacités relationnelles et commerciales (Portefeuille relationnelles clients, fournisseurs, partenaires...etc.)
- Compétences en gestion des ressources humaines (gestion d'équipe)
- Compétences comptable et financière

Les compétences techniques et numériques sont les plus recherchées par les entreprises des secteurs les plus recruteurs selon les données de l'enquête.

### Freins au recrutement

## Principaux freins au recrutement

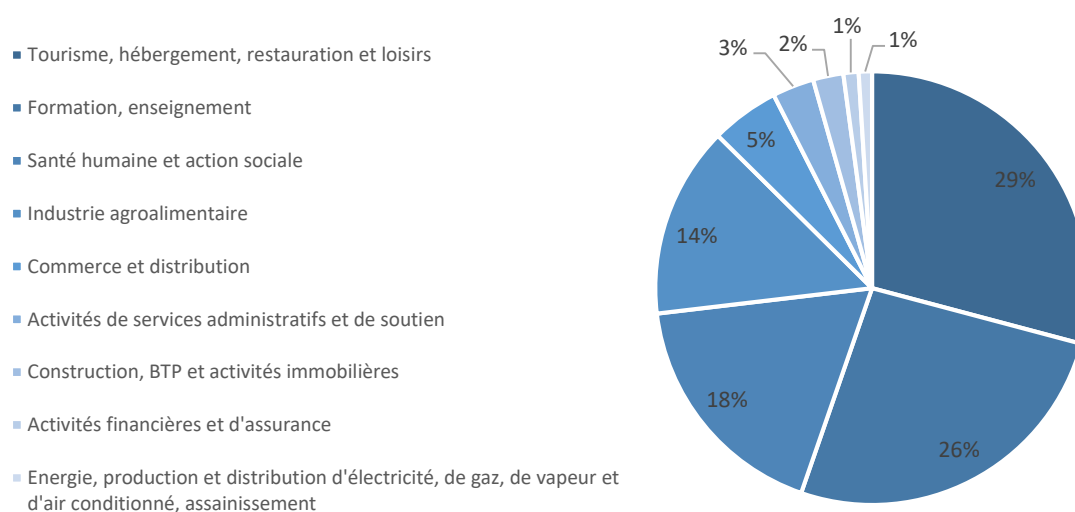


La qualité des candidats (candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience) et le coût élevé du travail sont les principaux freins au recrutement sur la région, révélés par l'enquête.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **923 personnes** sur la région de l'Oriental, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

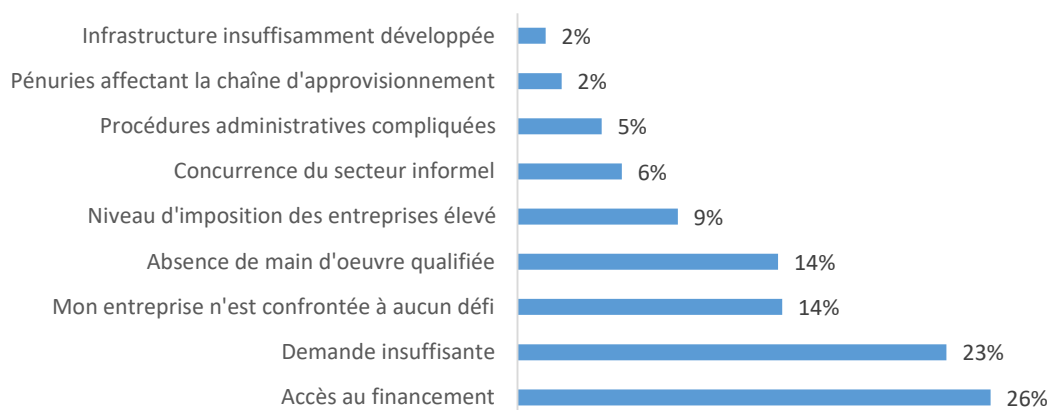
#### structure du besoin en formation adaptation



Élément marquant, la demande du secteur du Tourisme hôtellerie restauration pour la formation adaptation, qui concerne principalement la formation continue du personnel confrontée au besoin pour les nouvelles recrues comme recensé par l'enquête.

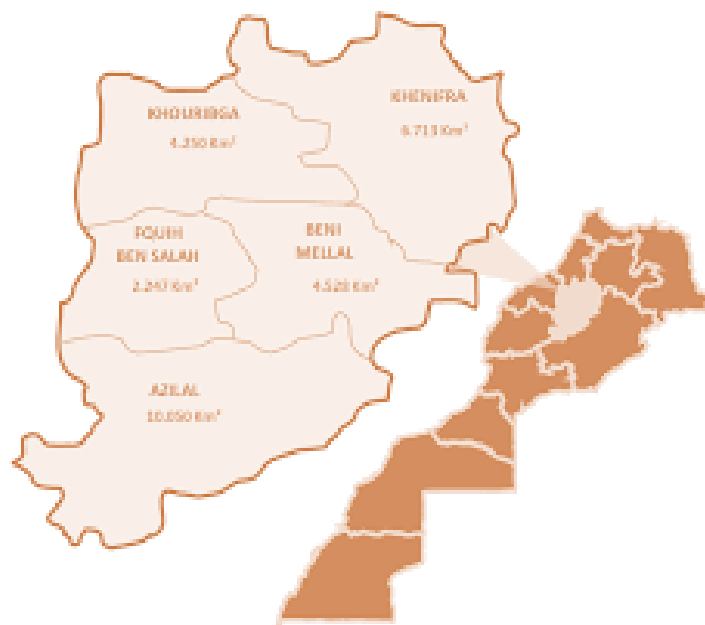
## Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

### Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'accès au financement et l'insuffisance de la demande (écoulement de la production) sont les principaux obstacles au développement des entreprises comme recensés par l'enquête.

## REGION BENI-MELLAL KHENIFRA



### Nombre d'habitants

**2,520 millions d'habitants**

### Taux de chômage \*

**11,6%**

### Taux d'activité \*

**40,9 %**



### Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Agro-industrie



Textile  
Habillement



Mines



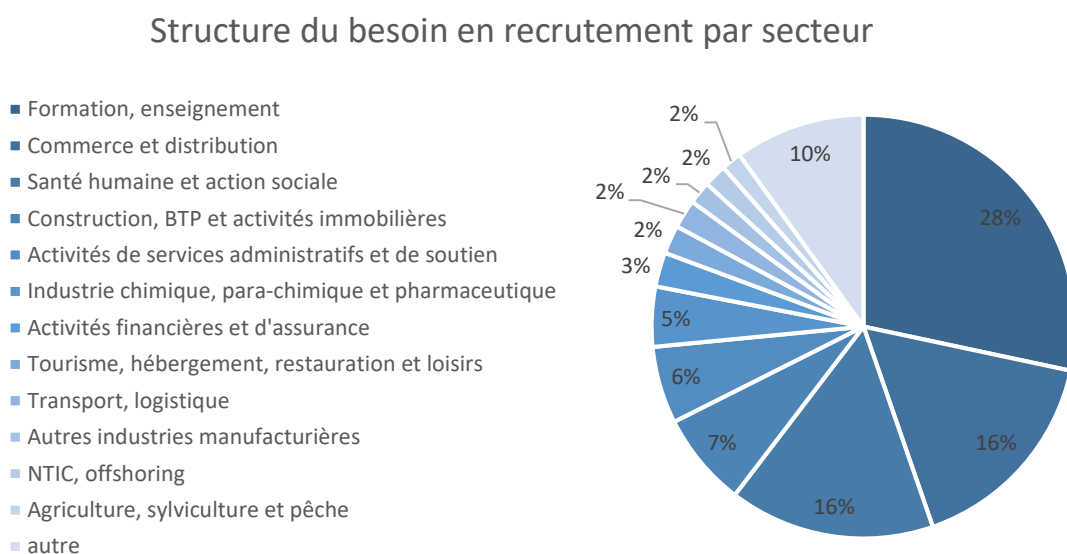
Agriculture

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **406** employeurs sur la région Beni-Mellal Khenifra, dont **186** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **460** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :



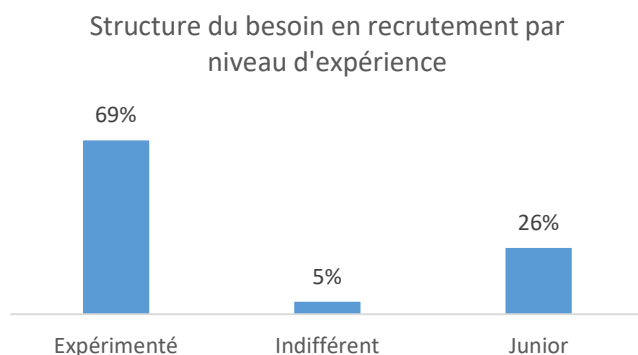
Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Formation enseignement, Commerce et distribution, Santé humaine et action sociale.

Elément marquant, la baisse de la part du secteur de l'agriculture dans le besoin au recrutement.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

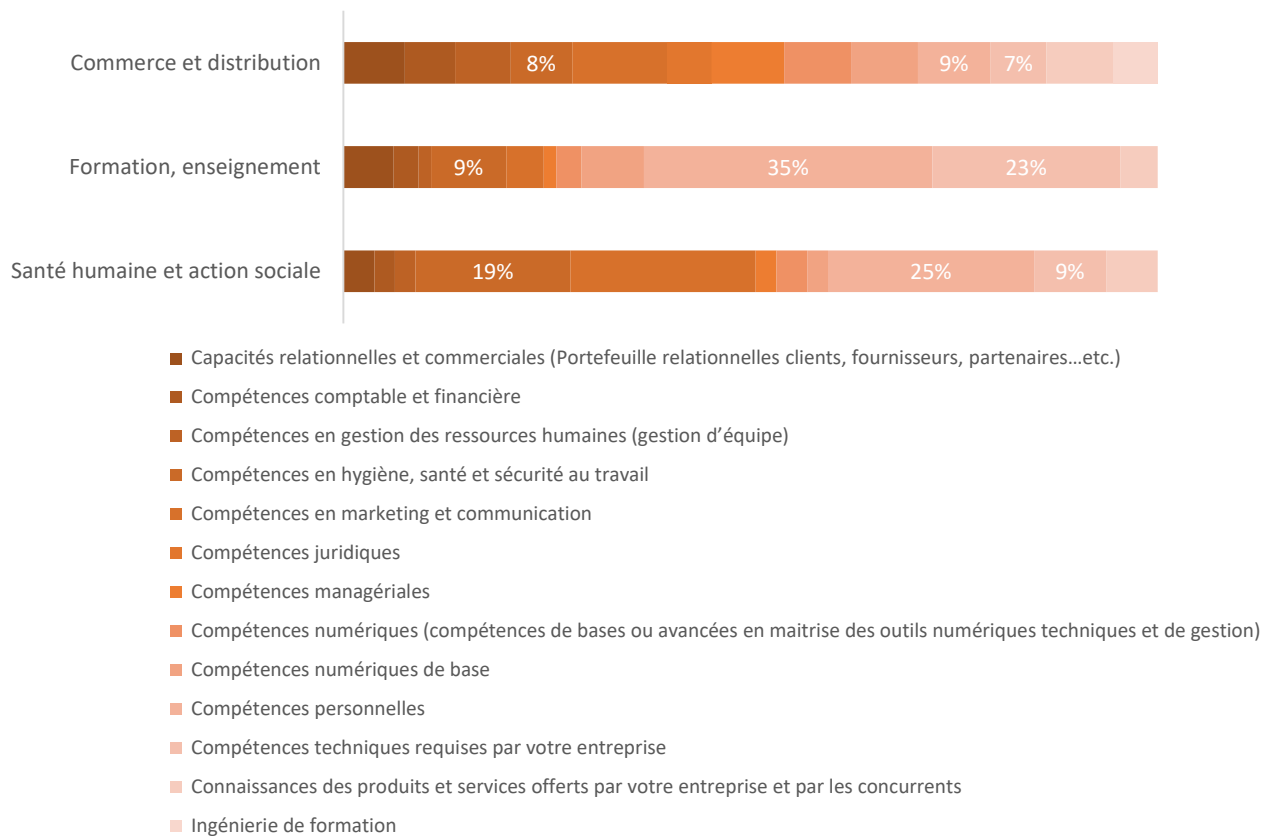
- Enseignant
- Employé de libre-service
- Caissier
- Educatrice
- Commercial
- Agent d'accueil

#### Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des besoins en recrutement

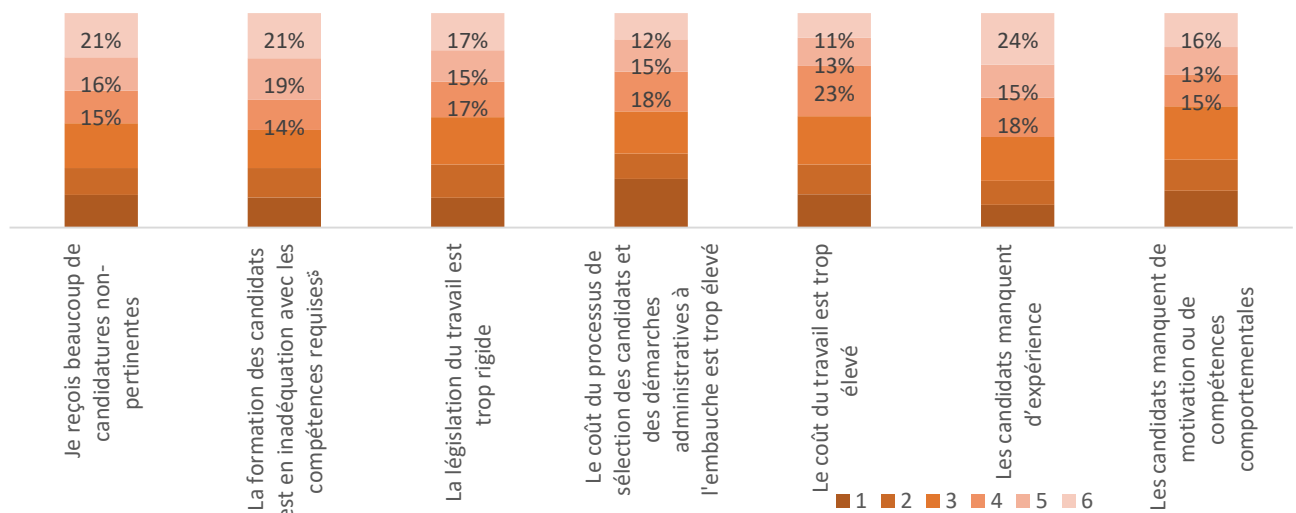
## Structure du besoin en compétences recueilli par secteur



Les compétences personnelles et en marketing communication et numériques sont les plus recherchées par les entreprises des secteurs les plus recruteurs selon les données de l'enquête, auxquelles s'ajoute la demande pour les compétences en hygiène santé et sécurité de travail pour le secteur de la santé et de l'action sociale (entre tissu associatif et professions libérales).

### Freins au recrutement

## Principaux freins au recrutement

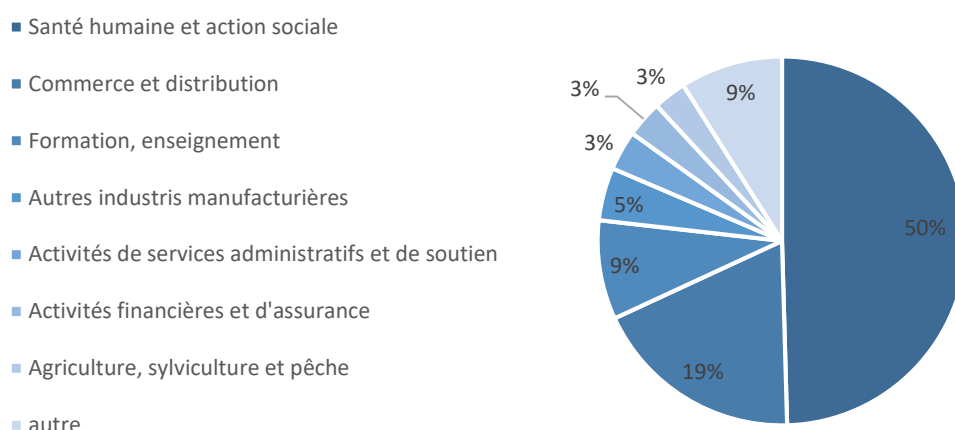


La qualité des candidats (candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience) reste le principal frein au recrutement selon l'enquête.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **355 personnes** sur la région de BENI MELLAL- KHENIFRA, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

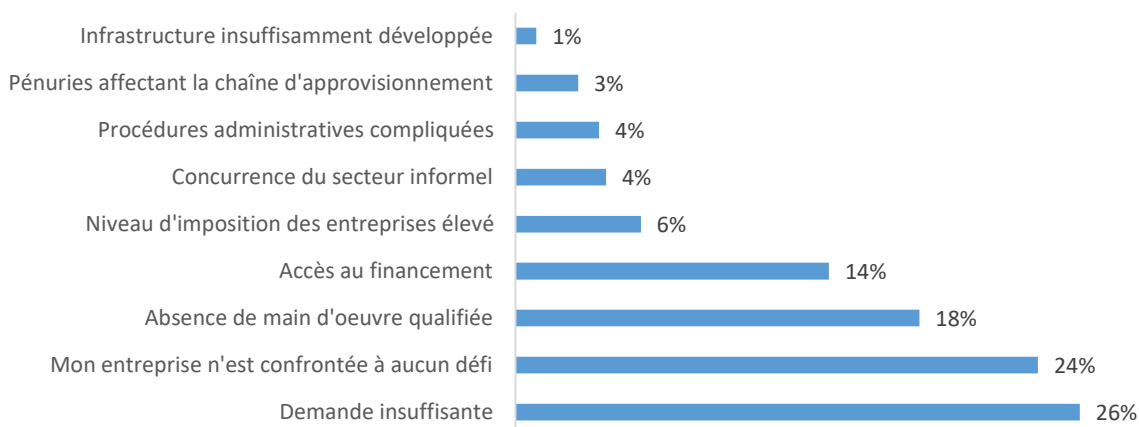
#### structure du besoin en formation adaptation



Les secteurs les plus recruteurs selon l'enquête sont les plus demandeurs d'action de formation adaptation.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'insuffisance de la demande (écoulement de la production) et l'absence de main d'œuvre qualifiée sont les principaux obstacles au développement des entreprises comme recensées par l'enquête.

## REGION DRAA TAFILALT



Nombre d'habitants

**1,635 millions d'habitants**

Taux de chômage \*

**10%**

Taux d'activité \*

**38,5%**

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-



Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Energies  
renouvelables



Textile Habillement



Mines



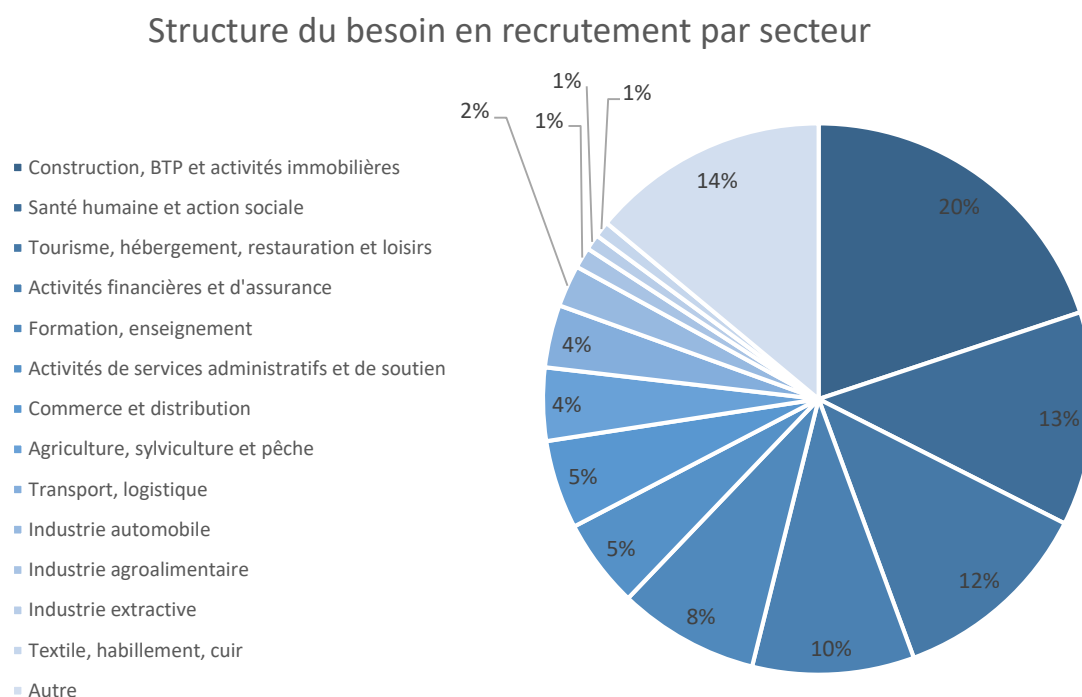
Agriculture



L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **387** employeurs sur la région Draâ-Tafilalt, dont **183** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **326** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

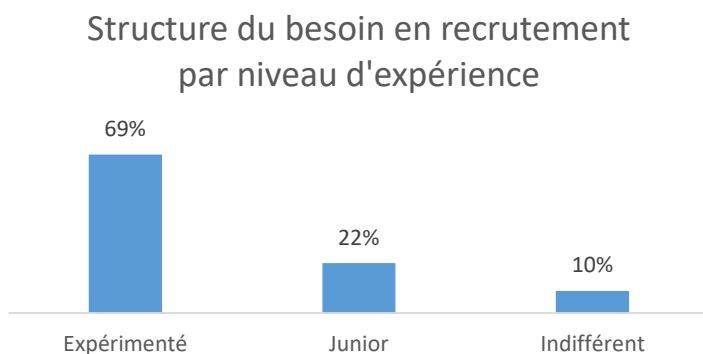


Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Construction, BTP et activités immobilières, Santé humaine et action sociale, Tourisme, hébergement, restauration et loisirs et Activités financières et d'assurance.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

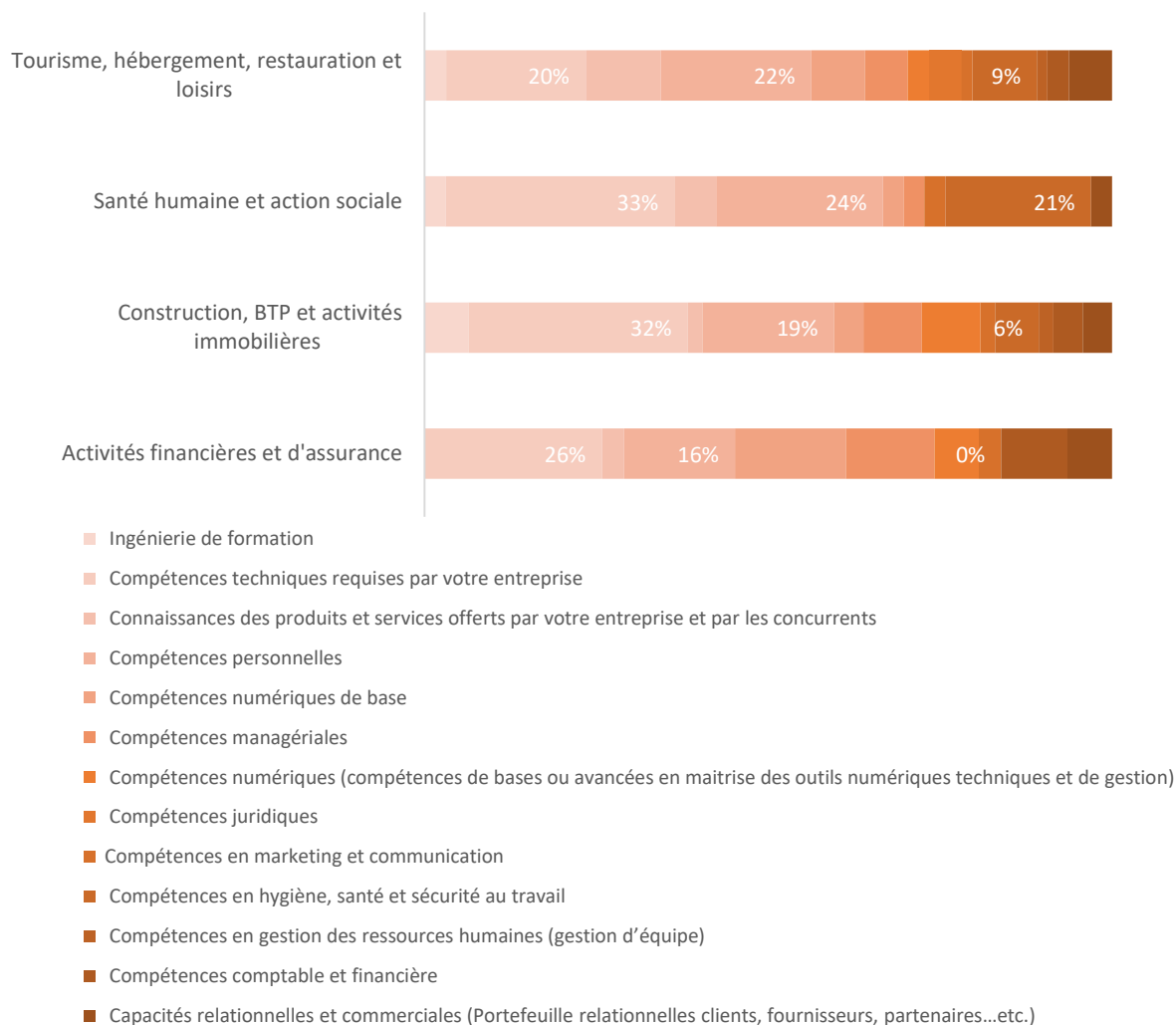
- Infirmier
- Commercial
- Enseignant
- Gestionnaire
- Serveur
- Aide comptable
- Cuisinier
- Agent d'accueil

## Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des besoins en recrutement

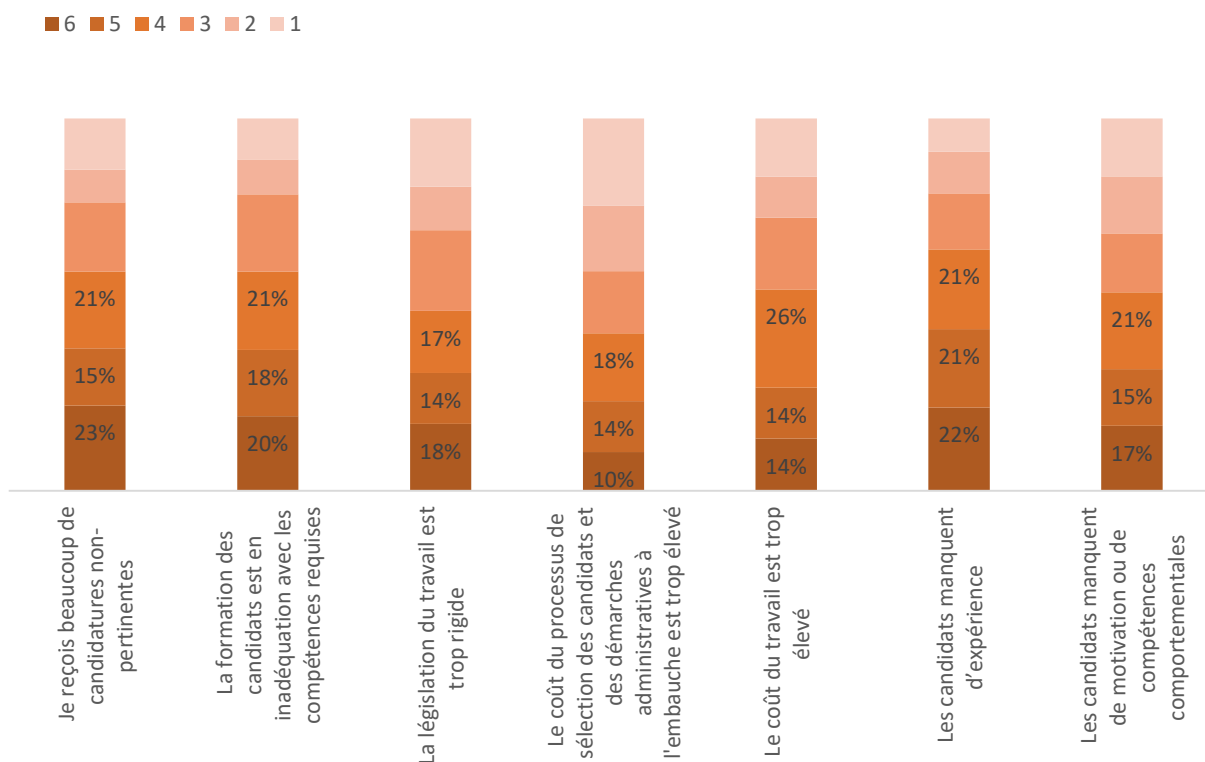
## Structure du besoin en compétences recueilli par secteur



Les compétences personnelles et techniques sont les plus recherchées par les entreprises des secteurs les plus employeurs de la région selon l'enquête, avec la demande pour les compétences en hygiène santé et sécurité de travail pour le secteur de la santé et de l'action sociale.

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement

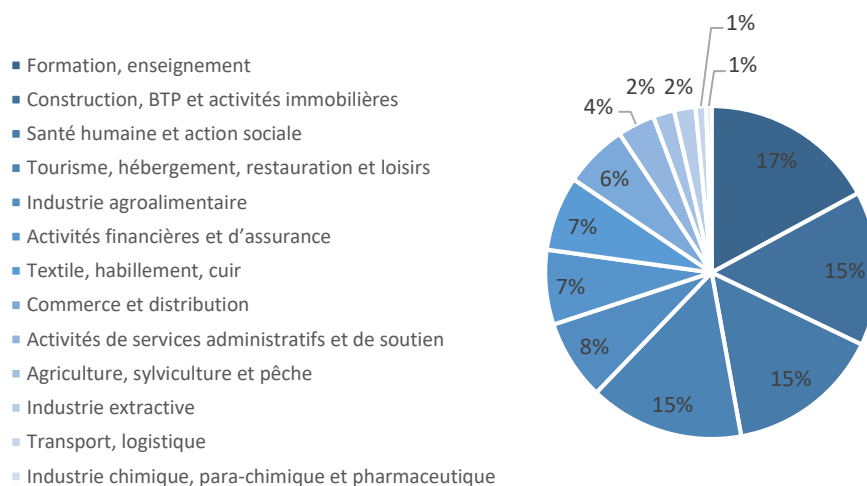


La qualité des candidats (candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience, manque de motivation et de compétences comportementales) reste le principal frein au recrutement selon l'enquête.

### Besoin en formation adaptation

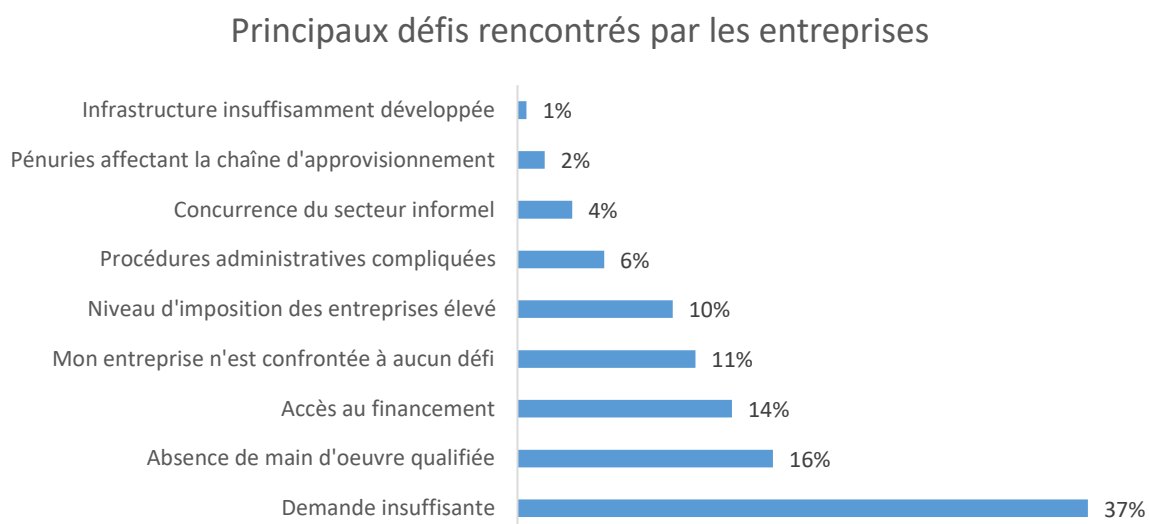
L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **193 personnes** sur la région de DRAA-TAFILALT, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

### Structure du besoin en formation adaptation



En plus des secteurs les plus recruteurs dans la région selon l'enquête, le secteur de l'enseignement et de la formation représente le premier demandeur de la formation adaptation pour ses enseignants et ses futures recrues.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région



L'insuffisance de la demande (écoulement de la production) et l'absence de main d'œuvre qualifiée sont les principaux obstacles au développement des entreprises comme recensés par l'enquête.

## REGION LAAYOUNE SAKIA HAMRA



### Nombre d'habitants

**367 758 habitants**

Taux de chômage (Régions du Sud) \*

**21,0%**

Taux d'activité (Régions du Sud) \*

**42,9%**



### Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Pêche



Textile Habillement



Mines



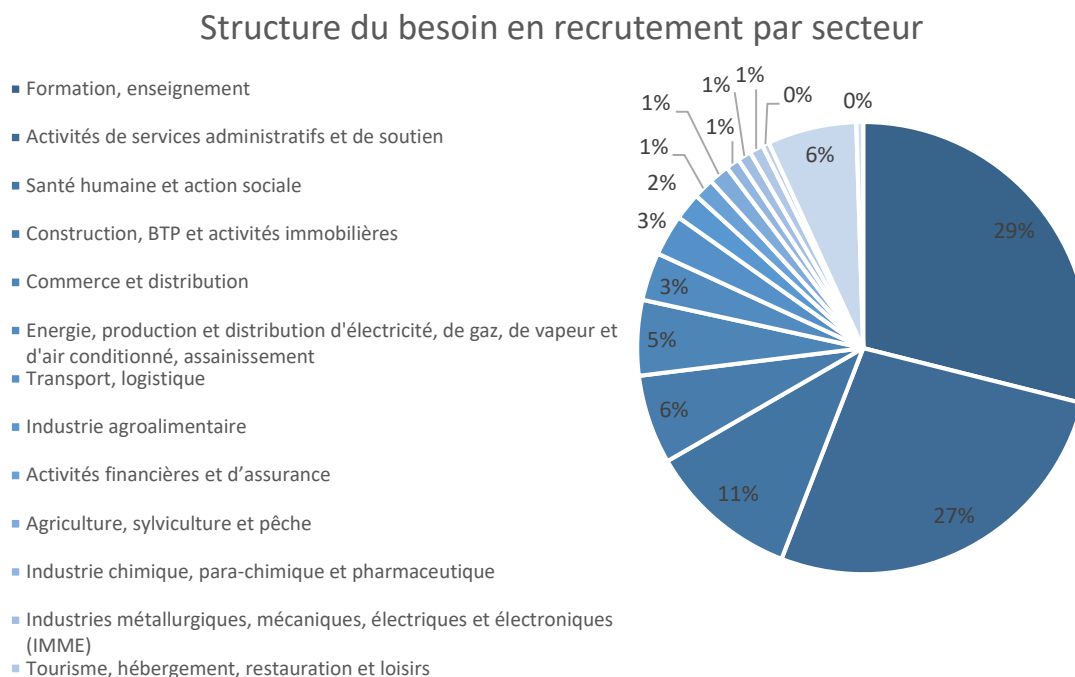
Agriculture

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **194** employeurs sur la région Laâyoune Sakia Hamra, dont **93** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **205** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :



Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Formation, enseignement, Activités de services administratifs et de soutien, Santé humaine et action sociale.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Enseignant
- Educatrice
- Jardinier
- Accompagnateur des écoles

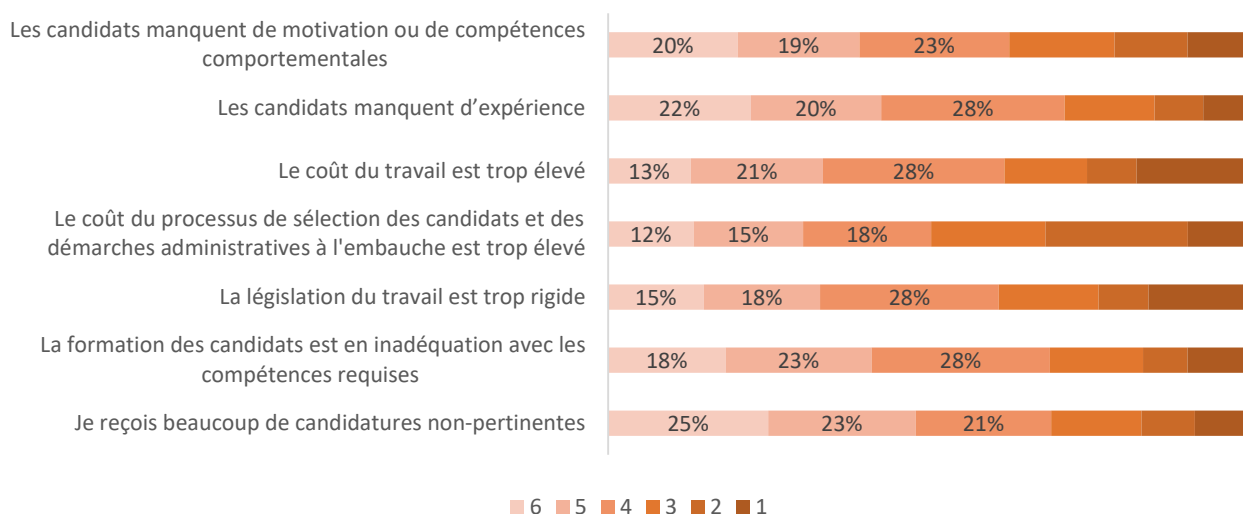
#### Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des besoins en recrutement

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement

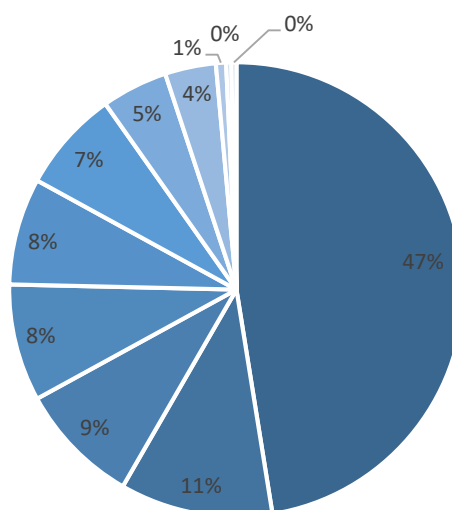


La qualité des candidats (candidatures non-pertinentes, inadéquation des profils aux compétences requises, manque d'expérience, manque de motivation et de compétences comportementales) et le coût élevé du travail restent les principaux freins au recrutement selon l'enquête.

## Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **306 personnes** sur la région de LAAYOUNE SAKIA HAMRA, entre formation pré-embauche et continue, réparti par secteur d'activité comme suit :

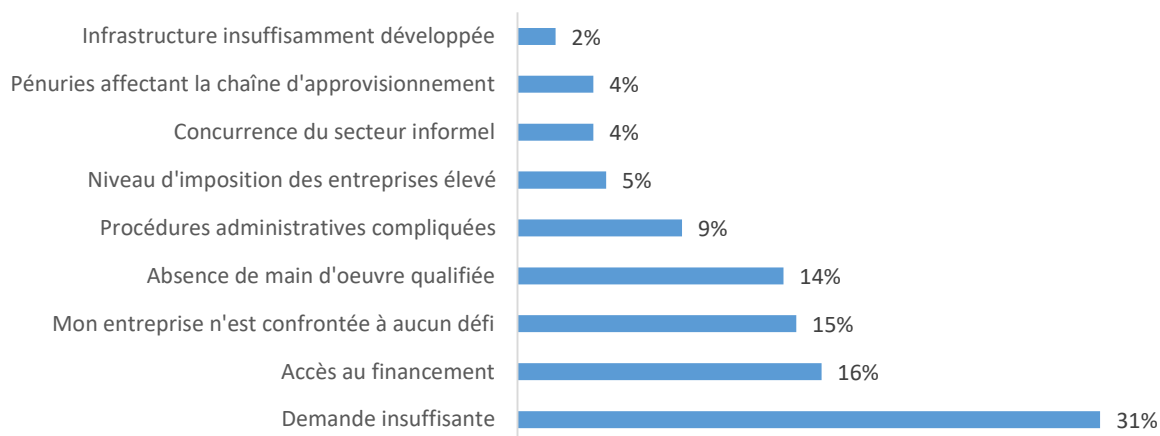
Structure du besoin en formation adaptation recueilli par secteur



Le secteur de l'enseignement formation occupe la 1<sup>ère</sup> position de la demande en formation adaptation pour ses salariés et ses futures recrues, suivi à plus faible mesure des secteurs de l'industrie agroalimentaire et les services.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'insuffisance de la demande (écoulement de la production) est le principal obstacle au développement des entreprises comme recensé par l'enquête.



## REGION GUELMIM OUED NOUN



### Nombre d'habitants

**433 757 habitants**

Taux de chômage (Régions du Sud) \*

**21,0%**

Taux d'activité (Régions du Sud) \*

**42,9%**

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-



### Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Pêche



Agriculture



Mines

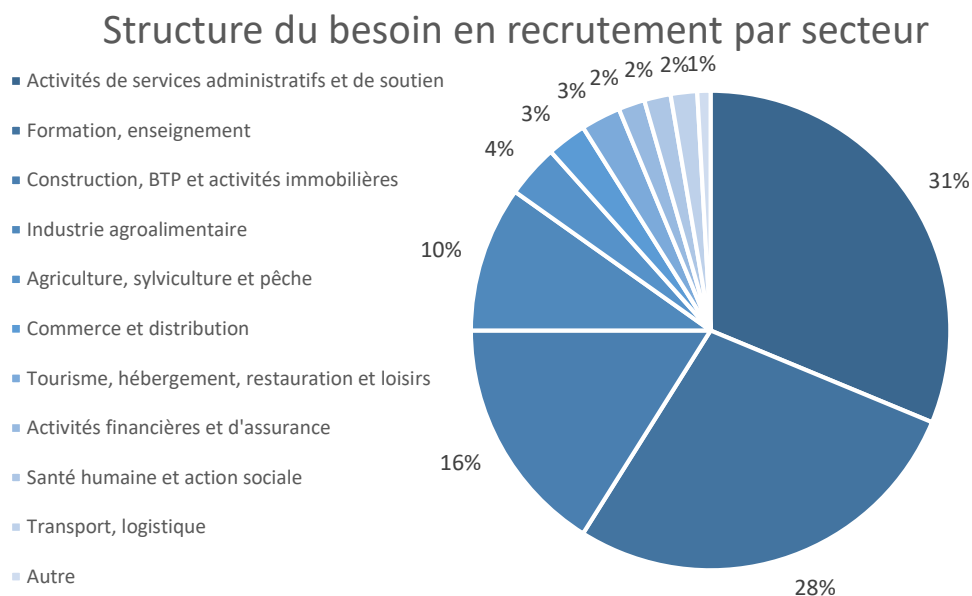


Textile Habillement

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **152** employeurs sur la Région Guelmim Oued Noun, dont **45** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **112** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :

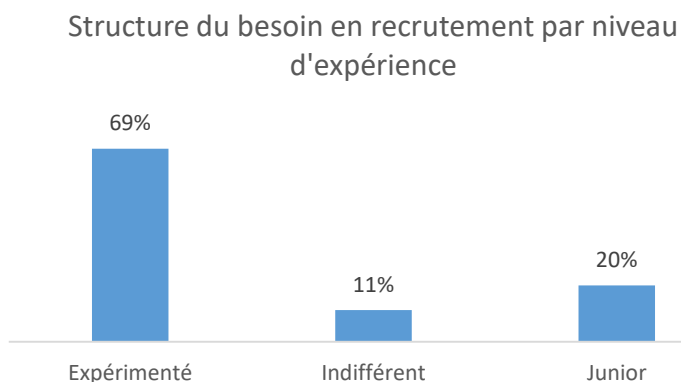


Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Les services, Formation, enseignement, et Construction BTP activités immobilières.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Agent de sécurité et de surveillance
- Enseignant
- Agent de nettoyage
- Educatrice

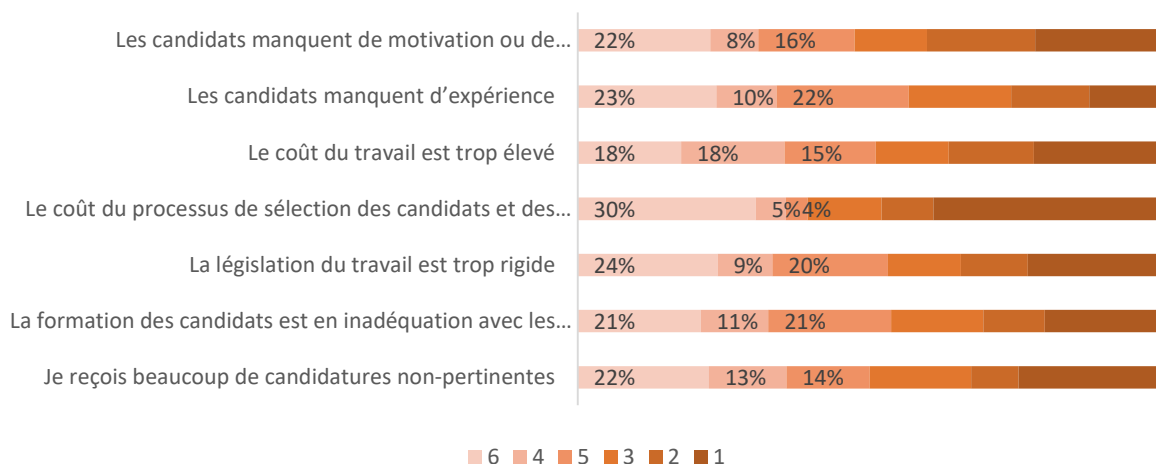
#### Par niveau d'expérience



L'expérience est exigée pour la majorité des besoins en recrutement

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement



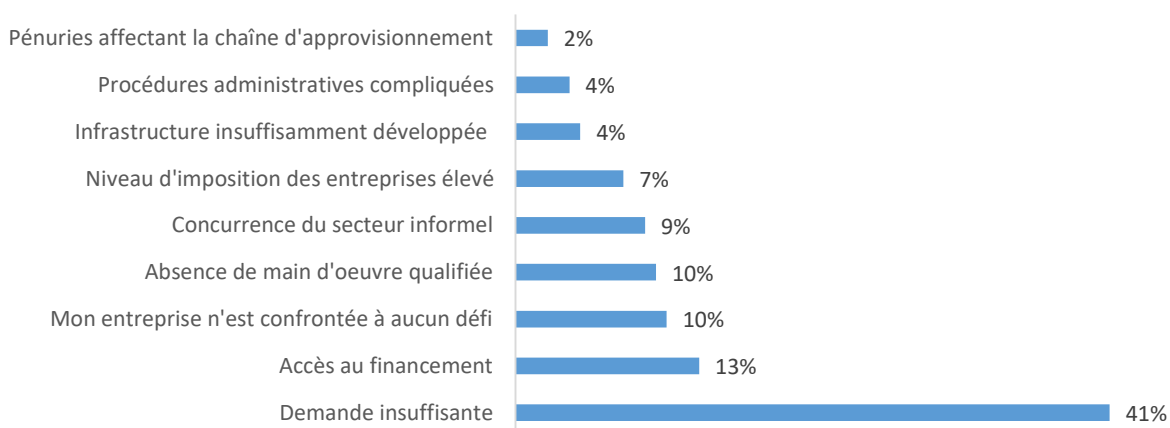
La qualité des candidats (manque d'expérience, inadéquation de la formation) et la rigidité de la législation de travail restent les principaux freins au recrutement selon l'enquête.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **69 personnes** sur la région de GUELMIM OUED NOUN, entre formation pré-embauche et continue principalement pour le secteur de la formation enseignement.

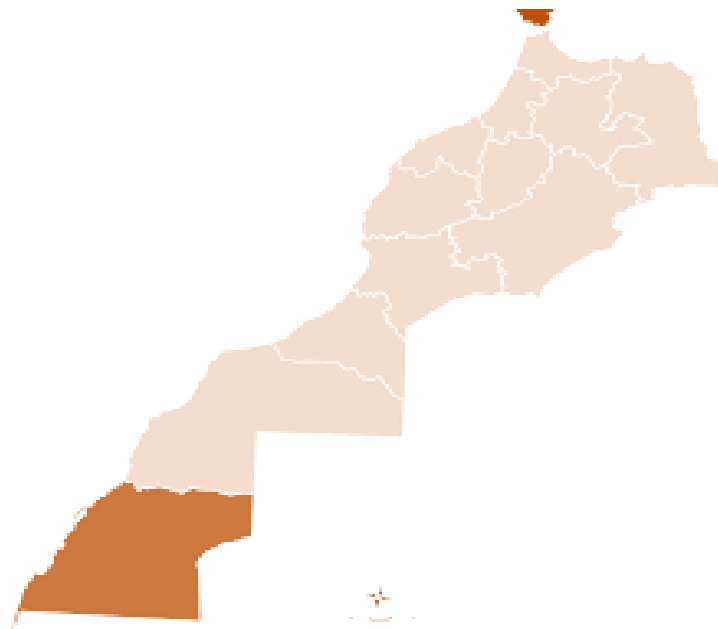
### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

### Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'insuffisance de la demande (écoulement de la production) est le principal obstacle au développement des entreprises comme recensé par l'enquête.

## REGION DAKHLA OUED EDDAHAB



### Nombre d'habitants

**142 955 habitants**

### Taux de chômage (Régions du Sud) \*

**21,0%**

### Taux d'activité (Régions du Sud) \*

**42,9%**



### Secteurs porteurs



Tourisme Hôtellerie



Pêche



Transport logistique



Energies  
renouvelables



Agriculture



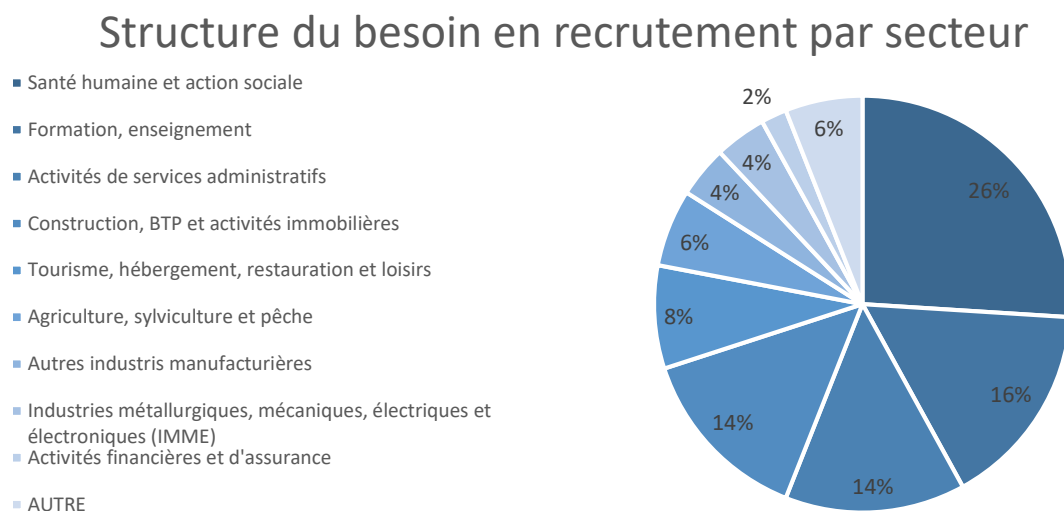
Aquaculture

\* : Données du HCP -3ème trimestre 2022-

L'enquête de veille prospective 2022-2023 a pu approcher **64** employeurs sur la Région Dakhla Oued Eddahab, dont **37** ont exprimé le besoin en recrutement.

Le total du besoin en effectif recueilli est de **52** personnes à recruter jusqu'à fin 2023.

Le besoin en recrutement recueilli est réparti par secteur comme suit :



Les principaux secteurs recruteurs selon l'enquête sont : Santé humaine et action sociale, Formation, enseignement et les services.

Les emplois-métiers les plus demandés selon les besoins recueillis sont :

- Agent administratif
- Administrateur de parc PC
- Enseignant
- Dessinateur de bâtiment

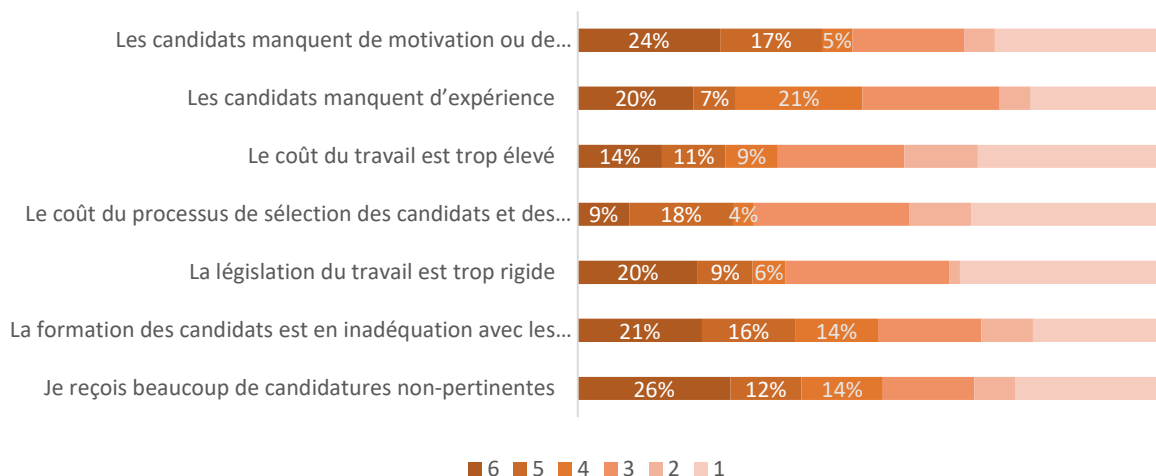
#### Par niveau d'expérience



L'expérience n'est exigée pas pour la majorité des besoins en recrutement

## Freins au recrutement

### Principaux freins au recrutement



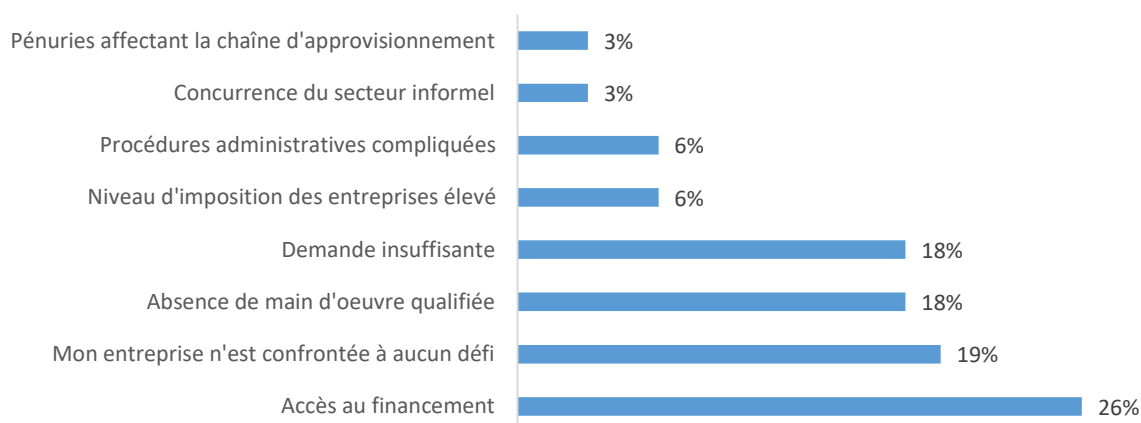
La qualité des candidats (manque d'expérience, inadéquation de la formation, non pertinence des candidatures reçues) reste le principal frein au recrutement selon l'enquête.

### Besoin en formation adaptation

L'enquête a révélé un besoin en formation adaptation pour **39 personnes** sur la région de DAKHLA OUED EDDAHAB, entre formation pré-embauche et continue principalement pour le secteur de l'Agriculture, sylviculture et pêche, les services et la Formation, enseignement.

### Principaux défis rencontrés par les entreprises de la région

#### Principaux défis rencontrés par les entreprises



L'insuffisance de la demande (écoulement de la production) est le principal obstacle au développement des entreprises comme recensé par l'enquête.

## SYNTHESE GLOBALE

Grâce à la digitalisation, la campagne de veille prospective 2022-2023 a pu approcher un nombre important d'employeurs potentiels couvrant les différents secteurs d'activité.

Cependant, les chocs négatifs sur l'économie marocaine se sont reflétés à l'échelle du périmètre de la veille prospective de l'ANAPEC, sur les besoins en recrutement recueillis, pour passer d'une moyenne de 10 nouvelles recrues par employeur d'après la campagne de veille de 2020 à une moyenne de 3 nouvelles recrues par employeur selon l'enquête actuelle, sans impact notable sur la structure sectorielle des prévisions de recrutement : Cinq secteurs sur 22 représentent 50% des intentions de recrutement ( l'Industrie automobile, les NTIC/ offshoring, La Formation/enseignement, les Activités de services administratifs et de soutien, le Tourisme-hôtellerie- Restauration et loisirs).

Elément marquant de l'enquête 2022-2023 est la reprise de la dynamique emploi par le secteur du Tourisme, Hôtellerie Restauration et Loisirs.

Toutefois, au niveau structurel, l'enquête met en évidence l'absence d'une organisation RH chez la majorité d'employeurs, et la dominance du marché caché de l'emploi.

Les compétences personnelles et techniques sont prioritaires chez les employeurs et décisives que ce soit pour leur recrutement ou leur besoin en formation adaptation.