



BILAN D'ACTIVITÉS 2019





Sommaire

4	I – PREAMBULE ET FAITS MARQUANTS
7	II - BILAN DES PROGRAMMES DE PROMOTION DE L'EMPLOI
8	◆ 2.1. Promotion de l'emploi salarié
21	◆ 2.2. Amélioration de l'employabilité
33	◆ 2.3. Appui à l'auto emploi
40	III - ACTIONS REALISEES EN 2019
41	◆ 3.1. Développer et professionnaliser l'intermédiation au Maroc
56	◆ 3.2. Déployer des offres de services adaptées et de qualité au profit de toutes les catégories de chercheurs d'emploi
78	◆ 3.3. Promouvoir les initiatives territoriales pour l'emploi et œuvrer pour le développement de l'auto-emploi
87	◆ 3.4. Développer l'ouverture de l'ANAPEC, améliorer la transparence du marché de l'emploi et assurer un appui sur mesure aux secteurs et aux entreprises
110	◆ 3.5. Renforcer les capacités organisationnelles, managériales et professionnelles de l'agence



I.

PRÉAMBULE ET FAITS MARQUANTS

L'année 2019 était une année exceptionnelle pour l'ANAPEC du fait que les bilans quantitatifs et qualitatifs des programmes actifs de l'emploi sont toujours en évolution positive, de même que le processus de régionalisation et de déconcentration qui a été bien assimilé et ancré dans les territoires.

En plus l'ANAPEC s'est ouverte durant l'année 2019 sur son environnement socio-économique et a tissé plusieurs partenariats avec les branches professionnelles représentant plusieurs secteurs économiques (développement informatique, minoterie, boucherie, agriculture...etc.). L'objectif est d'accompagner ces branches professionnelles dans leur processus de recrutement et de satisfaire leurs besoins en ressources humaines par les compétences nécessaires qualifiées (formation adaptation ou de reconversion). Cette démarche a permis de tester un nouveau modèle de requalification des compétences des diplômés, dont les diplômés sont moins demandés sur le marché du travail.

Ce partenariat a aussi touché les associations opérant dans les services d'aide à la personne, l'assistance des personnes en situation de handicap et la prise en charge des populations en situation de vulnérabilité et d'exclusion sociale (femmes, mères célibataires, les détenus dans leur phase de réinsertion socio-économique...etc.).

En 2019, l'ANAPEC a élargi sa catégorie de bénéficiaires des prestations aux employeurs pour intégrer les ménages employeurs en application de la loi 12-19 relative au travail des employés en maison. Une offre de service dédiée a été mise en place pour prendre en charge le besoin de ces ménages en compétences assurant des services de proximité: auxiliaires de vie, éducatrices).

Le monde rural a constitué en 2019 une préoccupation majeure pour l'ANAPEC en raison de son importance démographique, sociale et économique. Les orientations royales pour se rapprocher du monde rural et l'accompagner dans son développement sont bien présentes dans la politique de l'ANAPEC. A cet effet, plusieurs actions de proximité en faveur des exploitants agricoles en quête de compétences et des jeunes ruraux en recherche d'emploi ont été menées, en mettant en place des projets novateurs en termes d'appui au recrutement des employeurs, en concluant des conventions de partenariat avec les organismes interprofessionnels et en généralisant le modèle du dispositif PEJ bâti avec la coopération allemande vers d'autres provinces en partenariat avec les acteurs locaux (communes, INDH...).

La participation active de l'ANAPEC avec ses services mobiles dans le SIAM 2019 (Salon International de l'Agriculture au Maroc) organisé à Meknès, illustre bien cette proximité du monde rurale. Le Salon était couronné par la signature de huit conventions avec des branches interprofessionnelles dans le domaine de l'agriculture et de l'agro-alimentaire en vue de les accompagner dans leur processus de recrutement et de qualification des ressources humaines locales.

L'année 2019 a été aussi marquée par la mise en œuvre du programme FBR (Financement basé sur le résultat) en coopération avec le MCA Morocco. Ce programme destiné à une catégorie de population non touchée par l'ANAPEC comme les non diplômés, les Neets, les jeunes en situation de vulnérabilité plus particulièrement les femmes. Il a permis de sélectionner des associations à but non lucratif et des prestataires privés opérant dans le domaine de l'emploi et de l'assistance sociale à ces populations en vue de les accompagner, selon le modèle FBR, pour intégrer la vie active.

Toutes les actions réalisées en 2019 ont permis à l'ANAPEC d'assurer sa mission de service public universel d'emploi, bien ancré dans son territoire, ouvert sur son environnement socio-économique, inclusif et au service de tout citoyen marocain ou "immigré régularisé" en situation de recherche d'emploi sur le territoire national (Urbain, périurbain ou rural).

Par ailleurs, les réalisations de 2019 concernant les programmes actifs d'emploi en termes de réalisations quantitatives se présentent comme suit :

- ◆ Insertion de plus de **118.000 chercheurs d'emploi** dans le milieu professionnel ;
- ◆ Bénéfice de plus de **7.200 entreprises** du dispositif des contrats insertion améliorés ;
- ◆ Amélioration de l'employabilité de plus de **36.800 chercheurs d'emploi** en difficulté d'insertion ;
- ◆ Accompagnement de plus de **4 800** porteurs de projets pour la création de leurs activités socio-économiques ;
- ◆ Création de plus de **2.060 activités socio-économiques** (Très petites entreprises, coopératives, activités individuelles).
- ◆ Bénéfice de plus de **120.600** bénéficiaires d'entretiens de positionnement, et plus de **78.500** participations aux ateliers de recherche d'emploi.



II.

BILAN DES PROGRAMMES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

2.1. Promotion de l'emploi salarié :

L'année 2019 a principalement été marquée par le dépassement de 118.000 insertions en matière d'emploi salarié : **118.308** insertions ont été réalisées au total dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi salarié IDMAJ et TAHFIZ, soit un taux de réalisation de **125%** de l'objectif de l'année 2019 (95.000) contractualisé avec le Conseil d'Administration de l'ANAPEC et une progression de **9%** comparativement à l'année 2018.

2.1.1. Programme IDMAJ :

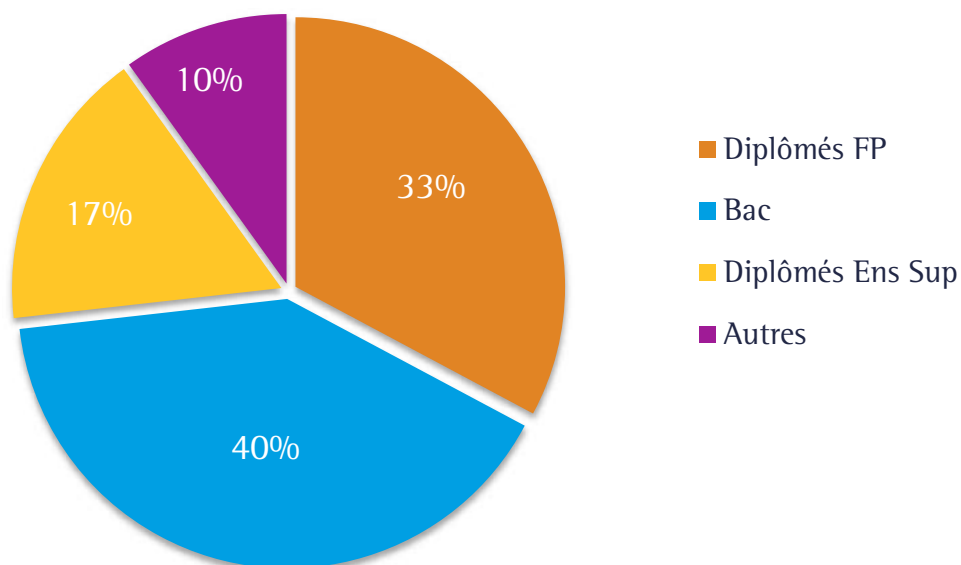
Le programme IDMAJ qui porte sur l'emploi salarié au Maroc et à l'étranger concerne aussi bien les contrats de droit commun (à durée indéterminée ou déterminée), que les contrats d'insertion avec leurs spécificités (contrat avec ou sans prise en charge de la couverture sociale, contrat d'intégration professionnelle).

Les réalisations dans le cadre du programme IDMAJ au titre de l'année 2019 s'élèvent à **108.800** insertions dont **15.268** dans le cadre du placement à l'international, soit une progression de **6%** comparativement à l'année 2018.



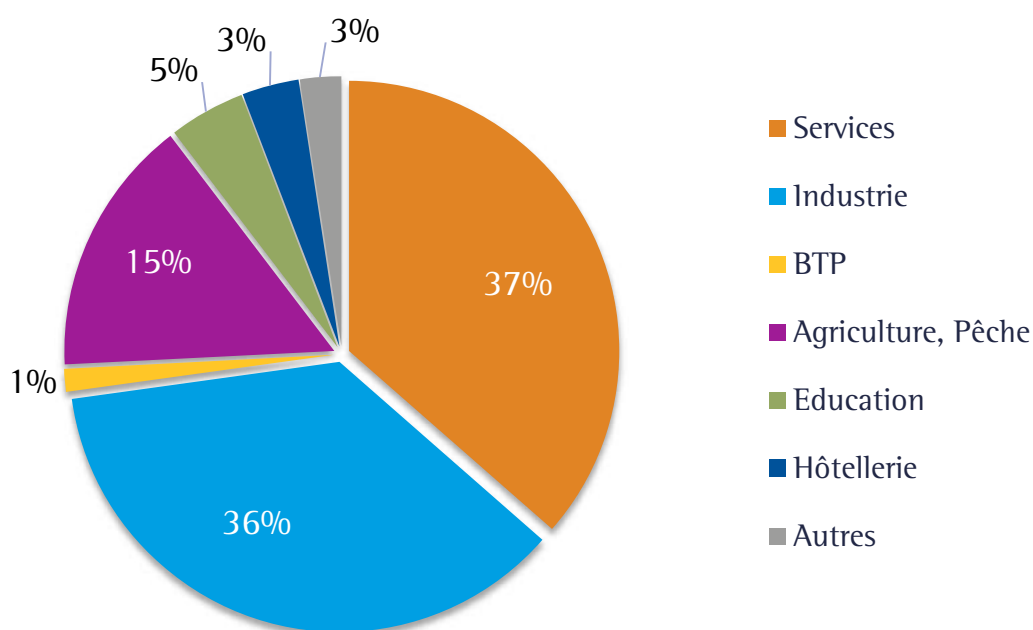
Les caractéristiques des insertions de 2019 dans le cadre du programme IDMAJ sont les suivantes :

Répartition par diplôme



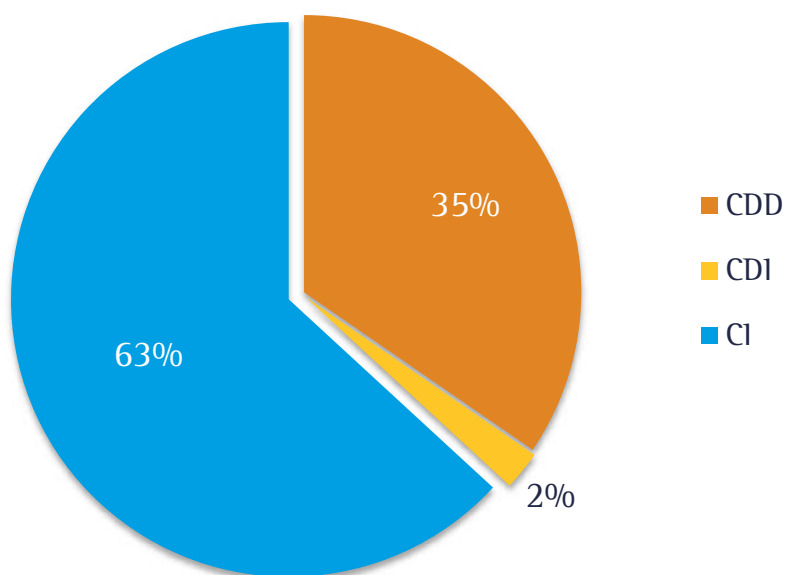
Les diplômés de l'enseignement supérieur et les bacheliers constituent **57%** des insérés.

Répartition par secteur d'activité



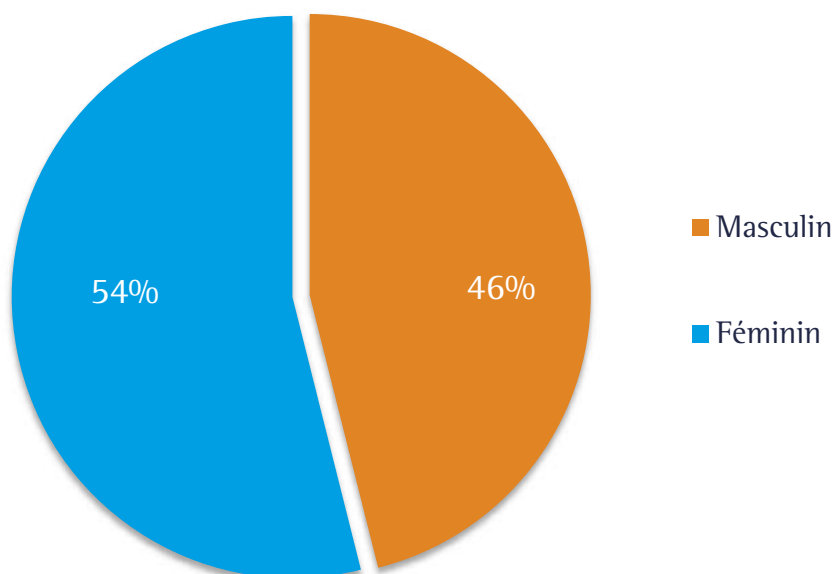
Le secteur des services et le secteur industriel sont les premiers secteurs employeurs avec respectivement **37% et 36%** des insertions.

Répartition par type de contrat



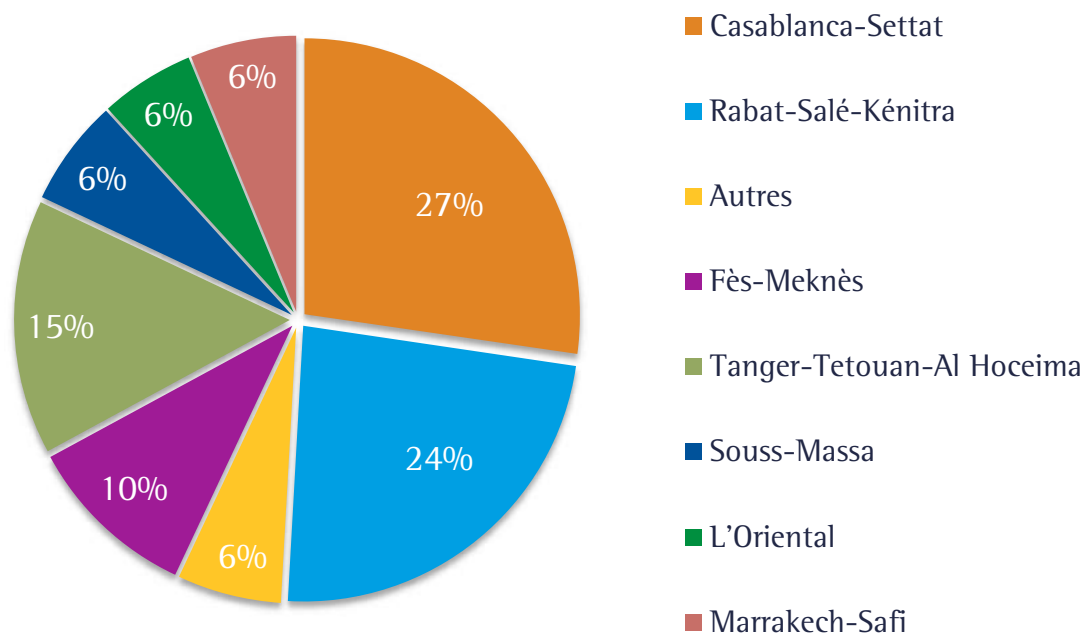
63% des insertions sont réalisées dans le cadre des contrats d'insertion, le reste sous forme de contrats de droit commun (CDD ou CDI).

Répartition par genre



54% des personnes insérées sont de sexe féminin.

Répartition par région



76% des insertions sont réalisées dans les régions de Casablanca-Settat, Rabat-Salé-Kénitra, Fès-Meknès et Tanger-Tetouan-Al Hoceima.

L'année 2019 a connu la poursuite de la mise en œuvre de la mesure incitative à l'emploi salarié « **Contrat Insertion Amélioré** » qui représente une évolution majeure des contrats de stage de formation-insertion régis par la loi n° 16-93, telle qu'elle a été modifiée et complétée à maintes reprises (loi n° 13-98, loi n° 39-06, loi n° 101-14). À titre de rappel, les principales améliorations introduites depuis le 04 avril 2016, date d'entrée en vigueur de ladite mesure, sont comme suit :

- ◆ Limitation de la durée du stage à 24 mois au maximum ;
- ◆ Couverture médicale durant la période de stage via une prise en charge par l'Etat des cotisations patronales et salariales au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire de base (AMO) ;
- ◆ Prise en charge directe par l'Etat, pendant une année, de la part patronale de la couverture sociale et de la TFP dues à la CNSS en cas de recrutement du stagiaire sur un contrat de travail, au cours ou à l'issue du stage (PCS) ;
- ◆ Engagement des employeurs de recruter sur un contrat de travail au moins **60%** des personnes ayant accompli le stage pour continuer à bénéficier du dispositif des Contrats d'Insertion. Le décret d'application n° 2-15-906 de la loi n° 101.14 fixe le mode de détermination du taux de recrutement des bénéficiaires de

Contrats d'Insertion ainsi que les périodes de perte de bénéfice dudit dispositif si ce taux est inférieur à 60%.

Les principales actions réalisées en 2019 dans le cadre de la poursuite du déploiement du dispositif du Contrat d'Insertion Amélioré sont comme suit :

- ◆ Mise en œuvre du calcul du taux de recrutement pour les bénéficiaires du Contrat Insertion Amélioré entre le 04 avril 2016 et le 31 décembre 2016 ;
- ◆ Application des dispositions prévues au niveau du décret d'application n° 2-15-906 de la loi n° 101-14 en cas de non-respect du taux minimum de recrutement des bénéficiaires (60%) :

Taux de recrutement	Durée de perte de bénéfice des avantages du dispositif CI Amélioré
Néant	24 mois
Moins de 30%	18 mois
Entre 30% et moins de 50 %	12 mois
Entre 50% et moins de 60%	06 mois

- ◆ Poursuite de l'amélioration des échanges entre l'ANAPEC et la CNSS dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif CI Amélioré avec ses deux volets AMO et PCS ;
- ◆ Organisation au niveau régional, en coordination avec la CNSS, de plusieurs actions de sensibilisation et de promotion concernant le dispositif CI Amélioré ;
- ◆ Tenue de trois réunions du comité de suivi au niveau du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (les 21 Février, 25 Juin et 26 Novembre 2019), pour examiner le bilan physique et financier du dispositif CI Amélioré (volets AMO et PCS), arrêter les estimations budgétaires au titre de 2019 et 2020 et analyser la situation de l'application du taux de recrutement d'au moins 60% des bénéficiaires des Contrats d'Insertion.

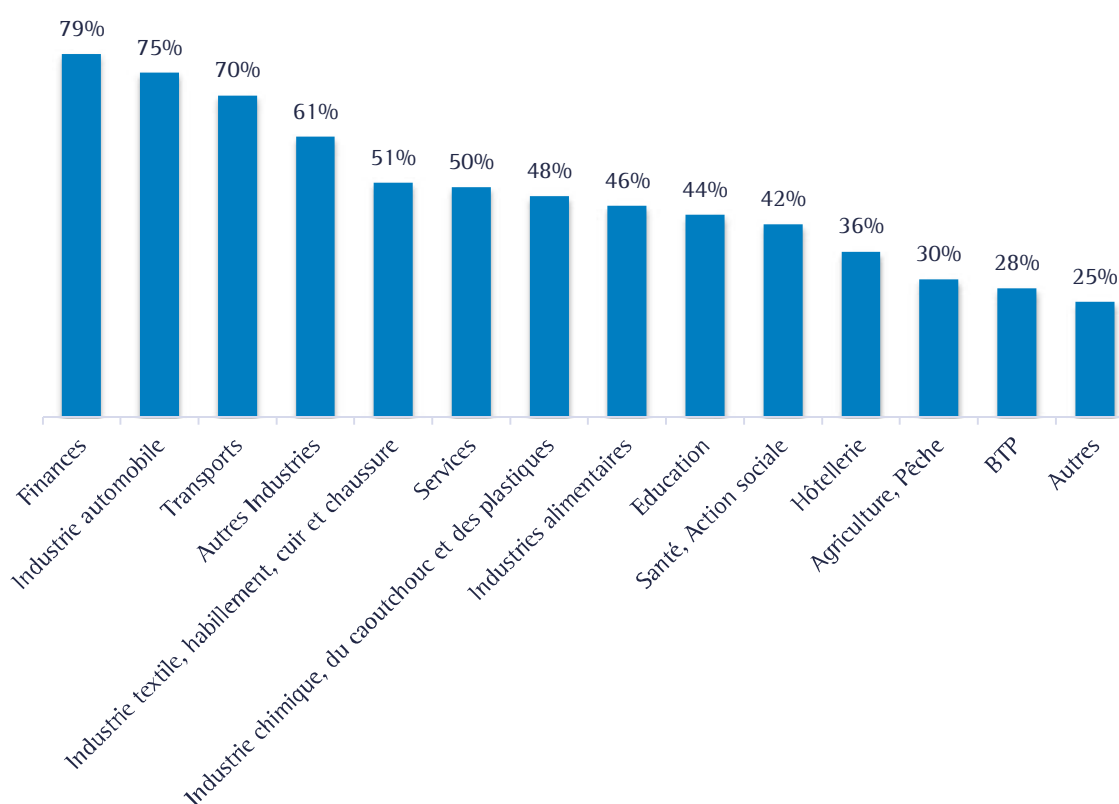
Sur le plan quantitatif, le bilan des réalisations au titre de l'année 2019 dans le cadre du dispositif CI Amélioré se présente comme suit :

- ◆ **68.710** Contrats d'Insertion signés par l'ANAPEC et transmis à la CNSS pour prise en charge de l'AMO, soit une évolution de **7%** par rapport à l'année 2018 ;
- ◆ **7.224** entreprises bénéficiaires de ce dispositif, avec une progression de **3%** par rapport à 2018 ;
- ◆ **9.223** protocoles PCS signés pour un total de 1260 entreprises, soit une augmentation de **72%** par rapport à 2018.

Concernant la mise en œuvre du calcul du taux de recrutement des bénéficiaires du dispositif CI Amélioré au titre de 2016, la dernière situation enregistrée est la suivante :

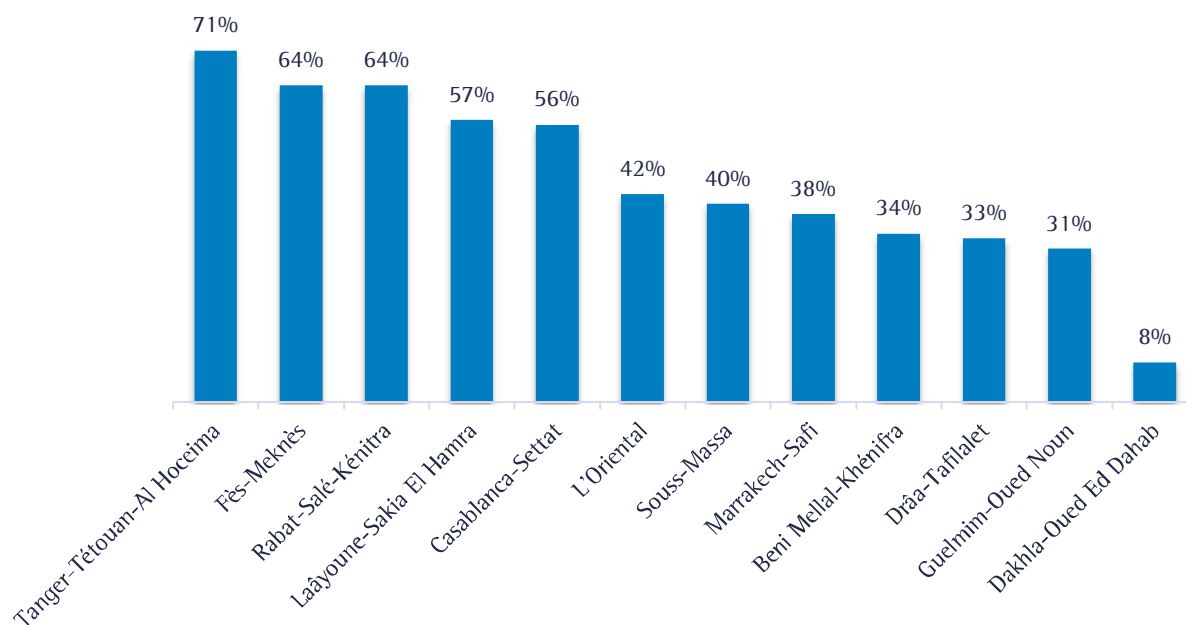
- ◆ Le taux de recrutement global, tel que défini au niveau du décret d'application n° 2-15-906 de la loi n° 101-14, est de **58%** ;

Taux de recrutement par secteur d'activité



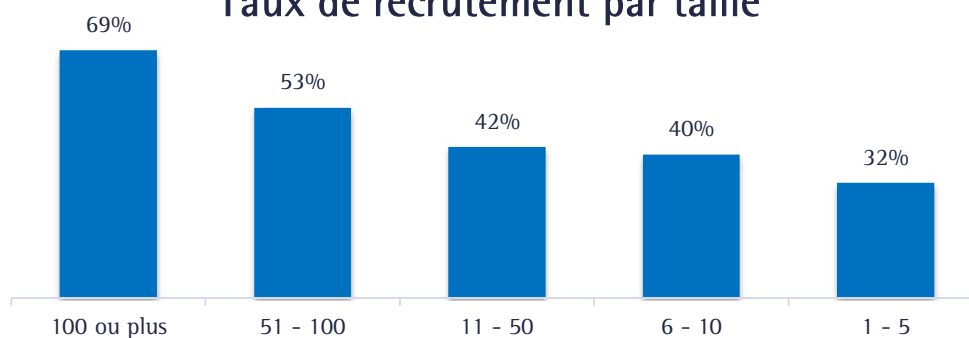
Les taux de recrutement les plus élevés sont enregistrés pour les secteurs : Finances, Industrie automobile, Transports, Autres industries.

Taux de recrutement par région



Les taux de recrutement les plus élevés sont enregistrés pour les régions : Tanger-Tetouan-Al Hoceima, Fès-Meknès et Rabat-Salé-Kénitra.

Taux de recrutement par taille

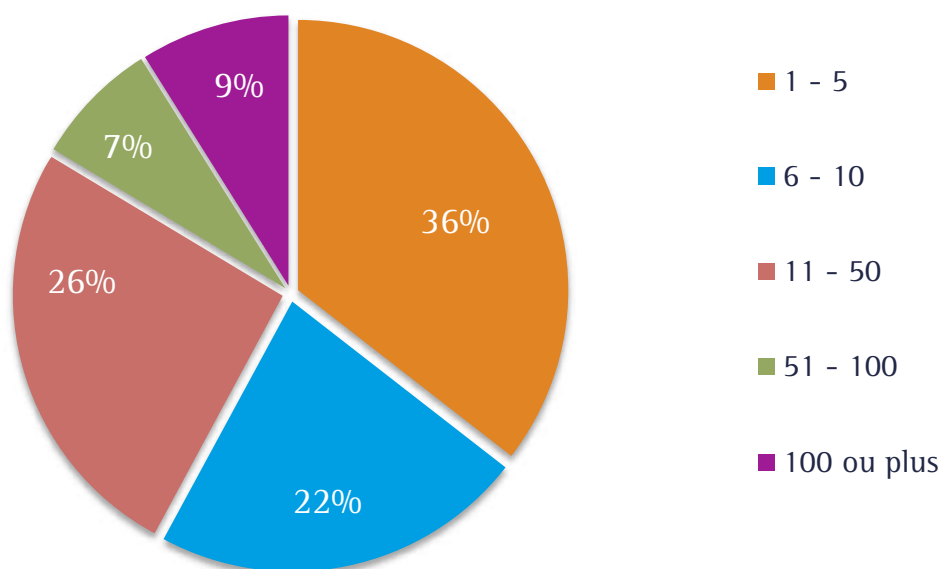


Le taux de recrutement le plus bas est enregistré pour les TPE (entre 1 et 10 salariés).

- ◆ Le nombre d'entreprises concernées par l'application des dispositions légales prévues en cas de non-respect du taux minimum de recrutement (60%) est comme suit :

Période de perte de bénéfice du dispositif CI Amélioré	Date de fin de la période	Nombre d'entreprises
6 mois	01/07/2019	136
12 mois	31/12/2019	49
18 mois	01/07/2020	52
24 mois	31/12/2020	1413
Total		1650

Répartition des entreprises par secteur d'activité

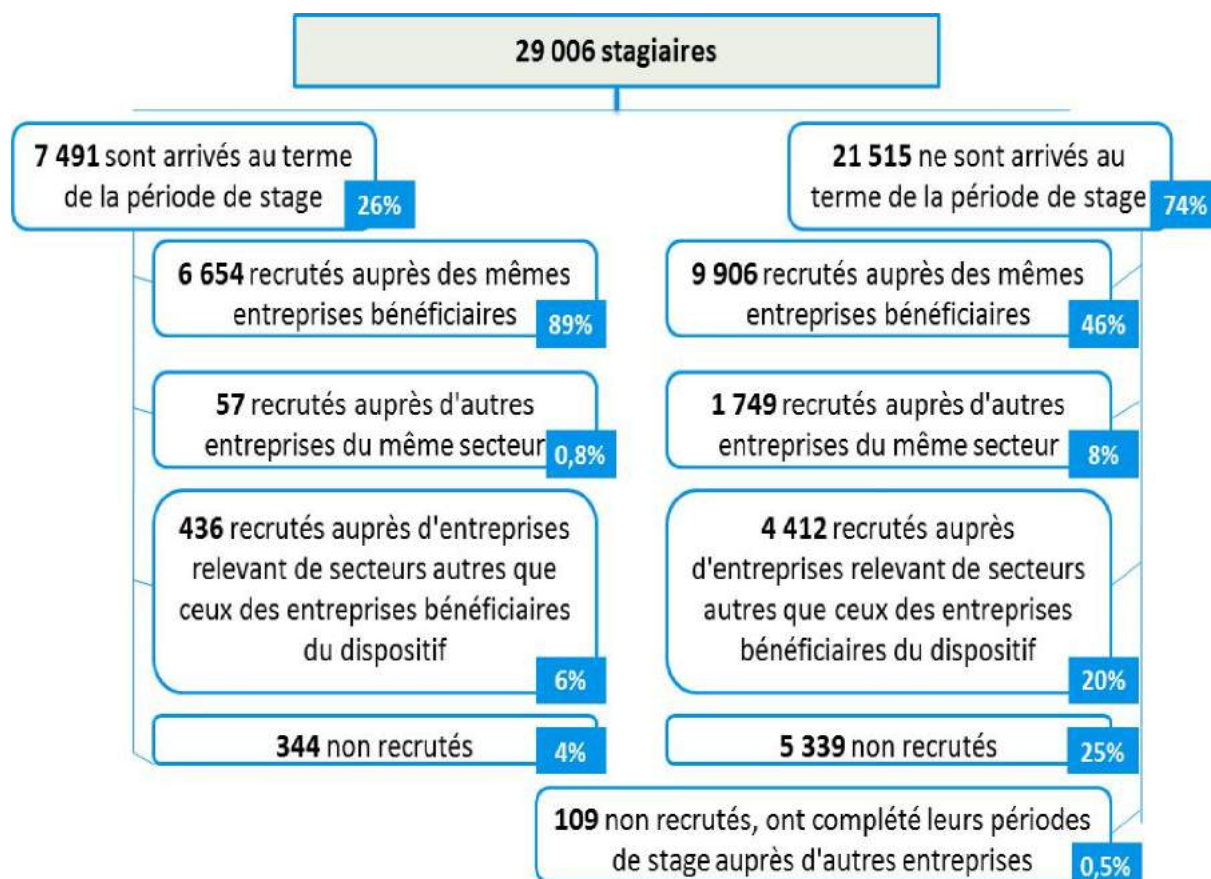


58% des entreprises concernées sont des TPE (entre 1 et 10 salariés).

Parallèlement, une étude a été menée en 2019 au niveau de la CNSS pour analyser le comportement des employeurs et des stagiaires bénéficiaires du dispositif CI Amélioré. Les principaux résultats de ladite étude sont présentés ci-après :

- ◆ La part des employeurs affiliés à la CNSS faisant recours aux stagiaires dans l'ensemble des affiliés déclarants est faible et évolue annuellement d'un point : **1,3%** en 2016, **2,8%** en 2017 et **3,8%** en 2018 ;
- ◆ La part des stagiaires dans l'ensemble des effectifs déclarés en 2018 représente **9%** avec une proportion plus importante pour les secteurs du commerce (19%), des activités immobilières (18%) et de la santé (17%) ;
- ◆ Parmi les 29.006 stagiaires ayant un Contrat d'Insertion en 2016 et déclarés au moins une fois à la CNSS, 16.560 au total sont recrutés par les mêmes entreprises bénéficiaires, soit un taux de recrutement de **57%** ;
- ◆ Le taux d'insertion de ces stagiaires, que ce soit dans les mêmes entreprises d'accueil ou en dehors, est de **80%** :

Suivi des stagiaires ayant un Contrat d'Insertion en 2016 et déclarés au moins une fois à la CNSS



Source : CNSS

2.1.2. Programme TAHFIZ :

Le programme TAHFIZ vise l'appui en matière d'emploi aux entreprises ou associations ou coopératives nouvellement créées (date de création entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2022), via l'exonération de l'Impôt sur le Revenu et la prise en charge par l'Etat de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle pendant une durée de 24 mois et dans la limite de 10 salariés recrutés sur un CDI avec des salaires bruts pouvant atteindre jusqu'à 10 000 DH par mois :

- ◆ Les salariés doivent être recrutés dans un délai de deux ans à compter de la date du début d'exploitation. La date du début d'exploitation étant la date du premier acte commercial qui coïncide avec la première opération d'approvisionnement en matières premières et de prestations de service fournies, à l'exclusion des frais de constitution des sociétés ;
- ◆ Les recrutements effectués entre la date de création et celle du début d'exploitation bénéficient également des avantages accordés.

Les principales actions réalisées en 2019 dans le cadre de la poursuite du déploiement du programme TAHFIZ sont comme suit :

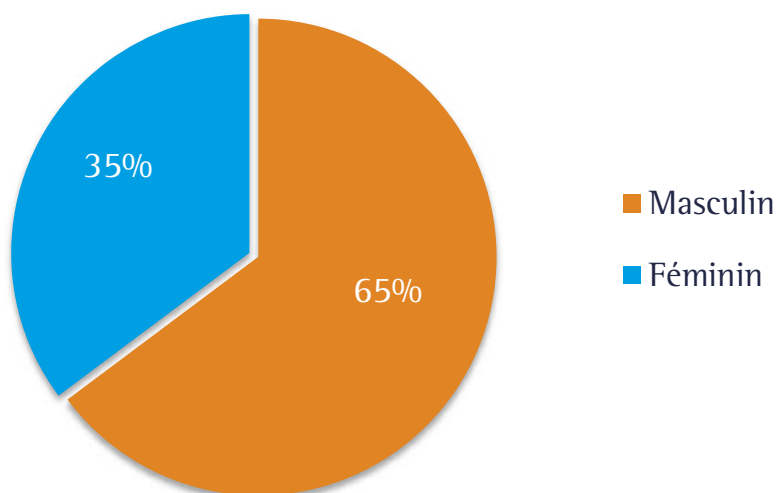
- ◆ Organisation par la CNSS et l'ANAPEC, au niveau régional, de séances de sensibilisation et de promotion concernant le dispositif TAHFIZ, notamment les dernières dispositions apportées par la loi des finances pour l'année budgétaire 2018 ;
- ◆ Poursuite de la sensibilisation par la CNSS des entreprises nouvellement créées sur ce dispositif au moment de l'affiliation ;
- ◆ Tenue de trois réunions du comité de suivi au niveau du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (les 21 Février, 25 Juin et 26 Novembre 2019), pour examiner le bilan physique et financier du dispositif TAHFIZ et arrêter les estimations budgétaires au titre de 2019 et 2020.

Sur le plan quantitatif, le bilan des réalisations du programme TAHFIZ au titre de l'année 2019 est comme suit :

- ◆ **9.508** protocoles de bénéfice du programme TAHFIZ ont été déposés et validés au niveau de l'ANAPEC pour 9.508 salariés, soit une progression de **54%** comparativement à l'année 2018 ;
- ◆ **3.290** entreprises en ont bénéficié, soit une augmentation de **48%** par rapport à l'année 2018.

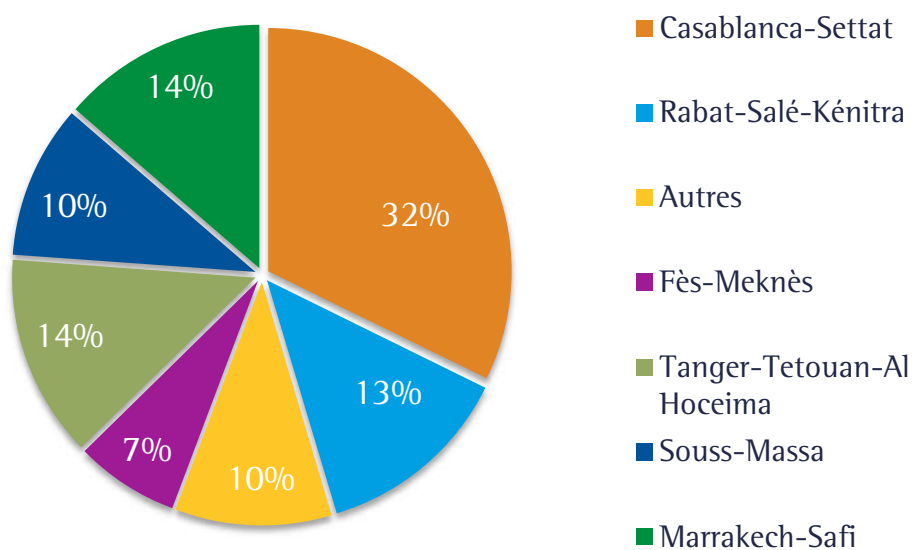
La répartition des protocoles TAHFIZ validés en 2019 est présentée ci-après :

Répartition par genre



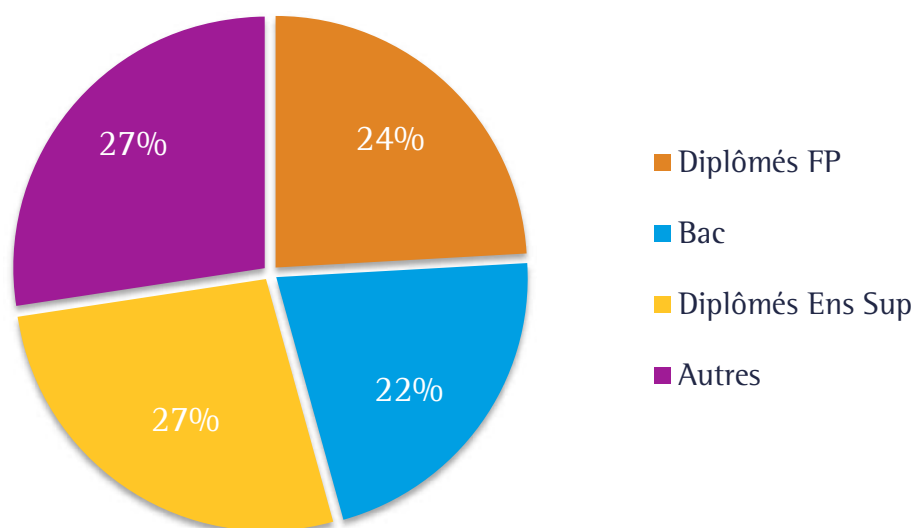
Le genre masculin représente près des **2/3** des bénéficiaires de TAHFIZ.

Répartition par région



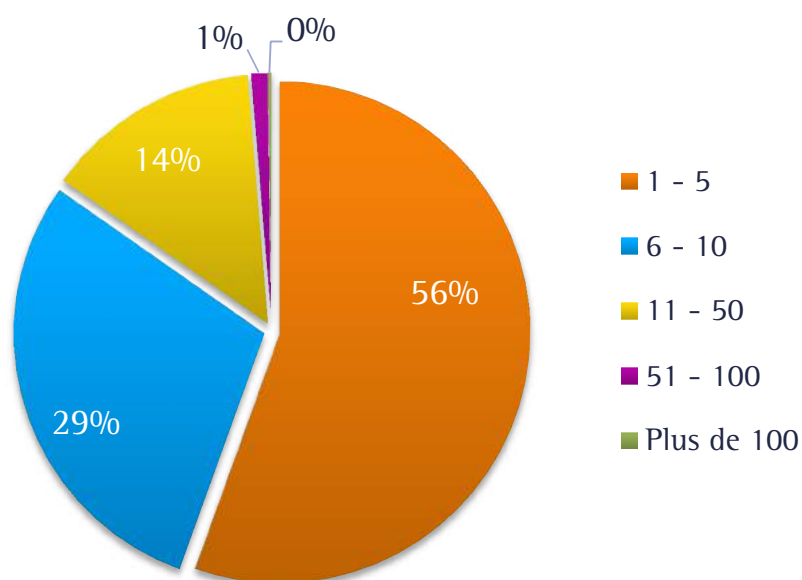
Casablanca-Settat est la première région bénéficiaire avec **32%**.

Répartition par diplôme



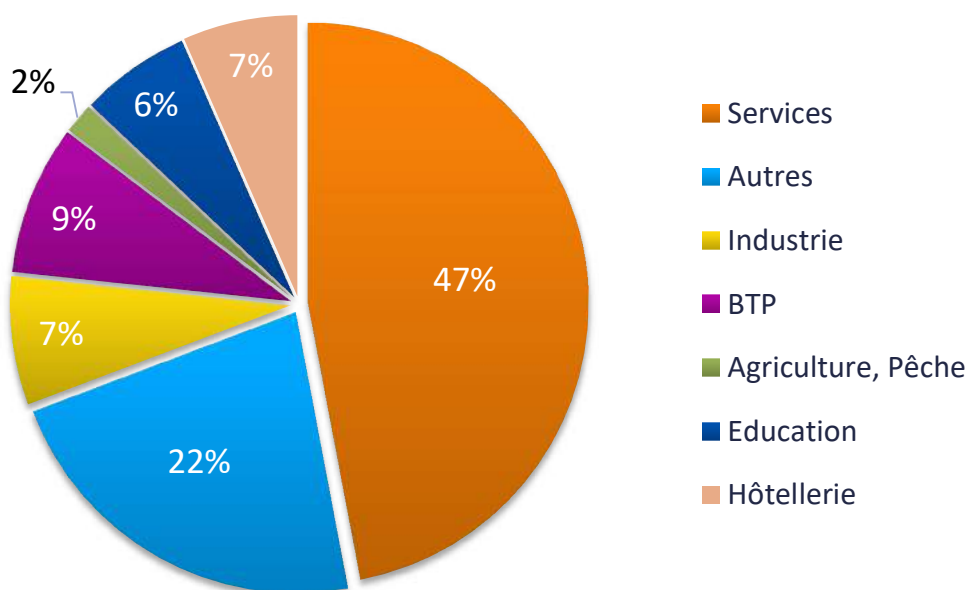
Les **diplômés** représentent presque les **3/4** des bénéficiaires de TAHFIZ.

Répartition par taille d'entreprise



85% des protocoles TAHFIZ validés concernent les Très Petites Entreprises.

Répartition par secteur d'activité



Le secteur des **services** dans sa globalité a bénéficié de TAHFIZ à hauteur de **60%**, ceci est conforme à la nature des entreprises nouvellement créées.

2.2. Amélioration de l'employabilité :

Le dispositif d'amélioration de l'employabilité cible plusieurs objectifs dont principalement la réduction de la distance des chercheurs d'emploi par rapport aux besoins du marché du travail et la réponse agile à la problématique de l'inadéquation formation/emploi.

Outre les formations techniques qui permettent d'adapter les compétences des chercheurs d'emploi aux besoins du marché du travail, les formations en langues, en soft et en life-skills restent indispensables pour faciliter leur accès à l'emploi.

Le dispositif d'amélioration de l'employabilité se compose de trois programmes phares :

- ◆ **La formation contractualisée pour l'emploi (FCE)**, qui vise l'adaptation des profils des futurs recrues aux besoins d'une ou plusieurs entreprises identifiées, selon les spécificités définies par ces entreprises. Le choix de l'opérateur de formation et la sélection des candidats sont de la responsabilité des futurs employeurs et la contribution de l'ANAPEC aux frais de la formation peut atteindre **24.000,00 DH par personne**.
- ◆ **La formation qualifiante et de reconversion (FQR)**, dont l'objectif est d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi, à travers des formations arrêtées sur la base des résultats des études prospectives réalisées chaque année par l'ANAPEC, et des offres insatisfaites qui sont traitées par les agences locales, en vue d'identifier et répondre aux besoins potentiels des entreprises en compétences au niveau des différentes régions. L'ANAPEC finance ces formations jusqu'à un montant de **18.000,00 DH par personne**.
- ◆ **Le dispositif d'appui aux secteurs émergents (FSE)**, qui constitue une composante principale de l'offre Maroc, vise à renforcer sa compétitivité dans des secteurs qualifiés de métiers mondiaux du Royaume. Ce dispositif permet de répondre aux besoins en compétences des investisseurs des secteurs de l'offshoring, de l'aéronautique, de l'automobile, de l'électronique et des énergies renouvelables et efficacité énergétique, via des formations sur mesure au cours des trois premières années de recrutement des bénéficiaires. Le dispositif d'appui aux secteurs émergents se caractérise par sa souplesse, et est géré intégralement par l'entreprise. Il octroie aux entreprises bénéficiaires jusqu'à **65.000,00 DH/personne** de subvention d'aide à la formation.

Les réalisations à fin décembre 2019, dans le cadre des différents programmes ci-dessus, se présentent comme suit :

2.2.1 : Formation contractualisée pour l'emploi en 2019:

A. Bilan quantitatif :

La formation contractualisée pour l'emploi, en tant que levier permettant d'améliorer la compétitivité des entreprises en assurant l'adéquation poste-profil et répondre efficacement aux besoins des professionnels, a connu un essor exceptionnel en 2019 avec la signature de 307 conventions réparties sur 6 647 bénéficiaires.

Ces formations ont été réalisées au profit de 219 entreprises (employeurs) qui ont choisis 96 Opérateurs de Formation (dont 94% venant du privé), avec une prédominance du secteur du « préscolaire » qui a réalisé à lui seul 20% de l'engagement national, suivi du secteur de l'enseignement scolaire privé "programme AKADIMYATE ATTADRISS" par 19% et du secteur de l'automobile par 18%.

Le taux d'insertion à fin Décembre 2019 a atteint 61%.

Programmes spécifiques :

Les recherches ont montré que l'implication des parents d'élèves est corrélée avec un plus faible taux d'échec scolaire, d'où la nécessité de favoriser une plus grande implication des parents à travers les associations des parents d'élèves, dans l'éducation et le développement des enfants et ce à travers le renforcement des capacités du corps d'enseignement.

Un des programmes spécifiques, à savoir le préscolaire piloté par les deux adjudicataires du programme INDH (la FMPS "Fondation Marocaine du Préscolaire & la Fondation Zakoura éducation) a pallié plus ou moins à cette problématique avec une contribution de 20% des réalisations nationales.

S'adjoit à ce programme, le programme phare de la FCE qui est "le programme AKADIMYATE ATTADRISS" avec une contribution de 19% suivi du programme de lutte contre l'analphabétisme piloté par l'ANLCA "Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme" et mis en œuvre par ses associations agréées à travers le royaume qui a contribué par 17% dans les réalisations nationales.

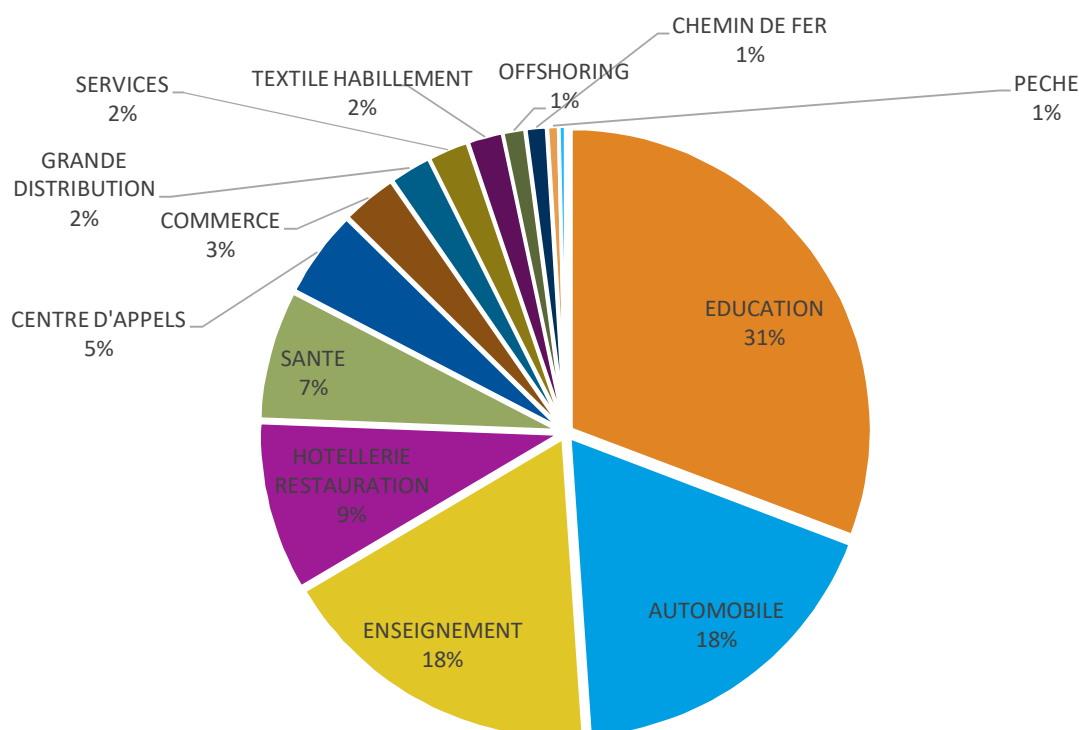
Programmes spécifiques	Effectif bénéficiaires
PRESCOLAIRE (FMPS & ZAGOURA)	1360
AKADIMYAT ATTADRISS	1121
ANLCA	495
SHORE PASS	75

Répartition par secteur d'activité :

Le secteur de l'éducation qui intègre les deux sous-secteurs à savoir le préscolaire et le programme de lutte contre l'analphabétisme a réalisé lui seule 31%, vu une grande demande pour ces formations aussi bien de la part des professionnels que des chercheurs d'emploi.

Secteur d'activité	Effectif conventions	%
EDUCATION	2 045	31%
AUTOMOBILE	1 206	18%
ENSEIGNEMENT	1 168	18%
HOTELLERIE RESTAURATION	608	9%
SANTE	465	7%
CENTRE D'APPELS	315	5%
COMMERCE	200	3%
GRANDE DISTRIBUTION	150	2%
SERVICES	145	2%

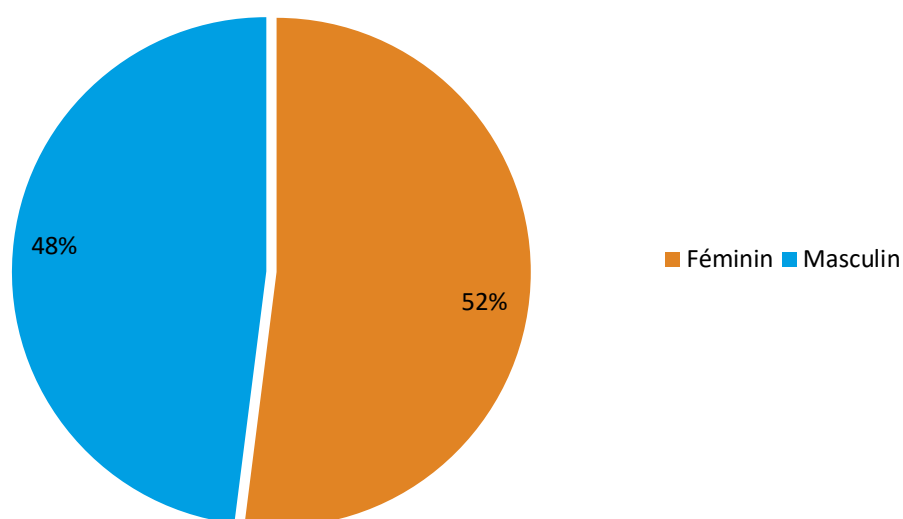
Secteur d'activité	Effectif conventions	%
TEXTILE HABILLEMENT	125	2%
OFFSHORING	80	1%
CHEMIN DE FER	75	1%
PECHE	40	1%
SURVEILLANCE, GARDIENNAGE, SECURITE ET TRANSPORT DE FONDS	25	0%
TOTAL	6 647	100%



Répartition par genre :

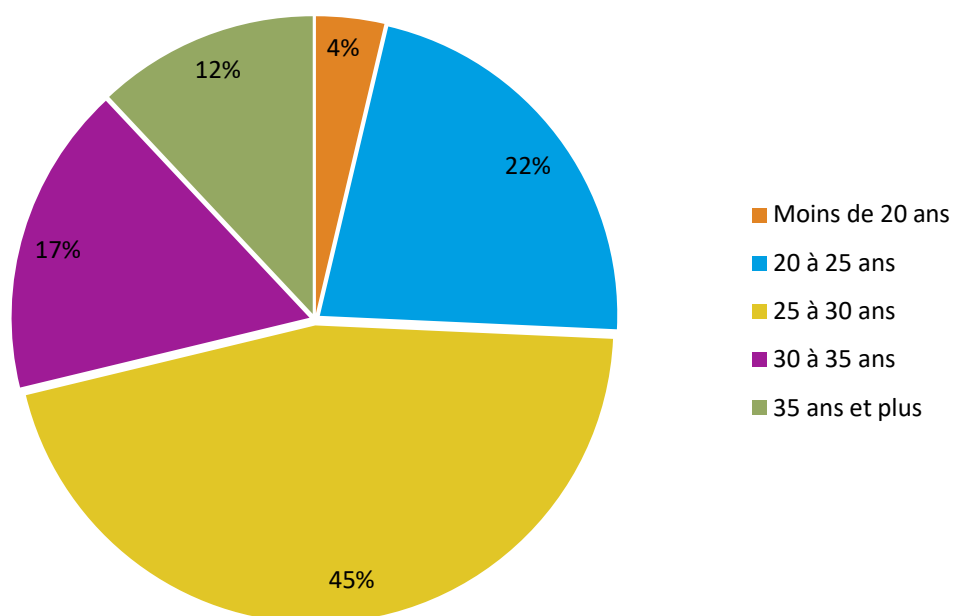
Le bénéfice en genre à la FCE est presque égalitaire, et 46% ont un âge compris entre 25 et 30 ans avec 63% ayant le bac ou un diplôme de la formation professionnelle.

Genre	Effectif	%
Féminin	1 280	52%
Masculin	1 181	48%
Total	2 461	100%



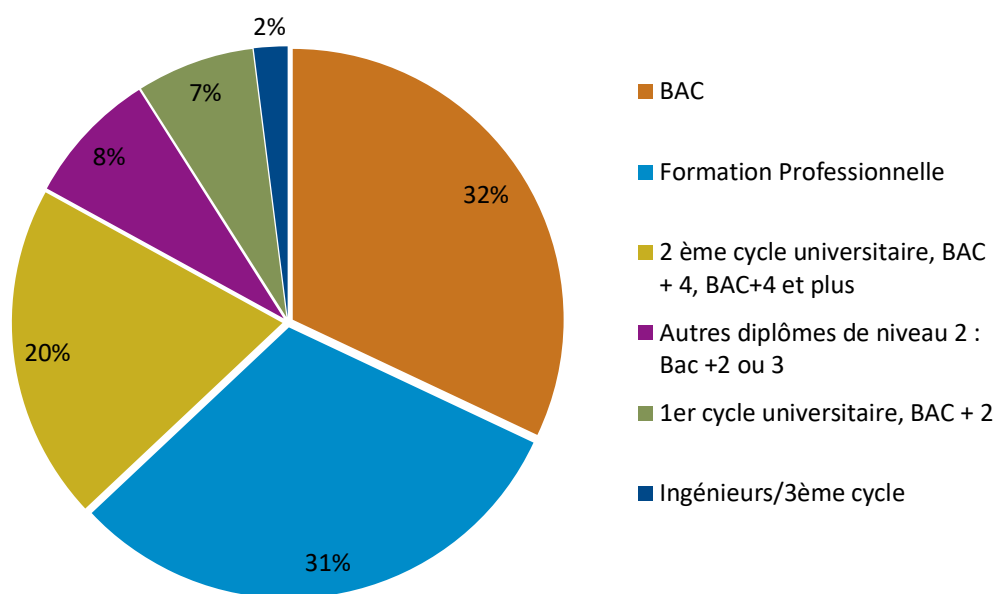
Répartition par tranche d'âge :

Tranche d'âge	Effectif	%
Moins de 20 ans	91	4%
20 à 25 ans	542	22%
25 à 30 ans	1 120	46%
30 à 35 ans	413	17%
35 ans et plus	295	12%
Total	2 461	100%



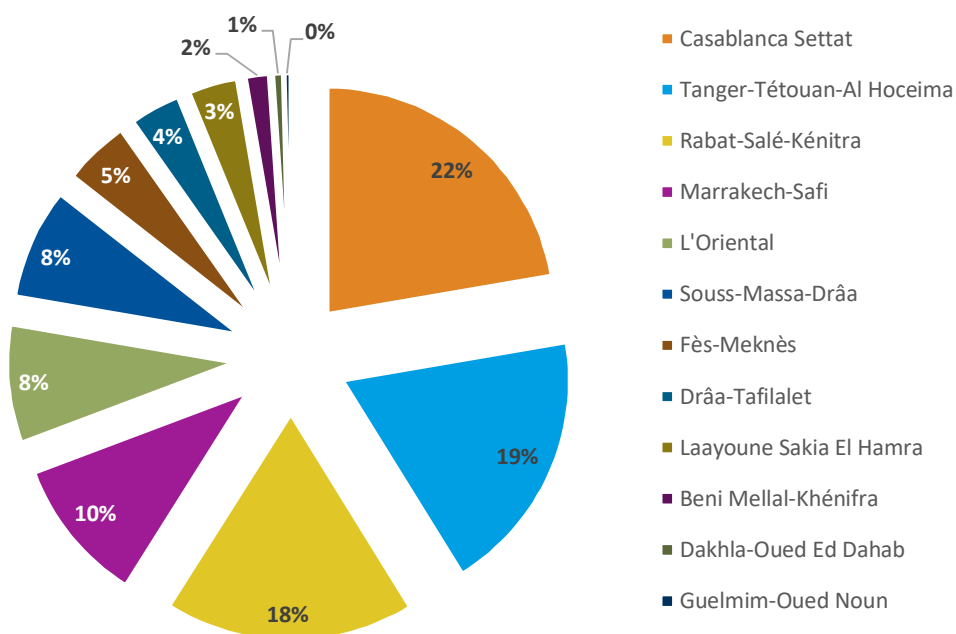
Répartition par diplôme

Diplôme	%
BAC	32%
Formation Professionnelle	31%
2ème cycle universitaire, BAC + 4, BAC+4 et plus	20%
Autres diplômes de niveau 2 : Bac +2 ou 3	8%
1er cycle universitaire, BAC + 2	7%
Ingénieurs/3ème cycle	2%
Total	100%



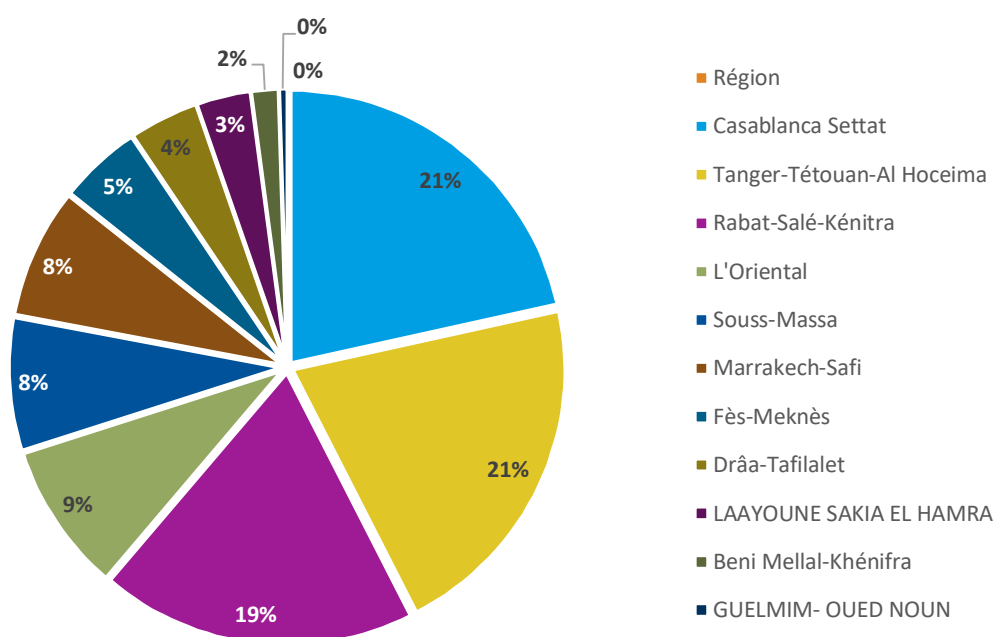
Répartition par région :

Région	Effectif	%
Casablanca Settat	1483	22%
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	1254	19%
Rabat-Salé-Kénitra	1183	18%
Marrakech-Safi	684	10%
L'Oriental	560	8%
Souss-Massa-Drâa	524	8%
Fès-Meknès	311	5%
Drâa-Tafilalet	237	4%
Laayoune Sakia El Hamra	230	3%
Beni Mellal-Khénifra	110	2%
Dakhla-Oued Ed Dahab	46	1%
Guelmim-Oued Noun	25	0%
Total	6 647	100%



Répartition démarrage par région :

Région	Effectif démarré	%
Casablanca Settat	1132	22%
Tanger-Tétouan-Al Hoceima	1099	21%
Rabat-Salé-Kénitra	983	19%
L'Oriental	465	9%
Souss-Massa	415	8%
Marrakech-Safi	405	8%
Fès-Meknès	257	5%
Drâa-Tafilalet	217	4%
LAAYOUNE SAKIA EL HAMRA	168	3%
Beni Mellal-Khénifra	85	2%
GUELMIM- OUED NOUN	25	0%
Total	5 251	100%



B. Bilan qualitatif :

Le lancement de la régionalisation des mesures en Octobre 2018, a nécessité un accompagnement des régions dans le respect et la maîtrise des procédures tout au long de l'année 2019. En effet, le processus de régionalisation a été progressivement mis en œuvre au niveau des régions à travers l'adaptation des procédures internes, l'augmentation des plafonds d'engagement, la délégation des crédits engagements durant le premier trimestre de 2019 puis la délégation des crédits paiement durant le dernier trimestre de la même année.

L'année 2019 a été aussi marquée par les tests de mise en exploitation du nouveau système d'information SIGEM qui répondra aux mieux aux exigences de tous les utilisateurs ANAPEC : agence, région et central. Il permettra à partir de 2020 de suivre les réalisations et d'extraire toutes les données nécessaires en temps voulu.

L'année 2019 a été aussi marquée par la mise en œuvre de la convention tripartite signée entre l'AMRC "Association Marocaine de la Relation Clients", la FMEP "Fédération Marocaine des Ecoles de Formation professionnelle Privées " et l'ANAPEC, pour étoffer les besoins des secteurs en tension notamment celui de la relation client en compétences qualifiés à travers des actions de formation contractualisée pour l'emploi à travers des appels à candidature lancés par l'AMRC auprès des membres de la FMEP.

En 2019, les préparatifs de lancement de l'étude d'impact de la formation contractualisée pour l'emploi sur l'insertion des bénéficiaires pour les deux exercices 2018 & 2019 ont été réalisés en attente des résultats du centre d'appel prestataire et de la CNSS pour faire le recoupement.

L'année 2019 a été aussi l'occasion pour lancer le programme FBR avec le MCA Morocco. Aussi et pour vérifier l'éligibilité des candidats au programme, La liste des bénéficiaires de la FCE-2019 a été communiquée à la MCA pour le lancement du sourcing des candidats auprès des prestataires de la MCA.

En 2019, la procédure interne de la FCE a été mise à jour pour prendre en considération la régionalisation, le prolongement des plafonds et la délégation des crédits pour répondre au mieux aux attentes des utilisateurs internes (agences et régions). A cet effet, plusieurs ateliers de réflexion avec le réseau ont été tenus pour sortir avec une version récente de la procédure.

- ◆ Phase de déconcentration des crédits engagements : une délégation de crédits engagements a été octroyée aux régions moyennant des budgets délégués permettant une souplesse et une autonomie dans l'engagement des actions de

formation contractualisée pour l'emploi à hauteur de 400 milles dirhams ce qui a permis d'augmenter le taux d'engagement de la FCE en 2019.

- ◆ Phase de déconcentration des crédits de paiement : une délégation de crédits paiement a été octroyée aux régions moyennant des budgets délégués permettant une souplesse et une autonomie dans l'engagement des actions de formation contractualisée pour l'emploi à hauteur de 400 milles dirhams ce qui a permis d'augmenter le taux d'engagement de la FCE en 2019.

2.2.2 Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) :

Afin de pouvoir anticiper les besoins potentiels des employeurs en compétences, l'ANAPEC organise chaque année des formations qualifiantes au profit des chercheurs d'emploi ayant des difficultés d'insertion dans le marché de l'emploi. L'objectif de ces actions de formation est d'améliorer l'employabilité des jeunes et d'adapter leurs profils, à travers des formations techniques et comportementales, aux besoins des entreprises identifiés dans le cadre de la veille prospective réalisée annuellement, ou à la suite de l'analyse des offres insatisfaites, ou en réponse aux besoins des projets structurants, ou bien à des diagnostics territoriaux.

A. Bilan Quantitatif :

Les bénéficiaires du programme de la formation qualifiante à fin décembre 2019 s'élèvent à **12.142** chercheurs d'emploi. Les différentes actions de formation réalisées se comme suit :

- ◆ **2948** bénéficiaires ayant démarré la formation dans le cadre du programme Taehil réparti comme suit :
 - **2578** à la suite de l'appel d'offres lancé en septembre 2018 au niveau national et qui est financé sur le budget de l'ANAPEC ;
 - **200** à la suite d'un appel d'offres lancé au niveau de la région Casablanca-Settat.
 - **170** bénéficiaires ayant démarrés la formation sur le métier du boucher suite à l'appel d'offres lancé dans le cadre du programme Taehil par la région Casablanca-Settat ;
- ◆ **1556** bénéficiaires des actions de formations lancées dans le cadre partenarial sur des emplois-métiers spécifiques et avec le financement des programmes régionaux ou locaux ;

- ◆ **3317** bénéficiaires dans le cadre du programme partenarial avec la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement et la Direction Générale de la Protection Civile, visant la formation sur la communication des maitres-nageurs saisonniers.
- ◆ **4201** jeunes ayant bénéficiés des formations en ligne dans le cadre du partenariat entre l'ANAPE et la plateforme « Open Classrooms » pour permettre aux chercheurs d'emploi de bénéficier des formations gratuites et illimitées à distance.
L'année 2019 a été marquée aussi par lancement d'une formation financée par la Coopération Internationale Belge ENABEL dans le cadre du projet PALIM. En effet, 120 candidats ont démarré la formation sur le métier développeurs Java-Junior pour répondre aux besoins des entreprises marocaines et belges.

B. Bilan Qualitatif :

Pour évaluer l'impact de la formation qualifiante sur l'insertion des jeunes lauréats et identifier leur degré de satisfaction, des enquêtes de satisfaction sont réalisées auprès des bénéficiaires par le biais un centre d'appel conventionné à l'issue de ces actions :

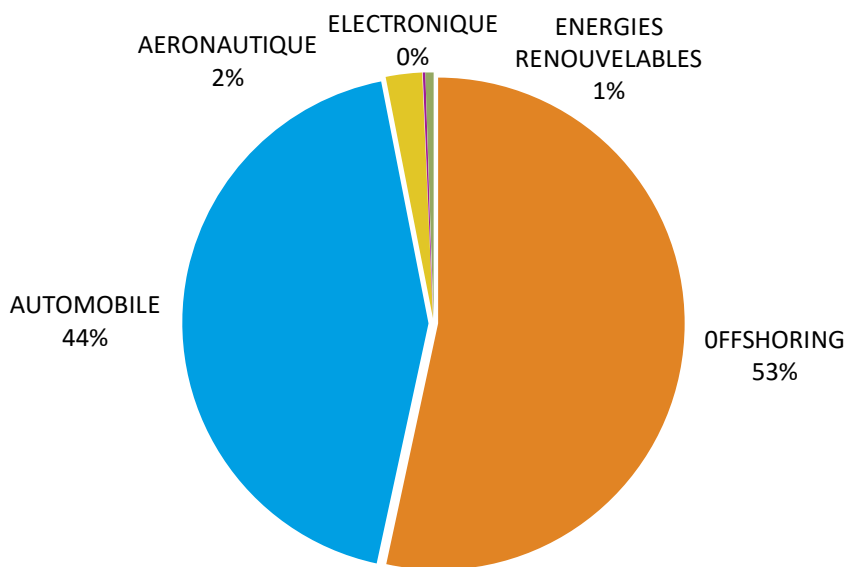
- ◆ **Points forts :**
 - La quasi-totalité des lauréats déclarent :
 - Être convaincus par le choix de la filière (89%),
 - Que l'ANAPEC doit continuer à offrir des formations qualifiantes aux chercheurs d'emploi (86%).
 - 58% des lauréats pensent que la FQR répond aux attentes du marché de l'emploi,
 - 40% des lauréats déclarent que la FQR leurs a permis de s'insérer plus facilement dans le milieu professionnel ;
 - 49% des lauréats déclarent que la formation était pratique ;
- ◆ **Points à améliorer :**
 - Le coût des formations ne permet pas toujours de réaliser les travaux pratiques (coûts élevés des outils et consommables),
 - 60% des lauréats restent injoignables ce qui affecte les résultats de l'enquête.

2.2.3 Dispositif d'appui à la Formation dans les secteurs émergents :

A. Bilan Quantitatif :

L'année 2019 a connu la participation de **131** entreprises opérants dans les secteurs émergents dans la formation à l'embauche et/ou continue de leur personnel nouvellement recruté pour un effectif global de **17.574** participants.

- ◆ **2482** dossiers ont été engagés en 2019 dans les secteurs émergents pour un montant global de **105 Millions** de Dirhams ;
- ◆ **1920** dossiers de demande de remboursement ont été déposés en 2019 pour un montant global de **104 Millions** de Dirhams ;
- ◆ **1253** dossiers de demande de remboursement ont été liquidés en 2019 pour un montant global de **42 Millions** de Dirhams.



Répartition de l'effectif engagé par secteur d'activité

B. Bilan Qualitatif :

L'année 2019 a connu la participation de l'ANAPEC aux réunions des différents comités techniques de suivi des secteurs émergents avec comme objectifs, la validation des demandes de certificats d'éligibilité émanant des entreprises ainsi que leur renouvellement, le suivi des réalisations de chaque secteur et le traitement des

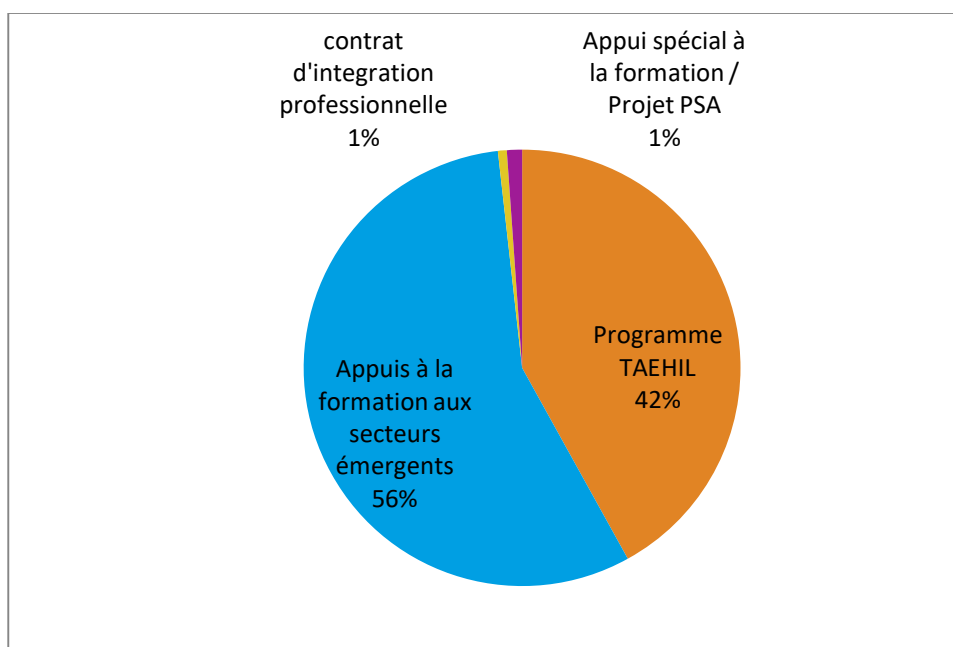
difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de chaque dispositif et son amélioration pour assurer sa bonne gestion.

2.2.4 Suivi des Engagements et Paiements des Mesures de Promotion de l'Emploi:

Situation budgétaire PIE 2019 :

L'année 2019 a connu l'engagement d'un montant global de 186 Millions de Dirhams réparti sur les différents programmes Initiatives Emploi ainsi que la liquidation d'un montant global de 77,5 Millions de Dirhams correspondant à 1 794 Dossiers de paiement.

Répartition des engagements par programme



Engagements et paiements des programmes de promotion d'emploi :

Les engagements des programmes actifs de l'emploi restent maîtrisés en général et connaissent des assainissements vers la fin de l'année pour éliminer les engagements qui n'ont pas aboutis surtout pour le cas des secteurs émergents.

Pour les secteurs émergents, l'année 2019 était une année exceptionnelle et l'ANAPEC a atteint un taux d'engagement de 95,37%.

Pour le programme TAEHIL, l'année 2019 était aussi une année exceptionnelle et l'ANAPEC a atteint un taux d'engagement de 97,64%.

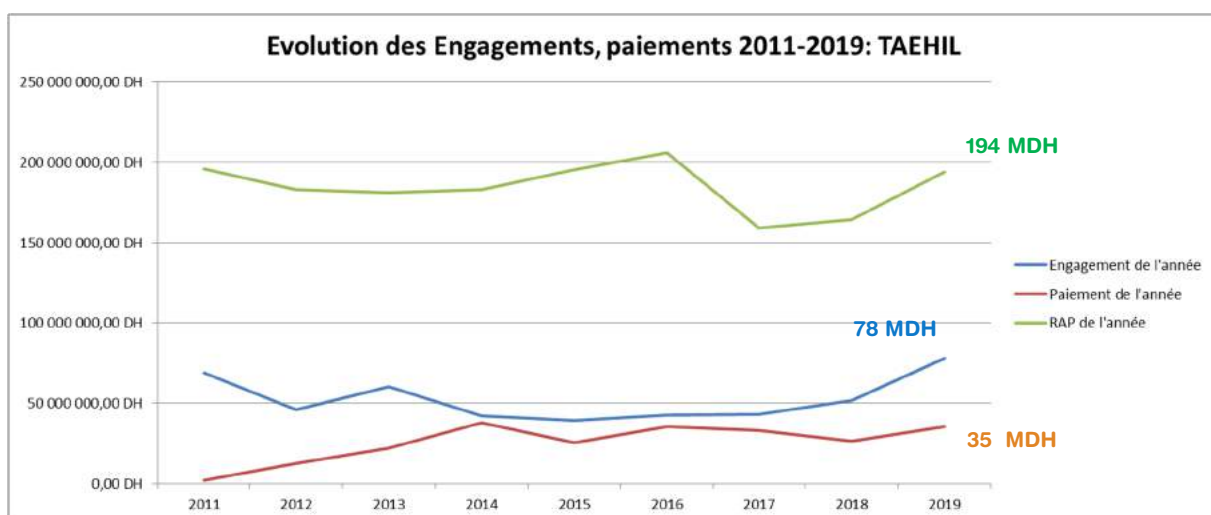
Ceci est expliqué par la réussite du processus de déconcentration de l'engagement des mesures de promotion de l'emploi et par l'autonomie et l'agilité des régions dans la prise de décision.

Les Engagements 2019 ont connu une évolution remarquable de 151% par rapport aux engagements réalisés en 2018 d'où l'explication de l'évolution du montant des restes à payer à fin 2019.

Aussi l'année 2019 a été marquée par l'accompagnement des régions dans la mise en œuvre et la gestion des mesures à travers deux phases :

- ◆ Phase de déconcentration des crédits de paiement : une délégation de crédits a été octroyée aux régions moyennant des budgets délégués permettant une souplesse et une autonomie dans l'engagement des actions dans le cadre des programmes Initiatives Emploi tout en dépassant certains seuils autorisés " ex. pour le programme Taehil, le seuil à ne pas dépasser est de 400 milles dirhams", ce qui a permis d'augmenter le taux d'engagement de 2019.
- ◆ Phase de déconcentration du processus de paiement : cette phase a été marquée par la décision d'affectation de six fondés de pouvoir au niveau des régions suivantes :
 - ◆ Casablanca – Settat ;
 - ◆ Rabat-Salé-Kenitra ;
 - ◆ Fès-Meknes ;
 - ◆ Tanger-Tétouan-Al Hoceima ;
 - ◆ Marrakech-Safi ;
 - ◆ Souss-Massa.

Ces fondés de pouvoir (sous le contrôle du trésorier payeur de l'ANAPEC) ont suivi un processus de formation et des tests de validation des acquis au niveau de la DEPP (Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation) puis nommés au niveau des régions. Désormais à partir de l'année 2020 tous le processus de paiement sera déconcentré au niveau des régions pour maîtriser les délais et garantir une réactivité dans le traitement des dossiers.



2.2.5 Évaluation du programme TAEHIL :

L'année 2019 a été aussi marquée par la poursuite de réalisation de la phase 3 "enquête terrain" de l'évaluation du programme TAEHIL enclenchée par le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. Les résultats de cette évaluation sont tant attendus pour une refonte du programme TAEHIL, en vue des résultats de cette évaluation d'une part et de l'évolution du besoin du marché de l'emploi dans le volet de l'amélioration de l'employabilité d'autre part.

2.3. Appui à l'auto-emploi :

L'action de l'ANAPEC a été recentrée, depuis ces dernières années, sur l'orientation entrepreneuriale des jeunes et l'accompagnement des porteurs de projets à l'élaboration du plan d'affaires et leur information et orientation concernant les formalités administratives de création d'entreprise ainsi que les sources de financement disponibles au niveau territorial.

Elle a été marquée par le renforcement de son positionnement au niveau des différents programmes et projets nationaux, ainsi que le développement du partenariat avec les différents acteurs concernés par l'entrepreneuriat, et conformément à la vision de son plan de développement à l'horizon 2020.

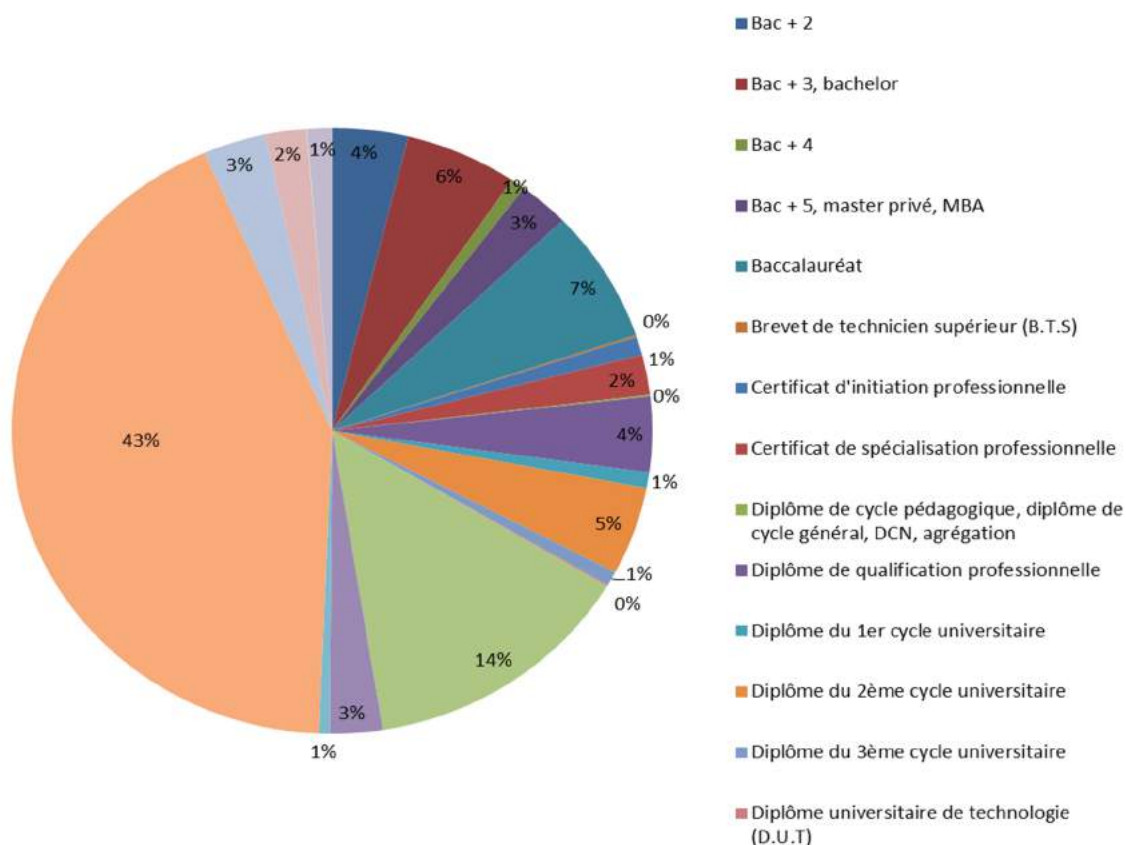
A fin décembre 2019, l'activité « Auto Emploi » a connu les réalisations quantitatives suivantes :

- ◆ **4991** inscrits (candidats à l'auto emploi) ;
- ◆ **4806** bénéficiaires de l'accompagnement (TPE et AGR) ;
- ◆ **2066** activités socio-économiques créées.

Les entreprises créées ont été financées par des fonds propres, des fonds territoriaux (INDH, plates-formes régionales) ainsi que des fonds spécifiques (Fond d'appui à la Cohésion Sociale, Fond de la Fondation Mohammed VI ...).

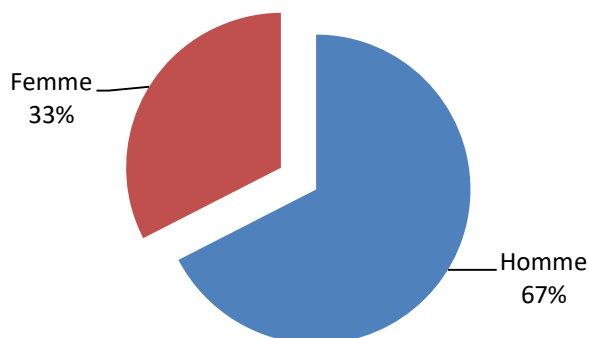
Les caractéristiques des porteurs de projets pour l'année 2019 sont comme suit :

Répartition des accompagnés par niveau de formation

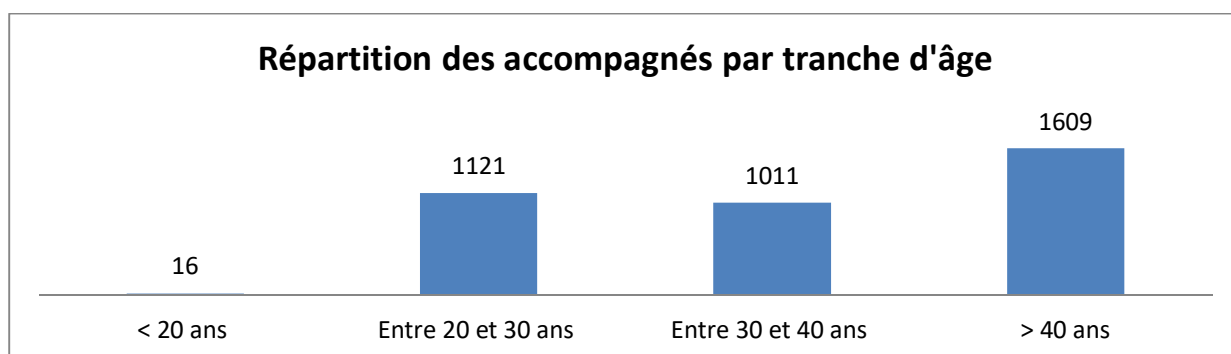


Les personnes à bas niveau scolaire représentent près de **57%** des bénéficiaires des prestations d'accompagnement.

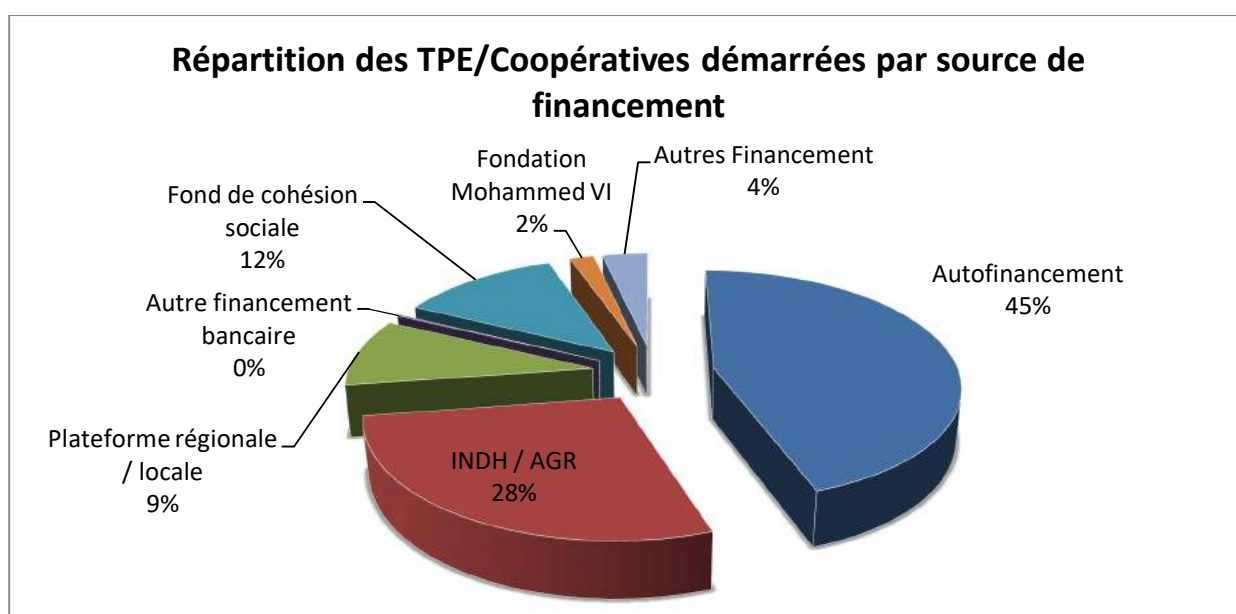
Répartition des bénéficiaires des prestations d'accompagnement par genre



La part des femmes porteuses de projets constitue **33%** du total des bénéficiaires des prestations en « Auto Emploi »



Les tranches d'âge de plus de 30 ans constituent **70%** du total des bénéficiaires.



L'Auto financement arrive en tête, suivi par l'INDH et le fonds d'appui à la cohésion sociale.



III.

ACTIONS RÉALISÉES EN 2019

3.1. Développer et professionnaliser l'intermédiation en emploi au Maroc :

3.1.1. Elargir le réseau des agences ANAPEC :

Après la réalisation de son plan d'extension et de modernisation, l'ANAPEC dispose aujourd'hui d'un réseau d'agences modernes et opérationnelles, conformes aux standards internationaux. En 2019, l'ANAPEC a poursuivi ce plan par :

- ◇ L'aménagement, l'équipement et l'inauguration de la nouvelle agence locale à FKIH BENSALAH.
- ◇ L'aménagement et l'équipement de la nouvelle agence AZEMMOUR ;
- ◇ L'acquisition d'un nouveau local pour la nouvelle agence ANAPEC DRIOUICH ;
- ◇ La location d'un local qui abritera la nouvelle agence à LAKSER LAKBIR.
- ◇ L'acquisition d'un nouveau local qui abritera la nouvelle agence ANAPEC YOUSOUFIA;
- ◇ La création d'un espace emploi à LAKSER SHGIR ;
- ◇ La création d'un espace emploi AIN KADOUSS à Fès.

Dans le cadre des efforts consentis par l'ANAPEC pour accélérer le processus de déconcentration, la Direction Générale a délégué un budget d'investissement de l'ordre de 2.290.000 DH aux différentes agences régionales de l'ANAPEC au titre de l'année 2019.



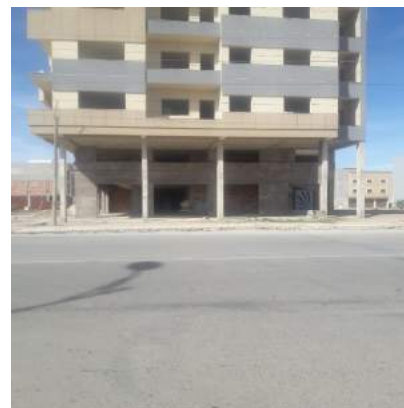
Agence ANAPEC FKIH BENSALAH



Agence ANAPEC AZEMMOUR



Le local qui abritera la nouvelle agence ANAPEC YOUSOUFIA située à côté du Futur quartier administratif



Le local qui abritera la nouvelle agence ANAPEC DRIOUICH/ Artère principal, à côté du nouvel quartier administratif

3.1.2. Développer les prestations à distance à travers un dispositif global et intégré « Cross-canal » :

Dans le cadre de son plan de développement « ANAPEC 2020 », et conformément à sa stratégie « Cross-Canal », l'agence a décidé d'engager un véritable projet de transformation digitale. Cette ambition trouve sa justification dans les déplacements de moins en moins fréquents, des chercheurs d'emploi aux agences, particulièrement celles des grandes villes et dans l'orientation de plus en plus forte des jeunes vers les technologies de l'information et de la communication. L'objectif de l'agence étant multiple : développer la proximité, faire bénéficier un maximum de chercheurs d'emploi, d'employeurs et de porteurs de projets d'auto-emploi des prestations ANAPEC, assurer un service permanent (24 heures par jour et 7 jours par semaine). En termes de services, l'objectif à terme étant d'assurer la délivrance de 100% des prestations à distance, via différents canaux.

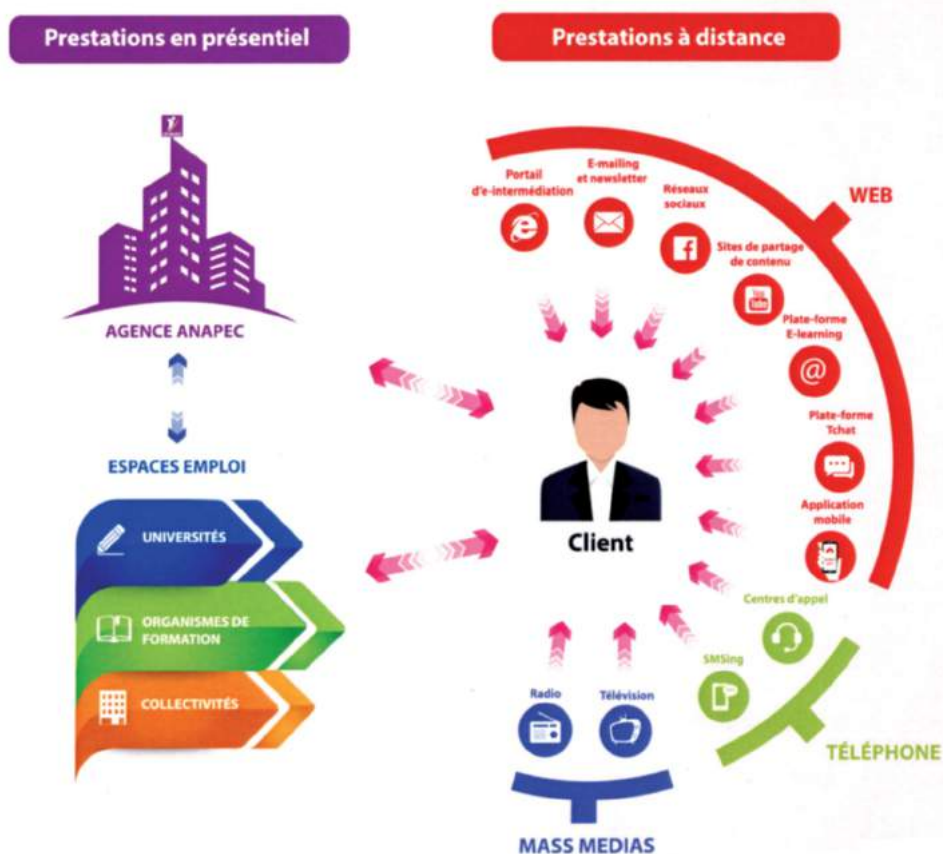


Schéma de la stratégie Cross-canal

Dans le cadre de la mise en œuvre la stratégie Cross-Canal ANAPEC, l'année 2019 a connu la réalisation des actions ci-dessous :

- ◆ Publication de contenu à grand intérêt pour les chercheurs d'emploi, les porteurs de projet et les employeurs sur les réseaux sociaux, notamment Facebook. L'objectif est de poursuivre les réalisations entamées sur le réseau social et capitaliser sur la présence d'une véritable communauté captive et intéressée de jeunes,
- ◆ Production et diffusion de capsules vidéo à destination des chercheurs d'emploi et des porteurs de projets. Ces capsules visent à orienter, informer et conseiller les différentes cibles d'une manière ludique et synthétique.



- ◆ Elargissement de la base des bénéficiaires des prestations via les réseaux sociaux à **1,1 Million** de personnes à fin 2019 ;
- ◆ Suivi de l'application mobile « ANAPEC Mobile » ;
- ◆ Mise en place de partenariats cross-médias avec les opérateurs spécialisés (télévision, radio...).

3.1.3. Poursuivre le développement du portail de l'ANAPEC :

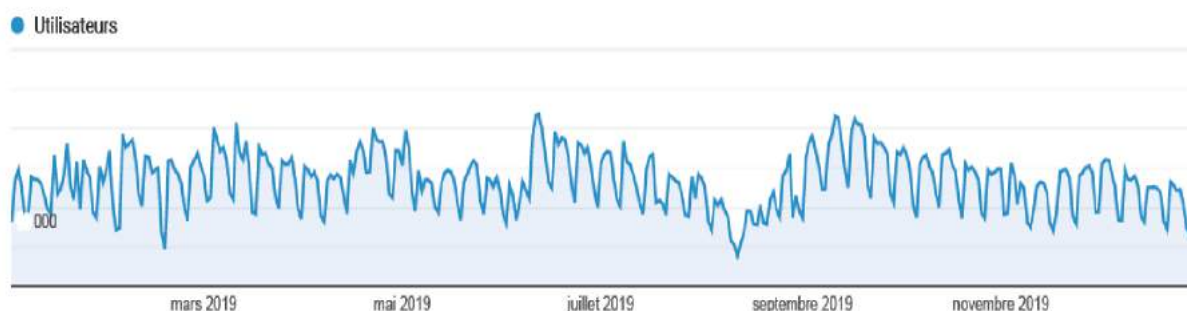
Dans le cadre du développement de ses services en ligne, l'ANAPEC a mis en place plusieurs portails (site institutionnel, portail d'intermédiation avec ses deux volets Front Office et Back Office, portail skills.ma pour le placement à l'international, portails pour l'appui à la création d'entreprises, portail KAFAAT dédié aux profils cadres...), en veillant à apporter en permanence les adaptations et les améliorations nécessaires et

à assurer un portage des principaux services en ligne sur les plates-formes mobiles (applications mobile «ANAPEC Mobile» et «Welcome ANAPEC» sous les environnements Android, iPhone iOS et HTML5).

En ce qui concerne le portail d'intermédiation de l'ANAPEC mis en ligne depuis avril 2013, l'année 2019 a connu la réalisation de plusieurs actions, notamment :

- ◆ Le développement et la mise en production de l'accès direct aux réalisations détaillées concernant les mesures et prestations pour les profils Conseiller en Emploi, Directeur d'Agence et Directeur Régional ;
- ◆ La mise en ligne au niveau des volets Front et Back Office des fonctionnalités permettant la prise en compte des ménages/particuliers en tant qu'employeurs ;
- ◆ La mise en production du calcul du taux de recrutement des bénéficiaires du Contrat Insertion Amélioré et de l'application des dispositions réglementaires prévues en cas de non-respect du taux minimum de recrutement des bénéficiaires ;
- ◆ La réalisation des développements nécessaires pour répondre aux besoins prévus dans le cadre de l'animation des espaces d'orientation professionnelle mis en place dans le cadre du partenariat de l'ANAPEC avec le projet PEJ (promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural) ;
- ◆ La mise en production du module permettant la gestion de l'attestation d'activité des salariés étrangers ;
- ◆ La mise en ligne de plusieurs Sliders et bannières : offres d'emploi, formations, annonces...

En termes de performances, les données ci-dessous enregistrées entre le 1er janvier et fin décembre 2019 attestent de l'importance et de l'évolution du trafic au niveau du portail d'intermédiation de l'ANAPEC :



◆ Nombre total de visites du site :	6.582.362
◆ Nombre de visiteurs uniques :	2.021.519
◆ Nombre de pages vues :	46.907.478
◆ Nombre de postulations en ligne à des offres d'emploi :	5.617.681
- avec une évolution de 36% par rapport à 2018	
◆ Nombre de postulants sur les offres d'emploi :	283.881
- avec une évolution de 6% par rapport à 2018.	

L'année 2019 a connu également la poursuite de l'exploitation de la première application mobile « ANAPEC Mobile » à destination des chercheurs d'emploi sous les environnements Android, iOS et HTML5 (web mobile).

Les statistiques d'exploitation enregistrées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, confirment le succès de sa version HTML5 (web mobile) auprès des utilisateurs de smartphones ou de tablettes :

◆ Nombre de sessions :	6.607.320
◆ Nombre d'utilisateurs :	1.304.852
◆ Nombre de pages vues :	59.143.180

3.1.4. Développer et structurer la régulation inter-régionale :

Dans l'objectif de réduire les disparités régionales en termes d'opportunités d'emploi et de satisfaire au mieux les offres d'emploi massives, l'ANAPEC a renforcé en 2019 les actions de développement de la régulation intra-régionale et inter-régionale visant à faire bénéficier les chercheurs d'emploi, issus notamment des localités à environnement économique peu développé, des opportunités d'emploi offertes par les zones économiques plus favorables.

A ce titre, l'année 2019 a connu la réalisation des principales actions suivantes :

- ◆ Exploitation des différents canaux (portail, réseaux sociaux, agences et espaces...) dans le cadre de la communication sur les offres massives et l'enrichissement de la base des candidatures ;
- ◆ Organisation conjointe par les agences et les entreprises concernées de tournées pour la sélection des candidats dans les différentes régions ;
- ◆ Insertion de **2.172** chercheurs d'emploi dans le cadre de la régulation régionale et inter-régionale, soit une évolution de **14%** comparativement à l'année 2018 :
 - ◇ Les offres d'emploi traitées dans le cadre de la régulation émanent essentiellement des agences émettrices de Kénitra, Tanger et Nador ;
 - ◇ Les chercheurs d'emploi insérés relèvent notamment de Sidi Yahya, Bouknadel, Errachidia, El Hajeb, Jerada, Ouezzane, Beni Mellal, Sidi Kacem, Taourirt et Sidi Slimane.



3.1.5. Professionnaliser le métier de conseil en emploi et développer le partenariat public – privé :

Le développement de tout service pour l'emploi dépend essentiellement de deux facteurs clés à savoir la professionnalisation des conseillers en emploi qui sont en contact direct avec les clients de l'agence et le développement de partenariat public privé qui consiste à ouvrir de nouveaux horizons de collaboration et d'implication du terrain. À cet effet, l'ANAPEC a toujours œuvré dans ces deux sens pour développer des offres de service adaptées avec implication des acteurs concernés.

La professionnalisation des conseillers en emploi est déterminante dans la mise en œuvre du conseil en recherche d'emploi et la montée en compétence est un enjeu majeur pour la réussite de la mission

À cet égard, l'ANAPEC a réalisé les actions suivantes en 2019 :

- ◆ Mise en place d'un plan de formation ambitieux à l'intention de l'ensemble des conseillers en emploi de l'agence sur les thématiques suivantes :
 - ◇ Initiation aux Droits Humains
 - ◇ Les techniques de prospections commerciales
 - ◇ La gestion du temps pour améliorer l'efficacité commerciale
 - ◇ Communiquer efficacement dans des relations professionnelles et auprès des chercheurs d'emploi
 - ◇ Gestion des émotions, conflits et stress
- ◆ Poursuite de la formation des conseillers en emploi sur le code de travail.
- ◆ Poursuite de la formation sur les ateliers de recherche d'emploi à destination des chercheurs d'emploi non diplômés ou à bas niveau de qualification.

En matière de développement du partenariat public-privé des actions ont été réalisées en 2019 :

D'une part, Le partenariat avec le projet PEJ s'est poursuivi avec

- ◆ La mise en place de deux nouveaux espaces d'orientation professionnelle dans la région Beni-Mellal Khénifra et de 4 espaces dans la région Fès –Meknès.
- ◆ Le recrutement et la formation sur l'offre de service de l'ANAPEC de 28 nouveaux animateurs.
- ◆ La mise en place d'une charte spatiale adaptée à la population cible du monde rural et qui découle de celle des agences de l'ANAPEC.
- ◆ La poursuite de déploiement de l'offre de service de l'ANAPEC dans les 6 espaces des provinces de Séfrou, Taza, et Taounate.
- ◆ La mise en place d'un plan de formation sur le dispositif PEJ pour les directeurs d'agence qui sont aussi des référents régionaux pour coacher les directeurs d'agences qui ont des opportunités de création de nouveaux espaces en milieu rural et ce en partenariat avec les acteurs locaux (communes, INDH, privés), ce plan de formation comprend 5 thématiques dont deux réalisées.

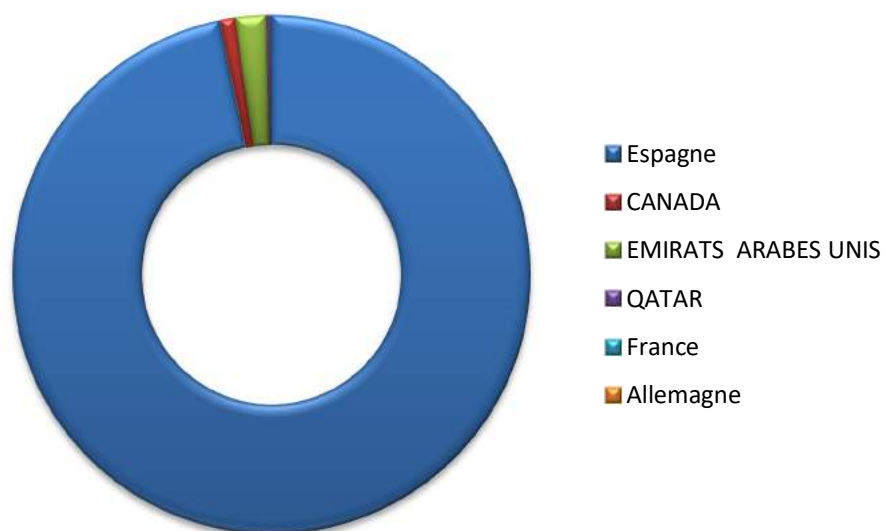
3.1.6 Développer l'intermédiation en emploi à l'international :

Le développement de l'intermédiation en emploi à l'international constitue une orientation stratégique permettant d'offrir aux demandeurs d'emploi de nouvelles opportunités d'insertion dans la vie active.

L'année 2019 a permis l'insertion de **15.268** personnes réparties comme suit :

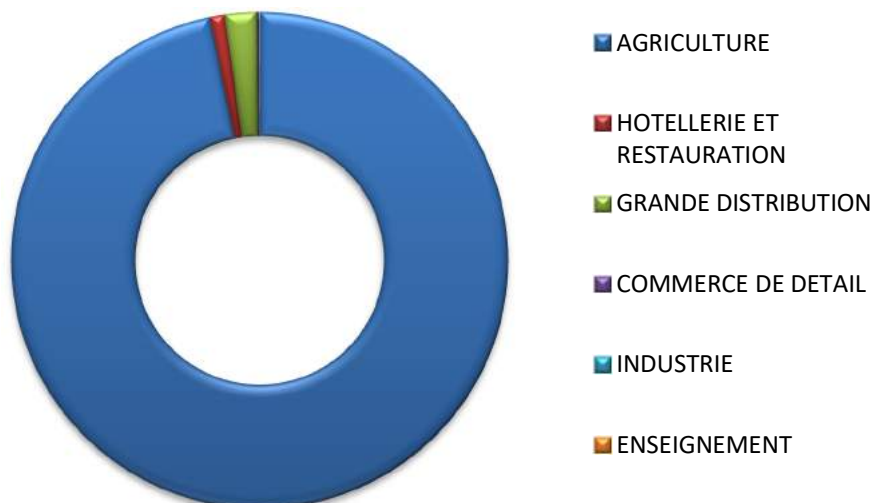
Répartition des bénéficiaires par pays d'accueil

Pays	Effectif Départ	%
Espagne	14774	96,70%
CANADA	149	0,97%
EMIRATS ARABES UNIS	298	1,95%
QATAR	41	0,27%
France	4	0,03%
Allemagne	2	0,01%
Total	15268	100,00%



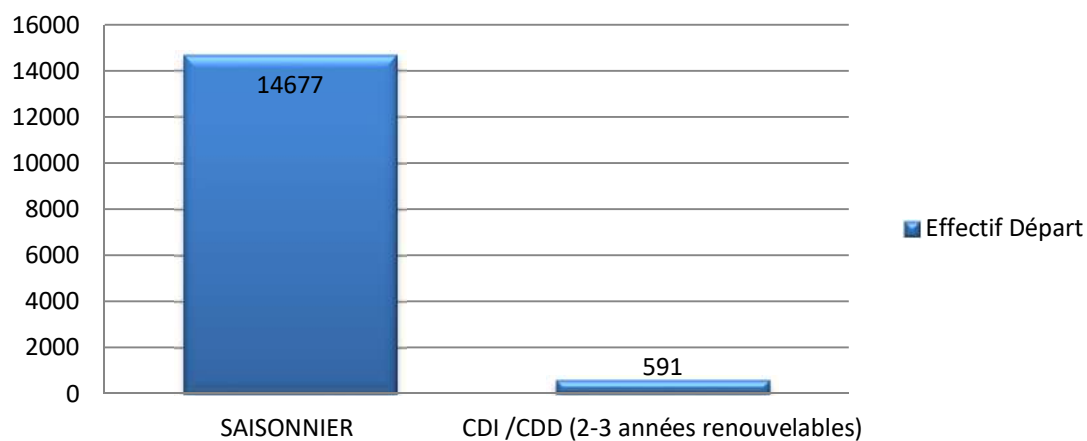
Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité

Secteur	Effectif Départ	%
AGRICULTURE	14778	98%
HOTELLERIE ET RESTAURATION	149	1%
GRANDE DISTRIBUTION	317	1%
COMMERCE DE DETAIL	17	0%
INDUSTRIE	4	0%
ENSEIGNEMENT	1	0%
COIFFURE	1	0%
SERVICES	1	0%
Total	15268	100%



Répartition des bénéficiaires par type de contrat

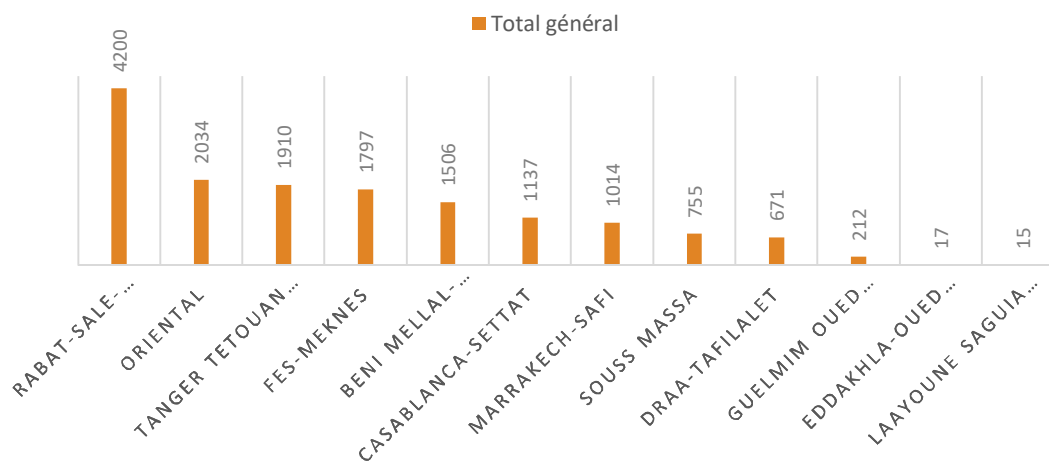
Type Contrat	Effectif Départ	%
SAISONNIER	14677	99%
CDI /CDD (2-3 années renouvelables)	591	1%
Total	15268	100%



Répartition des bénéficiaires par région

REGION ADMINISTRATIVE	Total général
RABAT-SALE-KENITRA	4200
ORIENTAL	2034
TANGER TETOUAN ALHOCEIMA	1910
FES-MEKNES	1797
BENI MELLAL-KHENIFRA	1506
CASABLANCA-SETTAT	1137

MARRAKECH-SAFI	1014
SOUSS MASSA	755
DRAA-TAFILALET	671
GUELMIM OUED NOUN	212
EDDAKHLA-OUED EDDAHAB	17
LAAYOUNE SAGUIA ELHAMRA	15
Total général	15268



Au cours de l'année 2019, l'ANAPEC a poursuivi la consolidation de son positionnement en Espagne dans le cadre de l'accord bilatéral en matière de main d'œuvre signé en 2001 entre le Maroc et l'Espagne.

Ainsi, **14.572** ouvrières issues de l'ensemble des régions du Maroc ont été recrutées par des entreprises agricoles de la province de HUELVA. Cette opération de recrutement de grande envergure a nécessité une importante mobilisation de l'ANAPEC entre les mois de Janvier et Mai pour :

- ◆ La présélection des ouvrières au niveau provincial ;
- ◆ L'organisation des sélections au niveau de **4** sites (Sidi Allal Tazi, Oujda, Meknès, Marrakech)
- ◆ La constitution et l'acheminement de **14771** dossiers de demande de visa ;
- ◆ L'organisation de plus de **53** départs vers l'Espagne à partir du port de Tanger Ville.

Lors de cette nouvelle opération de recrutement de travailleurs saisonniers les mesures d'accompagnement au Maroc et en Espagne ont été renforcées à travers les actions suivantes :

- ◆ Organisation de séances de sensibilisation et de bancarisation au profit des ouvrières sélectionnées (Nature du travail, conditions, hygiène et sécurité, droits et devoirs ...) avant le départ,

- ◆ Sensibilisation à la création d'activités génératrices de revenus (Ex : création de coopératives de services dans la région de Beni Mellal)
- ◆ Elaboration et expérimentation de 2 nouveaux ateliers dans le cadre du projet UMER :
 - ◇ Harcèlement
 - ◇ Hygiène et Sécurité.
- ◆ L'inspection du travail et la Guardia Civil ont entrepris des actions de contrôle au niveau des exploitations afin de relever les éventuelles infractions en matière de respect des droits des travailleurs.
- ◆ Mise en place d'un dispositif d'accompagnement en Espagne :
 - ◇ **INTERFRESA** (Asociación Interprofesional de la Fresa Andaluza) a été mandatée par les associations pour la mise en place des bases d'un plan de responsabilité éthique en mettant en valeur l'engagement des entreprises. Ce programme a permis le recrutement de Consultants d'intermédiation d'origine marocaine et bilingues ayant un accès libre aux entreprises pour effectuer le suivi et l'analyse des situations
 - ◇ **IntegrARTE**, programme culturel de la Fondation des Trois Cultures au service des ouvrières saisonnières marocaines travaillant dans la campagne de récolte de la fraise. (Cours de langue, représentations théâtrales; Iftar collectif...)

D'autre part **174** ouvrières répétitrices ont enchaîné 2 campagnes agricoles dans 2 nouvelles provinces : **Ségovia et Cantabria** .Après avoir achevé la campagne de récolte des fraises à Huelva en Juin 2019, les ouvrières se sont rendues dans ces nouvelles provinces pour une durée de 3 à 4 mois supplémentaires totalisant ainsi plus de 6 mois de travail au cours de l'année 2019.

Par ailleurs, le partenariat entre l'Ambassade du **Canada** au Maroc et l'ANAPEC s'est poursuivi compte tenu de l'important besoin en compétences que connaissent les différentes provinces du pays.

De nombreux secteurs continuent de connaître une importante pénurie de main d'œuvre et plusieurs métiers sont en tension tels que : Informaticien, Educateur de petite enfance, Cuisinier / chef cuisinier, Conducteur de poids lourds, Soudeur, Mécanicien (engins et poids lourds), Carrossier, Aide soignants.

Ainsi, avec le soutien de l'Ambassade du Canada au Maroc et du bureau du Québec au Maroc, 2 événements de recrutement ont été organisés au cours de l'Année 2019.

◆ Journées Québec

Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration a réalisé une première mission de recrutement international à Casablanca les 15 et 16 avril dernier avec la collaboration de l'ANAPEC

22 entreprises ont participé à la mission afin de pourvoir des postes spécialisés et peu spécialisés dans différents secteurs : Technologie de l'information et des communications (maximum 50% des offres), usinage, métallurgie et soudure, restauration, hôtellerie, préposés aux bénéficiaires (santé), secteur industriel (manœuvres, ouvriers). Ainsi 74 offres d'emploi totalisant 300 postes à pourvoir ont été publiées sur la plateforme de postulation dédiée à l'évènement. A l'issue de 750 entretiens d'embauche, **178** postes ont été pourvus.

◆ Québec en tête

Québec International a pour mission de contribuer au développement économique de la région métropolitaine de Québec. Cette agence de développement économique régionale, favorise la croissance des entreprises et attire dans la région talents et investissements. Concernant, l'attraction de talents qualifiés, Québec International accompagne les entreprises intéressées à embaucher des travailleurs internationaux.

En 2019, Québec International a organisé une nouvelle forme de mission sur deux territoires au Maghreb à savoir la Tunisie et le Maroc. À cet effet, 12 employeurs de la région de Québec se sont déplacés au Maroc pour rencontrer des candidats qualifiés afin de pourvoir des postes au sein de leurs entreprises dans les secteurs des technologies de l'information, du manufacturier, de la santé et autres. A l'issue de cet évènement organisé en partenariat avec l'ANAPEC, **96** candidats ont été recrutés par les entreprises québécoises.

Par ailleurs, en Novembre 2019, l'ANAPEC a participé au **Forum Destination Canada** visant à informer des candidats francophones des opportunités de vie et travail au Canada. Ce salon de l'emploi annuel organisé par le gouvernement du Canada à Paris, permet de mettre en contact des employeurs canadiens ayant des besoins en recrutement en dehors du Québec avec des candidats francophones qualifiés.

Cette nouvelle participation a permis de :

- ◆ Rencontrer l'ensemble des employeurs pour comprendre leurs besoins en recrutement, répondre à leurs questions et les inciter à recruter des travailleurs marocains à travers l'ANAPEC.

- ◆ Présenter aux employeurs canadiens, les CV candidats présélectionnés par l'ANAPEC (domaine de l'hôtellerie-restauration) à partir de la plateforme de gestion à distance des candidatures, mise à la disposition de l'ANAPEC par l'Ambassade du Canada à Rabat.
- ◆ Rencontrer les représentants de provinces et de gouvernements de l'Acadie, la Nouvelle-Ecosse et du Nouveau-Brunswick (une réunion par province/gouvernement), en concertation et en présence des représentants des Ambassades du Canada en France et au Maroc.

L'objectif fut de créer une dynamique de collaboration entre l'ANAPEC et chaque province et de promouvoir des modèles innovants de migration concertée afin de répondre au besoin grandissant de main d'œuvre qualifiée pour des secteurs en grande pénurie notamment l'Education de la petite enfance (éducateur de la petite enfance) et la santé (aide-soignant ou préposés aux bénéficiaires).

D'autre part en partenariat avec le cabinet de recrutement **IMMIGREMPLOI**, l'ANAPEC a reçu la visite de la CCAQ (Confédération des Concessionnaires Automobiles du Québec) qui a exprimé ses importants besoins en recrutement. mécaniciens, carrossiers et esthéticiens automobiles. Ainsi, à l'issue de plusieurs missions de recrutement effectuées par IMMIGREMPLOI au Maroc en 2019, **52** candidats ont été retenus pour les postes suivants : Machiniste, Débosseleur, Peintre industriel, Mécanicien automobile, commis aux pièces et Préposé à l'esthétique automobile.

Par ailleurs dans le cadre de la collaboration de l'ANAPEC avec l'entreprise **CULINARY** (opérateur spécialisé dans le recrutement de cuisiniers pour d'importants groupes hôteliers canadiens), **112** candidats marocains ont été recrutés au cours de l'année 2019.

Toutefois, il y a lieu de rappeler que la maîtrise des langues (anglais et/ou français) ainsi que la détention des justificatifs de formation reconnues et d'expérience sont des prérequis pour l'ensemble des postes à pourvoir. L'absence de maîtrise des langues étrangères constitue un frein au recrutement et à l'obtention du visa pour de nombreux candidats marocains, qui disposent pourtant des compétences techniques en particulier dans les domaines suivants : mécanique auto, carrosserie, transport routier, cuisine, transformation du métal (usinage et soudure), menuiserie aluminium, IT, santé. Secteurs à fort potentiel de recrutement dans diverses provinces canadiennes.

Concernant les marchés de l'emploi des **pays du Golfe**, la crise politique et économique de la région continue de freiner fortement les recrutements. La collaboration avec le groupe Majid Alfutaim (enseigne Carrefour) s'est toutefois poursuivie avec la sélection de **585** Candidats (bouchers, poissonniers, vendeurs,

cuisiniers...) qui sont affectés progressivement aux différents hypermarchés de la région.

Par ailleurs, l'Initiative d'emploi des compétences marocaines à Abu Dhabi mise en place en 2014 est toujours à l'arrêt, et ce depuis l'année 2016. Dans ce cadre, une seule offre d'emploi a été traitée en 2019 à l'issue de laquelle **15** enseignants d'Art dramatique et un enseignant de langue arabe ont été recrutés.

Au cours de l'année 2019, l'ANAPEC a également collaboré avec the **BROADMOOR HOTEL** aux Etats Unis dans le cadre du programme des étudiants internationaux. Ce programme permet aux jeunes fraîchement diplômés en hôtellerie restauration et originaires de différents pays, d'effectuer un stage rémunéré de 12 mois au sein du resort . Ainsi, à l'issue des entretiens de sélection qui se sont déroulés à Casablanca en Novembre 2019, **23** candidats ont été retenus.

3.2. Déployer des offres de services adaptées et de qualité au profit de toutes les catégories des chercheurs d'emploi :

L'équité entre les différentes catégories de chercheurs d'emploi et la proximité des services et prestations ont été et sont toujours pour l'ANAPEC les principes fondamentaux sur lesquels se basent le développement des offres de services de qualité et adaptés aux chercheurs d'emploi jeunes, diplômé, non diplômé, chômeur de longue durée, personne en situation d'handicap, bénéficiaire de l'indemnité pour perte d'emploi, immigré en situation régulière... etc.

A cet effet, L'année 2019 a connu la réalisation des actions ci-après.

3.2.1. Développer et améliorer la qualité des prestations aux chercheurs d'emploi :

La qualité des prestations aux chercheurs d'emploi est primordiale pour l'ANAPEC; elle constitue un gage de réussite des missions qui lui sont attribuées.

A cet effet, l'ANAPEC a réalisé en 2019, les actions suivantes :

- ◆ Simplification de l'entretien de positionnement avec l'intégration de la fiche de préparation à l'entretien dans l'espace personnel du chercheur d'emploi au lieu du format papier adopté auparavant.
- ◆ Ouverture de l'inscription dans la base de données de l'ANAPEC des chercheurs d'emploi n'ayant pas l'âge légal pour avoir une CIN.
- ◆ la mise en place du nouveau plan d'action à l'issue de l'entretien de positionnement intégrant les nouvelles prestations développées
- ◆ Actualisation de la prestation à distance « conseils et infos », via :
 - ◇ L'intégration des résultats de la veille prospective de l'année 2019,
 - ◇ la mise en ligne de la carte de la formation qualifiante,
- ◆ Réalisation des enquêtes qualité via le centre d'appel pour mesurer le degré de satisfaction et d'atteindre des objectifs de la prestation entretien de positionnement et des ateliers de recherche d'emploi.
- ◆ Reception des appels entrants des chercheurs d'emploi

Sur le plan quantitatif, l'ANAPEC a réalisé 120.641 entretiens de positionnement à fin décembre 2019 et de plus de 78.585 participations aux ateliers de recherche d'emploi.

3.2.2. Renforcer la formation qualifiante partenariale :

Les besoins des chercheurs d'emploi en formation qualifiante pour améliorer leur employabilité sont très nombreux et diversifiés, et ne peuvent pas être tous satisfaits par le programme TAEHIL.

A cet effet, et dans sa politique d'ouverture sur d'autres partenaires, l'ANAPEC a lancé des actions de formation partenariales, à savoir :

- ◆ **1501** bénéficiaires des formations sur des emplois-métiers spécifiques dans le cadre des programmes régionaux ou locaux financés par des partenaires, répartis comme suit :
- ◆ **670** bénéficiaires des actions de formation qualifiante dans le cadre du dispositif régional d'amélioration de l'employabilité lancé au niveau de la région Rabat Salé Kenitra, et dont l'objectif est d'adapter le profil des chercheurs d'emploi non diplômés inscrits à l'ANAPEC, en difficulté d'insertion aux besoins du marché de l'emploi et faciliter par conséquent leur insertion dans la vie active ;
- ◆ **605** bénéficiaires des actions de formation qualifiante dans le cadre des formations partenariales au niveau de l'agence régionale Casablanca- Settat, et dont l'objectif est de former les chercheurs d'emploi non diplômés inscrits à l'ANAPEC sur différents emploi –métier à savoir :
 - ◇ Formation **de 136** candidates présélectionnées dans le cadre du traitement de l'offre des ouvrières agricoles pour l'Espagne par la délégation provinciale de l'agriculture sous le thème " de l'implantation à la cueillette des fruits rouge" et en partenariat avec la province de BENSLIMANE ;
 - ◇ **268** bénéficiaires des actions de formation organisées par la société LEONI pour préparer les candidats au métier d'opérateur de câblage dans le cadre de son partenariat local avec l'agence Ain Sebaa ;
 - ◇ **20** cuisiniers formés et sensibilisés sur l'entrepreneuriat et création de coopérative, et ce dans le cadre du partenariat local entre l'agence Ben Msik, la Fondation Mohamed V, et la Province Moulay Rachid ;
 - ◇ **61** candidats formés sur les métiers d'Electricité de Bâtiment, coiffure, coupe et couture dans le cadre du partenariat local entre l'agence Bernoussi et le centre Sidi Moumen pour le Développement Humain ;

- ◇ **25** candidats ont bénéficié de l'action de formation sur les compétences comportementales, organisée dans le cadre du partenariat local entre l'agence El Jadida et La Fondation Marocaine de l'Éducation pour l'Emploi (EFE) ;
 - ◇ **26** bénéficiaires de l'action de formation organisée dans le cadre du partenariat local entre l'agence Universitaire El jadida et l'Université Chouaib Doukkali et le laboratoire OKSA pour former des lauréats de Chimie de la faculté des Sciences sur le métier de laborantin pour l'analyse des qualités des engrais au sein du laboratoire central de l'OCP ;
 - ◇ **19** personnes ont bénéficié de l'action de formation sur les métiers de recyclage du tissu et du bois dans le cadre du partenariat local entre l'agence Mohammedia et la fondation Zakoura;
 - ◇ **50** bénéficiaires des actions de formation organisées dans le cadre du partenariat local entre l'agence Zellaqua, l'OFPPT et l'Agence Urbaine pour former les participants sur les emplois d'agent commercial et la bureautique ;
- ◆ **126** bénéficiaires des actions de formation qualifiante dans le cadre des formations partenariales au niveau de l'agence régionale de l'Oriental et qui se réparti comme suit :
- ◇ **70** femmes ont bénéficié de la formation sur le métier de femme des chambres, dans le cadre du partenariat spécifique relative à l'organisation de l'action de formation –insertion au profit des femmes en situation difficile, entre l'agence de Berkane, L'association Ommi pour l'éducation et la qualification sociale, et les hôtels « MELLA » et « BELIVE »;
 - ◇ **56** candidats ont été formés dans le domaine de la boulangerie et pâtisserie, dans le cadre du partenariat entre l'agence locale d'Oujda et l'association des handicapés ;
- ◆ **100** bénéficiaires des actions de formation qualifiante dans le cadre du partenariat entre l'agence régionale de Tanger-Tétouan et l'Association Marocaine des chantiers, et ce pour former les chercheurs d'emploi sur les métiers de Menuiserie, Electricité, Maçonnerie, Ferronnerie, Plâtre, Plomberie, Zellige.
- ◆ **55** candidates ayant bénéficié de l'action de formation partenariale entre la société MAROC MODIS et l'agence locale de Séfrou sur le métier de couturières.

- ◆ **3317** bénéficiaires dans le cadre du programme partenarial avec la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement et la Direction Générale de la Protection Civile, visant la formation sur les techniques de la communication des maîtres-nageurs saisonniers.
- ◆ L'année 2019 a été marquée aussi par le démarrage de la formation de 120 candidats sur le métier de développeur java junior, et ce dans le cadre de la coopération Belge ENABEL –projet PALIM.
- ◆ Aussi, L'année 2019 a été caractérisée par le lancement du projet PEJ-II avec la GIZ dans les régions Fès - Meknès et Béni-Mellal - Khénifra, et ce à travers l'accompagnement du projet dans la validation des besoins en formation, l'élaboration du processus de mise en œuvre des formations qualifiantes dans le monde rural, l'examen des plans de formation, et l'élaboration du cahier des charges de l'appel d'offres pour la sélection des opérateurs de formation.

3.2.3. Faciliter l'accès au premier emploi aux jeunes diplômés :

A l'instar des années précédentes, la facilitation de l'accès à l'emploi des jeunes a été toujours une préoccupation pour l'ANAPEC. En 2019, plus de la moitié (54.5%) des chercheurs d'emploi qui se sont inscrits dans la base de données ont moins de 25 ans dont 80 % sont des détenteurs d'un diplôme et 44.8% sont des femmes

En vue d'accompagner ces jeunes à accéder au marché de travail, plusieurs actions ont été réalisées en 2019, parmi lesquelles :

- ◆ La participation aux différentes phases du projet intitulé « Exploitation des compétences et valorisation des acquis pour une meilleure insertion et visibilité professionnelles » (e-VAL) :
 - ◇ Enquête entreprise clientes de l'ANAPEC ;
 - ◇ Enquête auprès des étudiants des universités partenaires ;
 - ◇ Ateliers de sensibilisation au projet ;
 - ◇ Réajustement des Termes de référence de développement de la plateforme;
 - ◇ Ateliers de recherche d'emploi aux étudiants participants à l'expérimentation;
 - ◇ Expérimentation de la plateforme ;
 - ◇ Participation aux comités de pilotage et aux comités techniques.

Ce projet est financé par la commission européenne dans le cadre de son programme Erasmus et a pour objectif principal la mise en place de la démarche e-portfolio et d'un environnement numérique.

L'e-Portfolio est un ensemble évolutif de ressources électroniques (lettres de recommandation, photos, films, diplômes, certifications...) dans un environnement numérique décrivant et illustrant l'apprentissage, l'expérience, les compétences, les apprentissages, les habiletés et les talents de son auteur au travers de différents flux d'informations.

Ce projet est dans sa phase finale et les tests sont en cours de finalisation.

D'autre part et en vue de toucher toutes les catégories de jeunes chercheurs d'emploi, l'ANAPEC a également signé des conventions de partenariat avec des associations comme SOS village, cette convention a permis : :

- ◇ L'élaboration d'un plan d'action de collaboration.
- ◇ L'Organisation d'une journée de travail au profit de 34 jeunes animée par 2 conseillers en emploi et qui a été consacré à :
 - L'organisation de deux ateliers « **moi et le marché du travail** » au profit de 2 groupes de jeunes.
 - Réalisation des entretiens de positionnement individuels avec les candidats et l'élaboration d'un plan d'action.
- ◇ Mise en relation de deux candidats relevant de l'association avec le CABINET BRIFS dans le cadre d'une offre d'emploi et suite à laquelle ils ont été retenus.
- ◆ L'ANAPEC a signé aussi une convention avec la ligue Marocaine pour la protection de l'enfance (LMPE) afin d'accompagner les jeunes ayant atteint l'âge limite pour bénéficier de l'aide la LMPE à s'insérer dans la vie active et devenir indépendant.

3.2.4. Déployer une offre de services au profit des populations rurales :

Le monde rural constitue une préoccupation politique en raison de son importance démographique, sociale et économique. Il s'étend sur 90% de la superficie du Royaume et représente 40% de la population nationale. Il regroupe 85% (soit 1282 communes rurales sur 1503) des communes. 13% des communes rurales disposent d'un centre urbain et on dénombre environ 33 000 douars et centres ruraux.

A cet effet, l'ANAPEC a mené des actions de proximité en faveur des exploitants et des jeunes, en mettant en place des projets novateurs en terme d'appui au recrutement des employeurs, en concluant des conventions de partenariats avec les interprofessions et en généralisant le dispositif pej en partenariat avec les acteurs locaux (communes, INDH...)

En 2019, Cette proximité a été assurée par:

- ◆ La création d'une nouvelle agence à azemour en partenariat avec la commune
- ◆ La mise à disposition d'une unité mobile à khouribga en partenariat avec la commune
- ◆ L'ouverture de 3 espaces d'orientation professionnelles dans la région de khenifra en partenariat avec l'INDH.

A l'occasion du SIAM 2019 (Salon International de l'Agriculture au Maroc) organisé à Meknes, l'ANAPEC a procédé à la signature de 8 conventions avec des organismes interprofessionnels en vue de :

- ◆ Accompagner les membres des fédérations dans leurs démarches de recrutement à travers la réalisation des campagnes de sensibilisation et de sourcing des candidats au profit des employeurs du secteur et la présélection sur dossier et par entretien, des candidats sur la base des critères identifiés par les professionnels du secteur.
- ◆ Accompagner le secteur dans la satisfaction des besoins en formation, et ce à travers la présélection des candidats à la formation selon les prérequis définis par l'interprofession et la contribution au financement des actions de formation selon les manuels des procédures en vigueur.

Grace à ces partenariats, des formations qualifiantes ont été initiées sur des métiers spécifiques au monde rural détaillé comme suit :

- ◆ Formation qualifiante ou de reconversion pour deux groupes de 25 jeunes en conditionnement et en qualité en partenariat avec FIMADATTES.
- ◆ Formation qualifiante ou de reconversion pour trois groupes de 25 jeunes en partenariat avec FIMAROSSES dans les filières suivantes :
 - ◇ Gérants des coopératives
 - ◇ Opérateurs de production et transformation de la rose
 - ◇ Technico-commerciaux

D'autres part, dans le cadre du projet PEJ, un plan de formation a été mis en place dans les régions de Beni mellal-Khénifra et Fès-Meknes au bénéfice de la population rurale totalisant 400 jours de formation pour 1000 jeunes., Ce plan de formation a été le résultat des diagnostics sectoriels réalisés dans les deux régions et validés par les acteurs locaux et par les professionnels.

D'autres formations ont été identifiées avec les fédérations FIVIAR, FEDAM et INTEPROLIVES, et intégrées aussi dans ce plan de formation en ciblant les métiers suivants :

- ◇ Ouvrier en élevage ovin et caprin.
- ◇ Ouvrier en Conduite de machines en industrie agro-alimentaire.
- ◇ Arboriculture fruitière.

Dans ce contexte, l'ANAPEC a réalisé une étude intitulée 'Vision de l'ANAPEC pour promouvoir l'emploi en milieu rural' qui a été l'occasion pour démontrer l'intérêt donné par l'ANAPEC.

D'autre part, dans le cadre du projet PEJ, plusieurs études ont été lancées en 2019 dont certains ont abouti et d'autres vont aboutir en 2020 :

- ◇ La réalisation d'une étude sur les obstacles et les incitations à la formalisation de l'emploi dans le milieu rural au Maroc dont l'objectif principal est d'analyser la situation de l'emploi salarié et du travail indépendant informels des jeunes dans le milieu rural au Maroc, principalement dans les régions de Fès-Meknès et de Beni Mellal-Khenifra et d'en ressortir les principaux obstacles à la formalisation.
- ◇ Le diagnostic de l'offre qui a pour objectif d'analyser et améliorer l'offre de service déployée actuellement dans les Espaces d'Orientation Professionnelle (EOP) et d'optimiser le processus d'accompagnement des chercheurs d'emploi, des porteurs d'idées de projets ;

- ◇ L'élaboration d'un Guide pour l'installation et l'organisation des Espaces d'Orientation Professionnelle qui a pour objectif d'analyser le modèle des Espaces d'Orientation Professionnelle (EOP) actuel et d'élaborer un guide de mise en place, d'organisation et de fonctionnement des EOPs dans le milieu rural. Ce guide sera mis à la disposition des directeurs des agences locales et régionales ;
- ◇ Le développement d'une charte spatiale des Espaces d'Orientation Professionnelle dont l'objectif principal est de soutenir l'homogénéisation des Espaces d'Orientation Professionnelle en concevant une charte graphique et spatiale en concertation avec les parties prenantes.
- ◇ Et La réalisation d'une Mission d'étude de faisabilité technique et financière du développement du concept de « coopérative de prestation des services agricoles » pour faciliter le passage des ouvriers vers le secteur formel et standardisation du modèle

En 2019, les espaces d'orientation professionnelle ont réalisé 2222 entretiens de positionnement et 4175 participations aux Ateliers de Recherche d'Emploi dans les trois provinces Séfrou, Taza et Taounate pour la région Fes-Meknes et dans les provinces Beni Mellal et khenifra pour la région Beni Mellal-khenifra.

3.2.5. Assurer une meilleure préparation des candidats à l'émigration économique :

La réussite des placements à l'international exige de plus en plus une importante préparation préalable des candidats dans le pays d'origine à travers notamment :

- ◆ L'Adaptation et le renforcement des compétences linguistiques et techniques ;
- ◆ L'information et la préparation à l'intégration dans les pays d'accueil.

Concernant l'**accompagnement des candidats à la migration** et dans le cadre de la mise en place des Espaces d'Information Marocco-Allemand pour la migration et l'insertion professionnelle (**EIMA**) en partenariat avec la GIZ, **2** nouveaux espaces ont été ouverts en 2019, à savoir EIMA Fès et EIMA Beni Mellal. Les **5** espaces actuellement ouverts offrent plusieurs services d'information et de conseil aux personnes qui souhaitent travailler en Allemagne ou les migrants de retour tels que :

- ◆ L'information sur les voies légales de migration en Allemagne ;
- ◆ L'appui à la reconnaissance des diplômes et au renforcement linguistique ;

- ◆ La mise en relation avec les employeurs allemands à travers le service public de l'emploi allemand.
- ◆ Pour les migrants de retour d'Europe, les EIMA offrent des services d'orientation et d'appui en matière d'insertion professionnelle, d'auto emploi, de formation et d'intégration.

Au cours de l'année 2019 :

- ◆ **2849** entretiens de conseil ont été effectués
- ◆ **68** séances d'information au profit de **2252** candidats ont été organisées
- ◆ **17** candidats ont bénéficié d'un accompagnement à la reconnaissance des diplômes
- ◆ **08** candidats ont été placés en Allemagne

Par ailleurs, en Septembre 2019 l'ANAPEC en partenariat avec GIZ et la Banque Mondiale (gestionnaire du don du fond de transition) a débuté la mise en œuvre des activités de la seconde phase du projet « Amélioration de l'Accès aux opportunités d'emploi à l'international pour la jeunesse marocaine ». Le projet prévoit de placer en formation par alternance en Allemagne 100 candidats dans les secteurs de l'hôtellerie et de la construction. En Décembre 2019, **104** candidats ont été sélectionnés et bénéficient actuellement d'une préparation linguistique au Maroc.

3.2.6. Contribuer à l'amélioration de l'activité féminine :

Au fil des années, le Maroc, avec les efforts conjugués de la société civile et la volonté royale, a entamé le processus vers le changement en opérant des avancées significatives en matière de réformes législatives, sociales et politiques ainsi une dynamique en termes de changement, et s'est engagé à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

Afin de contribuer à cette dynamique, l'ANAPEC, de part sa mission a intégré dans son plan de développement le sous axe "Contribuer à l'amélioration de l'activité féminine".

A cet effet, l'ANAPEC a réalisé, en 2019, les actions suivantes :

- ◆ Signature de deux conventions de partenariat avec les associations INSAF (Institut National de Solidarité Avec les Femmes) et UNFM (Union National des Femmes Marocaines). L'objet de ces deux conventions est l'amélioration de l'employabilité

des femmes adhérentes et l'accompagnement à l'intégration du marché de travail à travers l'emploi salarié et/ou l'auto emploi.

- ◆ Information de nos partenaires sur l'offre de recrutement des femmes ouvrières agricoles dans la région HUELVA en Espagne notamment OSAMAC (Fondation Hassan II pour les œuvres sociales des anciens militaires et anciens combattants) UNFM (Union Nationale des Femmes Marocaines) et INSAF (Institut National de Solidarité Avec les Femmes). A cet effet, les actions suivantes ont été réalisées :
 - ◇ Animation des Ateliers de Recherche d'Emploi (Rédaction du Cv, Entretiens d'embauche, Auto-emploi) au profit de 36 femmes au sein des locaux de l'association INSAF, et de séances de sensibilisation et d'information
 - ◇ Envoi aux agences régionales et locales d'une liste de 247 femmes éligibles à l'offre d'emploi et repérés par lesdits partenaires, pour les informer sur les conditions de travail et les préparer aux entretiens avec l'employeur ;
 - ◇ Dont 59 femmes ont été retenues suite aux entretiens de recrutement avec l'employeur et réparti comme suit :
 - 6 candidates de l'association INSAF
 - 31 candidates de l'association des OSAMAC
 - 22 candidates de l'UNFM
- ◆ Organisation d'une réunion d'information et envoi de la documentation sur l'offre de services de l'ANAPEC au profit des responsables de l'UNFM au siège de l'UNFM ;
- ◆ Information des agences de l'ANAPEC sur la plateforme d'écoute et d'accompagnement mise en place par l'UNFM (كلنا معك) pour écouter, soutenir et orienter les femmes et les filles en situation de difficultés. L'ANAPEC sera chargé d'accompagner celles qui sont en recherche d'emploi ou pour réaliser un projet entrepreneurial ;
- ◆ Partage de toutes les offres d'emploi à l'international depuis janvier 2020 avec lesdits partenaires (INSAF, OSAMAC et UNFM) ;
- ◆ Formation de 17 jeunes filles issues du milieu rural de la commune de chichaoua et membres de l'Association INSAF sur « l'élevage du le poulet BELDI » en partenariat avec l'APEFE (Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger) et Zoopôle de Casablanca.

La promotion de l'emploi et l'autonomisation des femmes reste au cœur de tous les efforts fournis par l'ANAPEC en matière de sensibilisation, d'information et d'accompagnement à la création des AGR/TPE par les femmes.



En effet, l'ANAPEC déploie au niveau des différentes agences provinciales des prestations en faveur des femmes relatives à la sensibilisation, l'information sur les démarches administratives et l'information sur les sources de financement qui existent au niveau régional. L'année 2019 a connu dans ce sens un effort important de sensibilisation surtout pour la femme rurale notamment la femme ouvrière agricole qui travaille d'une manière saisonnière en Espagne en vue de la sensibiliser et l'accompagner à créer des micro entreprises et AGRs. Des actions de promotion de l'auto emploi à l'égard des femmes ont été également réalisées dans le cadre de différents projets et avec plusieurs partenaires : Programmes MIN AJLIKI, SALEEM, AMUDDU...

Ainsi, **620 actions de sensibilisation** au niveau des agences provinciales et chez les différents partenaires ont été réalisées en 2019 permettant de sensibiliser 18863 personnes dont **11084 femmes ce qui constitue un taux de 58% de l'effectif total.**

788 femmes ont été accompagnées à la création de leurs entités dont **538** ont pu démarrer leurs TPE/AGRS.

3.2.7. Développer l'employabilité des diplômés en chômage de longue durée :

Les efforts fournis par l'ANAPEC en matière de développement de l'employabilité des diplômés en chômage de longue durée ont été poursuivis en 2019.

En effet, après le lancement de l'appel d'offres de la formation qualifiante dans le cadre du programme TAEHIL par la Direction Générale au niveau national au profit de **2903** chercheurs d'emploi sur des emplois métiers prédéfinis, l'ANAPEC a procédé à l'appui de la régionalisation du processus FQR en 2019.

Dans ce sens, des actions de formations ont été lancées par les agences régionales, à savoir :

- ◆ La formation de 100 bouchers à travers le lancement d'un appel à projets au niveau de la région Casablanca – Settat ;
- ◆ Le lancement des appels d'offres par les agences régionales Casablanca-Settat, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Fès-Meknès, l'Oriental, Deraâ-Tafilalet, Rabat-Salé-Kénitra, Marrakech-safi, Rabat-Salé-Kénitra pour l'organisation d'action de formation qualifiante dans le cadre du programme Taehil ;
- ◆ Lancement des tests du nouveau système d'information FQR développé pour la gestion de la mesure de la formation qualifiante ;
- ◆ La révision de la procédure d'engagement d'une formation qualifiante ou de reconversion.

3.2.8. Mettre en place une offre de services adaptée aux personnes non diplômés ou à bas niveau scolaire :

À l'instar des années précédentes, en 2019, l'ANAPEC a continué la mise en place de l'offre de services aux chercheurs d'emploi non diplômés ou à bas niveau scolaire dans ces agences et ce, faisant suite aux orientations de la stratégie nationale de l'emploi.

Les actions réalisées à cet effet en 2019, sont comme suit :

- ◆ Poursuite de la formation des conseillers en emploi sur les ateliers de recherche d'emploi aux non diplômés.
- ◆ Poursuite de l'expérimentation de l'offre de services aux non diplômés ;
- ◆ Suivi des réalisations
- ◆ Réalisation d'une capsule vidéo sur l'inscription dans le SI de l'ANAPEC et sur l'offre de services.
- ◆ Finalisation des procédures de mises en place des prestations aux non diplômés

En 2019 les Agences Pilotes ont réalisé 19398 entretiens de positionnement et 4929 participations aux Ateliers de Recherche d'Emploi.

3.2.9. Assurer un accompagnement de proximité aux bénéficiaires de l'indemnité pour perte d'emploi IPE :

Le dispositif d'accompagnement des bénéficiaires de l'indemnité pour perte d'emploi s'est poursuivi avec la coordination ANAPEC – CNSS, et le suivi des comités de pilotages centraux au niveau des deux institutions.

En 2019, l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires de l'indemnité pour perte d'emploi à travers des prestations et services a été renforcée par les actions ci-après :

- ◆ Poursuite de l'envoi des SMS pour information des bénéficiaires sur les services de l'ANAPEC ;
- ◆ Mise en œuvre de la procédure « Indemnité pour perte d'emploi » pour systématiser le contact des bénéficiaires de l'IPE à travers les différents canaux de communication, notamment l'envoi des SMS au niveau central et des convocations par les agences locales pour les inviter à se présenter à l'agence la plus proche. ;
- ◆ Et poursuite de l'accompagnement via l'offre de services de l'ANAPEC en agence via l'accueil, l'entretien de positionnement, les ateliers de recherche d'emploi et la formation qualifiante ou de reconversion et à distance via le web et la prestation Conseils et infos et un suivi personnalisé favorisant leur insertion dans le marché de l'emploi national et international.

Ainsi, le bilan de l'accompagnement des bénéficiaires de l'indemnité pour perte d'emploi se présente comme suit :

- ◆ **8866** personnes se sont nouvellement inscrites sur la plateforme www.ANAPEC.org ;
- ◆ **3081** SMS envoyés pour inviter les personnes inscrites à se présenter à l'agence la plus proche afin de bénéficier des services et prestations de l'ANAPEC ;
- ◆ **975** ont bénéficié des entretiens de positionnement avec un conseiller en emploi ;
- ◆ **202** ont participé aux ateliers de recherche d'emploi organisés en agences ;
- ◆ **1756** postulations sur des offres d'emploi de l'ANAPEC sont enregistrées ;
- ◆ Et **242** personnes insérées sur des offres d'emploi traitées par l'agence ANAPEC

3.2.10. Mettre en œuvre une offre de services aux immigrés en situation régulière :

L'année 2019, a été caractérisée par le lancement des activités des nouveaux projets de coopération qui visent l'intégration économique des migrants dans le marché de l'emploi au Maroc, la poursuite des réalisations des objectifs de la convention avec l'UE : *Instrument Européen de voisinage - programme d'appui aux politiques migratoires* et le renforcement de la synergie entre les acteurs publics, privés et associations actives dans les domaines migration, emploi et formation.

Ainsi, dans le cadre de coopération Belge Enabel, plusieurs activités ont eu lieu au cours de l'année 2019 et les actions ci-après ont été réalisées :

- ◆ Organisation de l'atelier de planification des activités convenues dans le plan d'action du projet AMUDDU impliquant les deux régions concernées par le projet Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra. Un plan d'action a été arrêté avec les agences locales pour renforcer les actions d'appui à l'insertion des migrants en collaboration avec les partenaires de l'ANAPEC notamment l'Entraide National, le Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies, CARITAS, etc.
- ◆ Lancement d'une mission de benchmarking sur le concept de mentorat ;
- ◆ Participation à une mission d'échange en Belgique pour connaître les bonnes pratiques d'intégration socio-économique des migrants dans le marché du travail de la région bruxelloise ;
- ◆ Signature de la *Convention de subside* dans le cadre du projet Amuddu : Appui à la mise en œuvre de la SNIA, et élaboration du manuel de procédures dont la signature est en cours ;
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre de l'offre de services de l'ANAPEC au profit des migrants et réfugiés à travers l'accueil, l'information et l'orientation vers les services dédiés, l'organisation des ateliers de recherches d'emploi et mise en relation sur des offres d'emploi de l'agence ;
- ◆ Réalisation des ateliers de recherches d'emploi au profit des migrants en situation régulière et irrégulière chez le partenaire Entraide nationale et l'Organisation non gouvernementale Caritas ;
- ◆ Désignation de quatre agents communautaires recrutés dans le cadre du projet AMUDDU ; deux au niveau des agences locales de Hay Hassani et la Résistance de la ville Casablanca et deux au niveau du Centre ANAPEC AKAARI de la ville de Rabat.
- ◆ Elaboration et validation d'un plan de formation pour le renforcement des capacités des cadres de l'ANAPEC sur le thème de la migration

Aussi la collaboration avec le Haut-commissariat aux réfugiés UNHCR a été renforcé par un projet de convention entre ANAPEC - UNHCR – AMAPPE pour le profilage et l'orientation des réfugiés vers les services de l'ANAPEC. Ainsi les actions suivantes ont été initiées :

- ◆ Participation des directeurs des agences locales pilotes à une formation organisée à Rabat sur « l'inclusion économique des réfugiés » ;
- ◆ Contribution à l'organisation d'un atelier de deux jours sur l'employabilité des migrants qui a eu lieu dans les locaux de l'ANAPEC à l'attention de 36 migrants dont 22 réfugiés ; les bénéficiaires ont été informés sur les services gratuits de l'ANAPEC en terme d'amélioration des compétences techniques et comportementales via la formation et sensibilisés sur le marché de l'emploi et les techniques de recherche d'emploi à travers l'atelier « Moi et le marché du travail » animé par un conseiller en emploi.

Par ailleurs, le partenariat avec le Bureau International du Travail dans le cadre du projet AMEM "Appui à la Migration Equitable pour le Maghreb" a permis la mise en œuvre des activités ci-après :

- ◆ Organisation à la Direction générale de l'ANAPEC d'un Atelier bipartite de réflexion sur l'adéquation des compétences pour les migrants-es et migrant-es de retour au Maroc, dans le cadre dans le cadre du projet SURE du CIF de Turin ;
- ◆ Participation de deux collaboratrices de l'ANAPEC à l'Académie sur la migration de travail à Turin du 08 au 19 juillet 2019 ;
- ◆ Contribution au projet de Réalisation d'un état des lieux sur les systèmes d'information sur la migration de travail depuis et vers le Maroc ;
- ◆ Propositions d'actions pour répondre aux besoins de l'ANAPEC sur le volet emploi et auto-emploi des migrants au niveau des termes de références de l'étude qualitative sur l'emploi et l'accès des travailleurs migrants au marché du travail marocain : cartographie et profils socioéconomiques des travailleurs migrants ;

Ainsi le bilan à fin décembre 2019 de l'accompagnement à l'emploi des migrants inscrits à l'ANAPEC se présente comme suit :

- ◆ **1500** migrants inscrits sur SIGEC ont été convoqués par le centre d'appel pour bénéficier des ateliers de recherche d'emploi au niveau des agences locales pilotes des régions Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kenitra ;
- ◆ **675** migrants se sont nouvellement inscrits sur la plateforme www.ANAPEC.org
- ◆ **222** ont bénéficié des entretiens de positionnement avec un conseiller en emploi
- ◆ **181** ont participé aux ateliers de recherche d'emploi organisés en agences et chez les partenaires ;
- ◆ **220** migrants ont postulé sur des offres d'emploi de l'agence ;
- ◆ **25** migrants ont été insérés dans le marché de l'emploi, dont **23** sous contrat d'insertion CI et un sous contrat à durée indéterminé.
- ◆ **14** activités génératrices de revenu ont été créées.

Cette population est représentée par les migrants régularisés et les réfugiés disposant de carte conférant ce statut. L'accompagnement de cette population à la création d'entreprises se fait dans le cadre du projet AMUDDU pour les migrants régularisés et à travers le partenariat ANAPEC/ODCO/UNHCR et AMAPPE pour les réfugiés. Ce dernier partenariat est financé par l'UE.

Pour les migrants régularisés le bilan quantitatif 2019 se présente comme suit :

- ◆ 42 candidats migrants régularisés inscrits,
- ◆ 39 porteurs de projets accompagnés à la réalisation de son projet
- ◆ 12 Auto Entrepreneurs ayant démarrés leurs activités.

Plusieurs actions ont été menées dans le cadre du programme Amuddu notamment :

- ◆ Organisation d'un atelier de planification des activités convenues dans le plan d'action du projet AMUDDU
- ◆ Visites au centre Multiservices de l'AKKARI pour la préparation des viviers de candidats à la création de TPE.
- ◆ Organisation d'un atelier en auto-emploi en faveur de migrants régularisés en partenariat avec l'ONG Soletterre.
- ◆ Lancement d'une étude sur l'entrepreneuriat des réfugiés au Maroc
- ◆ Lancement d'une étude de benchmark pour développer un système de Mentorat favorisant l'intégration économique des migrants à la recherche d'opportunités d'emploi ou d'initiatives entrepreneuriales
- ◆ Désignation de quatre agents communautaires
- ◆ Elaboration du manuel des procédures pour l'octroi des subsides aux profits des migrants porteurs de projets (en cours)

- ◆ Contribution à l'atelier d'information autour de l'offre des services Auto Emploi de l'ANAPEC au profit des responsables et assistantes de l'entraide Nationale
- ◆ Participation aux travaux du comité CP3

Les réfugiés ont été également pris en compte dans le cadre d'un partenariat ANAPEC/UNHCR/ODCO et AMAPPE, lancé en 2018.

Ce projet a pour objectifs de soutenir l'insertion professionnelle des réfugiés au Maroc pour qu'ils y trouvent une solution durable, et ce à travers la réalisation des objectifs spécifiques suivants :

- ◆ Assister les réfugiés à devenir autosuffisants par la mise en place et le renforcement de microprojets
- ◆ Sensibiliser et informer les réfugiés sur la formalisation de leurs microprojets à travers des ateliers de sensibilisation sur la création de coopératives et sur le statut d'auto entrepreneur;
- ◆ Renforcer les capacités des fonctionnaires de l'ODCO et de l'ANAPEC pour l'accompagnement des réfugiés.

En 2019, l'ANAPEC dans le cadre de ce projet a pu accueillir **21 réfugiés en situation régulière** dont **16 porteurs d'AGR/TPE** ont été accompagnés à l'élaboration de leurs plans d'affaires. Plusieurs ateliers de sensibilisation et d'information des réfugiés sur la formalisation sur la création de coopératives / statut auto entrepreneur ont été organisés et animés par les conseillers en Auto Emploi du centre multiservice AKKARI.

Cette année a connu aussi la signature une convention de partenariat avec la Fondation Mohammed V pour la solidarité, en vue d'informer, sensibiliser et accompagner les porteurs de projets.

Les premiers résultats marquants de ce partenariat se présentent comme suit :

- ◆ 1011 candidats sensibilisés à l'entrepreneuriat
- ◆ 424 porteurs de projets accompagnés
- ◆ 13 porteurs de projets financés
- ◆ 7 entreprises démarrées

Ella a été, aussi, caractérisée, dans l'enseignement supérieur, par le lancement officiel du Statut National de l'Étudiant Entrepreneur (SNEE) au Maroc (circulaire instituant ce nouveau statut signé en décembre 2018) dans le cadre du projet SALEEM co-financé par l'union européenne- Erasmus+.

L'ANAPEC, en tant que partenaire opérationnel dans ce projet, a contribué activement dans les activités réalisées en termes de :

- ◆ **Mise en place des ressources et de la gouvernance du projet :** par la mobilisation d'un point focal pour la coordination et le suivi du projet et deux conseillers en création d'entreprise affecté aux deux pôles d'accompagnement des étudiants entrepreneurs.
- ◆ **Création de 2 pôles d'accompagnement des étudiants-entrepreneurs :** contribution dans la rédaction du cahier des charges et la mise en place des deux structures d'accompagnement dans les deux universités pilotes.
- ◆ **Adaptation du programme d'animation de chaque pôle :** en intégrant l'expérience de l'ANAPEC et capitalisant sur les expériences des partenaires SALEEM. Des travaux d'ingénierie d'offre d'accompagnement ont été réalisés afin d'adapter le contenu et l'approche d'accompagnement aux étudiants
- ◆ Participation dans les séances de sensibilisation et le recrutement des étudiants optant pour le SNEE.

Pour la première promotion 2019-2020, les réalisations sont comme suit :

Sur Casablanca :

- ◆ 18 établissements concernés
- ◆ 1650 étudiants sensibilisés
- ◆ 2 journées de sélection et mobilisation d'une dizaine de partenaires
- ◆ 300 candidats (149 projets)
- ◆ 180 étudiants retenus (58 projets)

Sur Rabat :

- ◆ 12 établissements
- ◆ Candidatures : 295 étudiants composant 149 projets.
- ◆ 2 journées de sélection et mobilisation d'une dizaine de partenaires
- ◆ 179 admis (59 projets)

3.2.11. Développer, dans un cadre partenarial, une offre de services aux personnes en situation de handicap :

L'ANAPEC s'est fixé pour objectif de permettre un meilleur accès à ses services à toutes les personnes en situation de handicap. Son Plan de Développement 2016-2020 prévoit dans l'axe 2 de "favoriser l'égalité des chances en déployant des offres de service de qualité adaptées à toutes les catégories de chercheurs d'emploi " et l'axe 11 de "prendre en compte les PSH en déployant une offre de services spécifique".

A cet effet, L'ANAPEC s'est engagée sur l'employabilité et l'insertion par l'emploi des personnes en situation de handicap et plus particulièrement de chercheurs d'emploi mal voyants et non-voyants.

Pour répondre à cet objectif, la Direction Générale de l'ANAPEC a décidé de lancer un projet pilote avec :

- ◆ Handicap International dont la mission est articulée autour de 2 axes :
 - L'accompagnement des entreprises à devenir plus inclusive,
 - Et l'identification et la préparation à l'emploi d'un vivier de candidats en situation de handicap visuel avec l'ANAPEC.

- ◆ et l'AMRC (Association Marocaine de la Relation Client) pour mobiliser des entreprises intéressées, coordonner et promouvoir ce projet auprès de ces adhérents.

Pour monter une action de formation sur la relation client en faveur de cette population afin de multiplier leurs chances d'intégrer les centres d'appel.

Cette action a abouti en 2019 à

- ◆ La formation de 19 personnes malvoyantes en partenariat avec l'Association Marocaine de la Relation Client et Handicap International dans le but de les insérer dans les centres d'appels en tant que chargé de clientèle.

- ◆ La réalisation d'une capsule vidéo sur l'inscription des Personnes en Situation de Handicap à la Formation dans les métiers de la relation client qui a permis de drainer l'inscription de 49 chercheurs d'emploi.

- ◆ L'ouverture de l'inscription en faveur des personnes en situation de handicap visuel à la formation via le site web de l'ANAPEC et via sa page Facebook.

D'autre part, L'année 2019 a été aussi marquée par la réalisation de plusieurs actions en faveur de personnes en situation de handicap à savoir :

- ◆ Participation au premier Forum National du Handicap à l'occasion de la journée nationale des Personnes en Situation de Handicap organisé par le Centre National Mohammed VI des Handicapés (CNMH) sous le thème : «Insertion socioprofessionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap mental : pour une employabilité inclusive».
- ◆ Participation au 2ème Forum National de l'handicap organisé par l'association des spécialistes en éducation et formation.
- ◆ Formation de 36 conseillers en emploi sur l'outil d'identification des personnes en situation de handicap « Questionnaire du Washington disability Group ».
- ◆ Participation au Forum « HAN'TREPRENDRE » organisé par l'Association Marocaine des Handicapés « AMH » à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain Chock-Casablanca avec la mise en place d'un stand pour le conseil et l'information des personnes en situation d'handicap.
- ◆ Signature d'une convention de partenariat avec le Centre National Mohammed VI des Handicapés (CNMH) au profit du personnel de l'ANAPEC et leurs enfants.

En 2019, les Agences ont réalisé pour cette population 1105 Entretien de Positionnement et 561 participations aux Ateliers de Recherche d'Emploi.

L'accompagnement pré création des porteurs de projets en situation de handicap se fait par l'ANAPEC dans le cadre du partenariat entre l'entraide nationale et l'Agence de développement sociale.

Ce partenariat signé le 2 novembre 2015 a permis la mise en place d'un programme d'accompagnement des personnes en situation de handicap (PSH) à la création de TPE/AGR à travers :

- ◆ Une sensibilisation à l'entrepreneuriat
- ◆ Un accompagnement pour l'élaboration des BP ;
- ◆ Un financement non remboursable ;
- ◆ Un accompagnement au démarrage ;
- ◆ Un suivi post-crétion.

Conformément à ses missions, l'ANAPEC intervient dans le cadre de ce partenariat sur les volets suivants :

- ◇ La participation aux séances de sensibilisation et d'information à l'entrepreneuriat et sur le fonds ;

- ◇ L'orientation entrepreneuriale des PSH souhaitant bénéficier de ce programme ;
- ◇ L'accompagnement pré création des bénéficiaires.

Ce programme a permis, depuis son lancement, l'accompagnement de plus de 2040 personnes et la validation pour financement de projet de plus de 1.458 personnes.

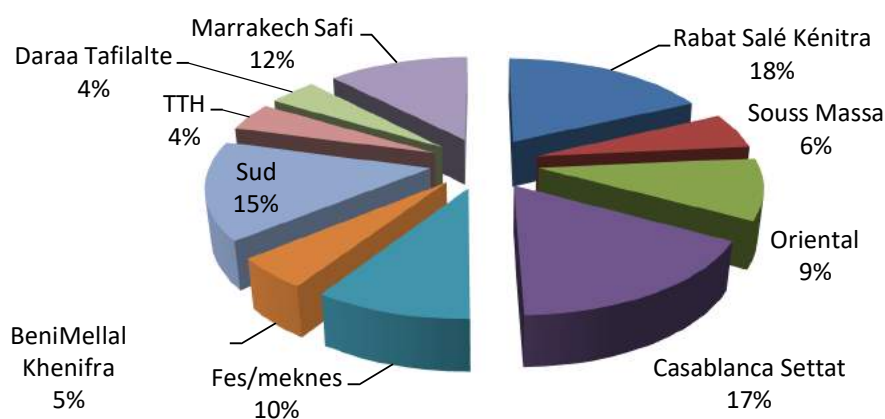


La situation en 2019 se présente comme suit :

Nombre des accompagnés BP	Nombre de commissions centrales de financement	Nombre de projets approuvés
582 (étudiés par le CC)	35 (*)	523

(*) Deux personnes ressources mobilisées pour le traitement des dossiers au niveau de la commission centrale de validation des demandes

Répartition des dossiers validés par région 2019



3.2.12. Améliorer l'employabilité des jeunes non diplômés, jeunes en situation de vulnérabilité, les Neets et les femmes.

Le programme FBR (Financement basé sur le resultat) mis en oeuvre par le MCA Morocco en étroite collaboration avec l'ANAPEC initié en 2018 a été l'occasion en 2019 pour constituer un panel de sélection des prestataires qui vont participer à la réalisation de ce programme selon un cahier des charges bien défini. L'ANAPEC a activement participé aux travaux de ce panel présidé par le MCA à côté du Ministère du Travail et de la Direction du Budget. Ce panel a permis de sélectionner deux prestataires privés et une dizaine d'associations à but non lucratif parmi une quarantaine qui ont soumissionnés et qui opèrent dans le domaine de l'employabilité et de l'assistance des jeunes non diplômés, des jeunes en situation de vulnérabilité, les Neets et les femmes. L'objectif est d'accompagner cette population à travers un processus intégré bien défini qui permettra une insertion professionnelle durable.

Ce programme couvrira neuf régions du royaume avec des cibles différentes.

3.3. Promouvoir les initiatives territoriales pour l'emploi et œuvrer pour le développement de l'auto-emploi :

Les initiatives territoriales pour l'emploi et l'auto emploi prennent de plus en plus de l'importance dans le développement et la dynamisation du marché de l'emploi que ce soit l'emploi salarié ou l'auto emploi. Cette importance est d'autant plus renforcée par la promulgation de la loi organique relative aux régions qui a consacré le développement de l'Emploi comme compétence partagée entre l'Etat et la Région ainsi que le décret de la déconcentration n° 2.17.618 qui a renforcé cette prérogative en consacrant la région comme l'espace de prédilection pour la déclinaison des politiques de l'état au niveau territorial dans ce domaine.

En attente de l'élaboration par les Régions de plans régionaux de l'Emploi, l'ANAPEC continue de jouer un rôle important et dynamique dans :

- ◆ La mise en œuvre des Mesures régionales de promotion de l'emploi dans le cadre des dispositifs régionaux de l'emploi notamment celles identifiées dans les régions :
 - ◇ Rabat Salé Kenitra,
 - ◇ Dakhla Oued Eddahab,
 - ◇ Souss Massa.
 - ◇ Laayoune Sakia Al Hamra,
 - ◇ Guelmim Oued Noun ;
 - ◇ Tanger Tetouan Al Houceima
- ◆ L'Appui des agences régionales pour l'élaboration des manuels des procédures relatives aux mesures régionales de promotion de l'emploi identifiées.
- ◆ La proposition d'initiatives pour le développement de l'emploi au niveau régional et local à l'occasion de l'identification d'opportunités sectorielles en étroite collaboration avec les acteurs régionaux et locaux que ce soit pour le développement de l'emploi salarié ou l'auto emploi.
- ◆ Le développement d'écosystème autour de l'emploi au niveau régional et local.

3.3.1 Réaliser des diagnostics territoriaux partagés :

La réalisation de diagnostics territoriaux partagés constitue l'étape clé pour tous les projets et initiatives de promotion de l'emploi à déployer aux niveaux régional et local.

Ces diagnostics régionaux partagés ont plusieurs objectifs stratégiques :

- ◆ Identifier les secteurs, les niches d'activités et les services de proximité porteurs par région ;
- ◆ Produire les informations nécessaires pour la mise en place de dispositifs régionaux de promotion de l'emploi ;
- ◆ Constituer une source d'informations pour les plans de développement régionaux de l'emploi ;
- ◆ Préparer les informations nécessaires aux plans d'actions pluriannuels des agences régionales et locales.

Le processus de réalisation des diagnostics régionaux partagés se compose de quatre phases :



Ces diagnostics sont élaborés sur la base d'analyses documentaires, d'investigations sur le terrain, d'entretiens avec les acteurs régionaux concernés et de focus groupes avec les parties prenantes. Ils sont portés par des équipes régionales composées des directeurs régionaux, des directeurs d'agences locales et de conseillers régionaux et locaux formés sur la démarche et les outils par une équipe projet centrale.

Ce diagnostic territorial actuellement ancré dans les pratiques au niveau des agences régionales et préfectorales nécessite des actions d'évaluation et structuration prévues en 2020 comme suit :

- ◆ Compléter et enrichir les outils du diagnostic territorial,
- ◆ Lancer au premier trimestre une mise à jour du diagnostic territorial en vue de toucher avec d'autres secteurs porteurs et niches entrepreneuriales ou vérifier l'opportunité des secteurs déjà identifiés
- ◆ Faire une évaluation des mesures régionales déjà lancées et proposer des pistes d'amélioration
- ◆ Partager les expériences réussies
- ◆ Développer de nouvelles mesures incitatives à l'emploi et notamment d'initiatives de l'Auto emploi ;

- ◆ Identifier les différentes passerelles qui peuvent exister entre le diagnostic au niveau régional et provincial avec le mode de gouvernance adéquat
- ◆ Renforcer l'équipe des personnes ressources spécialisées dans les diagnostics territoriaux notamment au niveau provincial et former de nouveaux groupes de personnes ressources,
- ◆ Réajuster et améliorer la démarche de diagnostic territorial en se focalisant davantage sur l'identification des niches entrepreneuriales
- ◆ Mobiliser de l'expertise technique
- ◆ Organiser des formations au profit de l'ensemble des directeurs d'agences et des conseillers en emploi ;
- ◆ Développer des outils de suivi et de contrôle qualité et de mesure d'impact ;
- ◆ Assurer un contrôle qualité continu ;
- ◆ Encadrer la mise en place et le suivi d'initiatives locales mises en place ;

3.3.2. Œuvrer pour le développement des services de proximité :

La réalisation des diagnostics régionaux a permis l'identification de besoins potentiels en services de proximité, en partenariat avec les parties concernées : Education nationale, Culture, Jeunesse et Sports, Agriculture, Entraide nationale. Ces services constituent un important gisement d'emplois, d'autant plus que des déficits importants sont à combler. Il s'agit en général de deux catégories de services ou d'activités :

- ◆ Une première catégorie de services pouvant être qualifiés d'utilité sociale et constituant des opportunités d'insertion pour les diplômés : préscolaire, école de deuxième chance, enseignement des langues, activités culturelles, activités sportives, conseil en agriculture, assistance aux personnes âgées ou en situation d'handicap ;
- ◆ Une deuxième catégorie englobant les services d'intérêt général et constituant un cadre d'insertion pour les personnes notamment sans diplômes : propreté, entretien d'espaces verts, plantation d'arbres, embellissement d'artères, restauration d'édifices publics et communaux.

L'année 2019 a connu plusieurs initiatives pour la promotion et le développement de ces services notamment :

- ◆ L'organisation de formations qualifiantes et de formations à la carte (voir programme TAEHIL)

- ◆ La possibilité donnée aux ménages de recruter dans le cadre du programme IDMAJ des personnes assurant des services de proximité : auxiliaires de vie, éducatrices)
- ◆ La création d'une trentaine d'AGRs et TPE suite à l'accompagnement de l'ANAPEC dans le domaine du préscolaire, le soutien scolaire, travaux de jardinage...

Lancement dans les régions de Dakhla-Oued-Eddahab et Sous-Massa de la mesure de promotion de l'emploi dans les services de proximité à travers le recrutement dans le tissu associatif. Pour rappel cette mesure a pour objectif de promouvoir le recrutement dans le tissu associatif moyennant une contribution du conseil régional dans le salaire des bénéficiaires.

3.3.3. Mettre en place des programmes territoriaux d'appui à l'emploi :

Conformément à la loi organique sur la Région qui attribue au Conseil Régional des compétences en matière d'emploi, consistant à engager des actions en vue de faciliter le développement des activités productives de richesses et d'emplois ainsi que le Programme National de Promotion de l'Emploi (PNPE), notamment l'axe sur la territorialisation de la promotion de l'emploi, le MTIP et l'ANAPEC ont proposé aux Conseils des Régions et aux wilayas, un dispositif régional de promotion de l'emploi, s'articulant autour des mesures suivantes :

- ◆ L'amélioration de l'employabilité des chercheurs d'emploi à faible niveau scolaire (non diplômés) : mise en place de formations qualifiantes ou de reconversion aux métiers potentiels de la région ;
- ◆ L'accompagnement des porteurs de projets : octroi de prêts d'honneur et de subventions d'appui au démarrage ;
- ◆ L'encouragement de l'emploi dans le tissu associatif : prise en charge du salaire des insérés dans les associations qui assurent des services d'utilité générale ou d'utilité sociale ;
- ◆ L'appui à l'insertion des diplômés universitaires : formation aux métiers d'appui dans les professions libérales et prise en charge partielle du salaire des bénéficiaires ;
- ◆ L'appui à la mobilité : financement des frais de transport et d'hébergement des bénéficiaires pour une formation ou un entretien d'embauche.

Ces mesures qui peuvent être retenues totalement ou partiellement par les différents conseils régionaux, peuvent être complétées par d'autres mesures, en fonction des priorités et spécificités de chaque région font l'objet de conventions signées entre le

Conseil de Région et l'ANAPEC. Ces conventions sont également signées par le Ministère de l'Intérieur, le Ministère de l'Economie et des Finances, le Ministère du Travail et de l'insertion professionnelle et la Wilaya de la Région, pour les régions du sud.

En plus des réalisations relatives aux aspects formels et contractuels déjà constatées, notamment :

- ◆ La signature de conventions pour la mise en place de mesures régionales incitatives à l'emploi au niveau des régions du Sud, de la région de Tanger-Tétouan-Alhoceima, de Rabat-Salé-Kénitra, et de la région Souss-Massa ;
- ◆ L'opérationnalisation des conventions de mise en œuvre du volet emploi, des contrats programmes entre le gouvernement et les régions du sud ;
- ◆ La finalisation des manuels des procédures de mise en œuvre des mesures régionales au niveau des régions signataires des conventions ;
- ◆ L'adoption du modèle de financement qui convient à chaque région (fond régional, virement des crédits dans un compte dédié ouvert par l'ANAPEC...) ;
- ◆ La mise en place des comités régionaux techniques de suivi chargés de la supervision du déploiement des mesures régionales.

L'année 2019 a connu également des réalisations concrètes ciblant soit les chercheurs d'emploi soit les porteurs de projets. Bien que disparates et non généralisées aux différentes régions, ces réalisations restent néanmoins significatives et duplicables.

Parmi ces actions :

- Le recrutement de plus de 287 personnes dans le cadre de la mesure encouragement du recrutement dans le tissu associatif à travers la prise en charge partielle du salaire dans les deux régions Dakhla oued eddhab et la région souss massa ;
- Le lancement de la mesure prêt d'honneur au niveau de la région Dakhla oued eddhab. 104 porteurs de projets ont été accompagnés ou en cours d'accompagnement dans ce cadre en vue de financer 80 projets à fin 2019 ;
- Le lancement de la formation qualifiante financés dans le cadre du dispositif région de promotion de l'emploi au niveau de la région Rabat salé Kenitra ;
- Le lancement de la mesure d'aide à l'installation au niveau de la région Rabat salé kenitra.

3.3.4. Déployer un accompagnement sur mesure et de qualité aux porteurs de projets d'auto-emploi :

Afin d'assurer une offre de service de qualité et adaptée aux différentes populations de porteurs de projets d'auto-emploi, dont celle des personnes à bas niveau scolaire, qui constitue une proportion importante parmi les candidats à l'entrepreneuriat ; l'ANAPEC a poursuivi ses actions de réingénierie de ses prestations.

L'année 2019 était une année de déploiement / généralisation des supports et outils élaborés en 2018, notamment les ateliers d'accompagnement des porteurs de projets non-diplômés ou à bas niveau de scolarisation, les capsules didactiques, ou encore les ateliers « commercialisation et finances » conçues selon la démarche CEFE en vue de ressortir les points forts et les axes d'amélioration.

L'année 2019 a connue également le lancement dans le cadre du projet PEJ II d'une mission relative à l'enrichissement de l'offre des services Auto Emploi au profit des porteurs de projets du monde rural et l'élaboration des termes de références pour son adaptation aux besoins des porteurs de projets migrants régularisés dans le cadre du projet AMUDDU.

3.3.5. Mettre en place un dispositif d'accompagnement à distance en Auto-Emploi :

La digitalisation des services à destination des porteurs de projet constitue une mesure d'accompagnement majeure du plan 2020. Pour cela, l'ANAPEC œuvre continuellement à l'amélioration de ses services et prestations à distance et à la diversification des canaux de leur délivrance.

À ce titre, l'année 2019 a vu la réalisation des actions suivantes :

- ◆ La poursuite des travaux de développement du portail auto emploi en vue de sa finalisation et lancement en 2020. Dans ce cadre plusieurs ateliers et réunions de travail liées à ce sujet ont été organisée dans un cadre participatif pour tous les acteurs et utilisateurs potentiel du portail auto emploi de l'ANAPEC ;
- ◆ La finalisation des développements techniques liés à l'application WEB d'information sur les démarches administratives en attente de l'implémentation du contenu mis à jour et adapté ;
- ◆ Lancement de l'appel d'offres relatif à la conception de capsules didactiques destinées aux « étudiants entrepreneurs » dans le cadre du projet SALEEM.

3.3.6. Développer un réseau partenarial « auto-emploi » :

L'ANAPEC, acteur central d'accompagnement entrepreneurial, est consciente qu'elle doit adapter son approche et ses méthodes d'accompagnement pour faire face aux évolutions et dynamismes que connaît l'écosystème entrepreneurial au Maroc.

Dans cette vision, les efforts déployés en 2019 ont été fixés sur les dimensions suivantes :

- ◆ Le renforcement du positionnement de l'agence sur cet écosystème en développant des partenariats avec **les acteurs qui le compose et leurs interactions** ;
- ◆ L'opérationnalisation de nouvelles **structures physiques d'accompagnement** :
 - ◇ Le centre multiservice ALAKKARI dans le cadre d'un partenariat avec la Wilaya de Rabat pour la promotion et l'accompagnement des TPE et AGR
 - ◇ Le centre ELMRS
 - ◇ La participation à la mise en place d'un incubateur pour l'hébergement d'entreprises dédié aux femmes et aux étudiants et lauréats de l'EST Beni Mellal ;
 - ◇ La contribution active incubateur UCD
 - ◇ Participation à Incubateur africain de l'AUF
- ◆ La capitalisation sur l'expertise des personnes ressources de l'agence afin de **favoriser davantage la culture entrepreneuriale chez les jeunes en particulier**.
 - ◇ Le college doctoral africain en entrepreneuriat : co-organisé par l'université moulay slimane et l'AUF
 - Sensibilisation et Accompagnement à l'entrepreneuriat de 33 doctorants africains
 - 5 coachs mobilisés durant 5 jours
 - Prticipation de 7 partenaires privés et publics : CGEM, CJD, Institut de leadership de Dakar,.....
 - ◇ Participation à la sélection des candidats de l'Incubateur Francophone Maghrébin. Il est mis en œuvre par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), et le Centre Marocain pour l'Innovation et l'Entrepreneuriat Social (MCISE).
 - ◇ Participation aux différents séminaires et événements liées à l'entrepreneuriat :

- La compétition entrepreneuriale des 33 projets du département de biologie (faculté benmsick)

En 2019, l'ANAPEC a continué à développer son réseau partenarial en s'ouvrant sur d'autres partenaires notamment la fondation Mohamed V pour la solidarité avec laquelle l'ANAPEC a conclu une convention de partenariat pour la sensibilisation, l'information et l'accompagnement à l'élaboration du plan d'affaire dans le cadre du programme d'insertion et d'appui économique piloté par la fondation Mohamed V pour la solidarité et qui prévoit en plus de l'accompagnement un financement des projets.

Le Partenariat ANAPEC- INDH a connu une grande dynamisation à l'occasion du lancement par sa Majesté le Roi Mohamed VI que Dieu l'Assiste de la troisième phase de l'INDH.

En résumé, l'ANAPEC continue de développer et de dynamiser :

A- Les partenariats qui permettent d'assurer un accompagnement et un financement des porteurs de projets :

- ◆ **ANAPEC-INDH**
- ◆ **ANAPEC-Entraide Nationale- Agence de développement sociale** : Pour les porteurs de projets en situation de handicap ;
- ◆ **ANAPEC-Fondation Mohamed V pour la solidarité** : Pour les porteurs de projets en situation de précarité ;
- ◆ **ANAPEC-UHCR-ODCO-AMAPPE** : Pour les porteurs de projets réfugiés.

B- Les partenariats dans le cadre de la coopération internationale et qui ciblent des populations spécifiques notamment :

- ◆ Les femmes : programme **MIN AJLIKI**
- ◆ La population rurale : Programme **PEJ**
- ◆ Les migrants régularisés : Programme **AMUDDU**
- ◆ Les étudiants entrepreneurs : Programme **SALEEM**

C- Les partenariats pour la promotion de l'auto emploi

- ◆ ANAPEC- Maroc PME pour la promotion du statut d'auto-entrepreneur et pour l'accompagnement post-crédation ;
- ◆ ANAPEC - Universités et institutions internationales pour la création d'incubateurs ;

- ◆ ANAPEC - Conseils de régions pour la mise en place de mesures régionales incitatives à l'entrepreneuriat.

3.3.7. Professionnaliser le métier du conseiller en « Auto-Emploi » :

L'effort de professionnalisation du corps des conseillers spécialisés en création d'entreprises continue en 2019, afin de pouvoir répondre autant que possible aux différentes catégories de porteurs de projets : porteurs à bas niveau de scolarisation, personnes en situation de handicap, migrants régularisés, réfugiés et étudiants entrepreneurs.

Cet effort s'est concrétisé en 2019 par :

- ◆ La constitution d'un corps de personnes ressources formateurs en auto-emploi identifiés au niveau de chaque région. Ces personnes ressources/formateurs auto-emploi ont bénéficié d'une formation sur l'approche CEFE et l'andragogie avec à la clé, l'élaboration de deux modules liés à l'initiation « finance et commercialisation » ;
- ◆ L'identification des besoins en formation des personnes ressources en auto-emploi pour l'accompagnement des migrants régularisés dans le cadre du projet AMUDDU ;
- ◆ Formation des personnes ressources en appui à la création d'entreprise, à la formation organisée par le HCL sur l'inclusion économique des réfugiés au Maroc ;
- ◆ Visite d'étude en faveur d'un groupe de personnes ressources en auto-emploi, en Tunisie dans le cadre du projet SALEEM ;
- ◆ Préparation d'une formation relative à l'approche MORAINÉ en faveur d'un groupe de Personnes ressources auto emploi en vue de l'adapter et l'intégrer au niveau de l'offre de service auto emploi de l'ANAPEC.

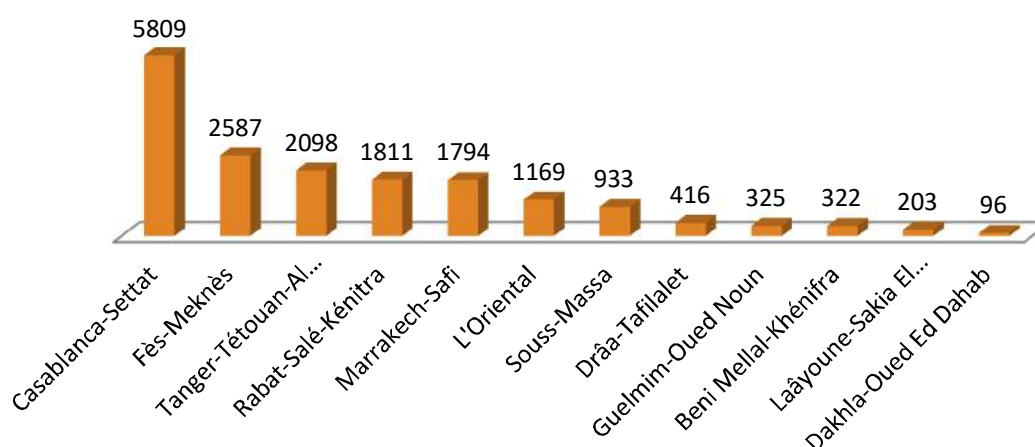
3.4. Développer l'ouverture de l'ANAPEC, améliorer la transparence du marché de l'emploi et assurer un appui sur mesure aux secteurs et aux entreprises

3.4.1. Renforcer la prospection en adoptant une stratégie de ciblage :

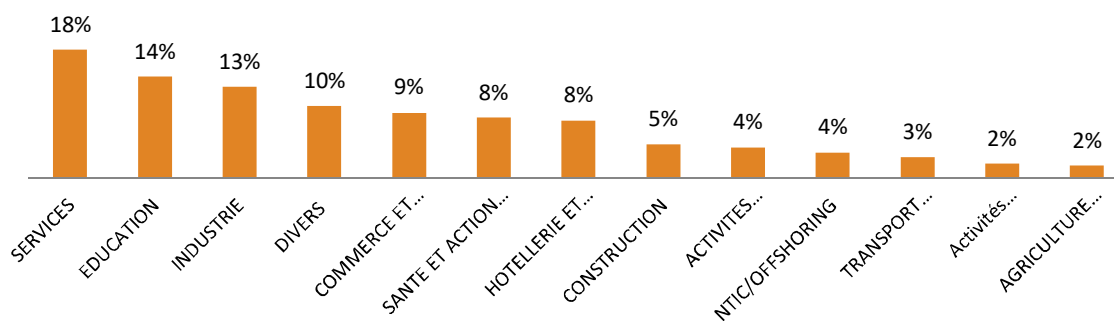
L'ANAPEC poursuit sa démarche proactive au profit de ses clients, notamment les employeurs, en élargissant le spectre de la prospection au profit de tous les clients potentiels dans la cadre du développement de son approche sectorielle, et du développement de l'universalité du bénéfice de son offre de service.

En 2019, l'ANAPEC a réalisé **17563** visites aux entreprises soit **79%** de l'objectif contractualisé avec les agences, répartis par région et par secteur comme suit :

Par région :



Par secteur :



La fin de l'exercice 2019 a été marquée par une large campagne de contact et de prospection de tous les employeurs inscrits à l'ANAPEC, le but étant de les sensibiliser sur des mesures spécifiques (FCE et CIP), et de recueillir les offres d'emploi.

La concrétisation des résultats de cette opération est prévue en 2020.

3.4.2. Améliorer la veille prospective sur le marché de l'emploi:

L'enjeu de l'opération 2019 était de faire de la veille prospective une référence crédible pour identifier la structure économique de l'emploi en phase avec les spécificités territoriales et les stratégies sectorielles, par un ciblage efficace des entreprises et le choix approprié de l'outil de collecte de données. De nouveaux canaux et outils de déploiement ont été mobilisés à cet effet pour atteindre l'objectif fixé de 8000 entreprises approchées, soit une hausse de 30% par rapport à l'année précédente.

Par son contenu, l'opération 2019 a voulu toucher à plusieurs aspects qui influent l'emploi, et l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi ; notamment la nature des difficultés rencontrées par les entreprises pendant leurs opérations de recrutement, les domaines d'actions en formation d'adaptation qui permettent de pallier à l'inadéquation entre l'offre et la demande par secteur et emplois-métiers, les opportunités de reconversion professionnelle des diplômés généralistes ainsi que les aspects liés à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

SPECIFICITES DE LA CAMPAGNE DE VEILLE 2019



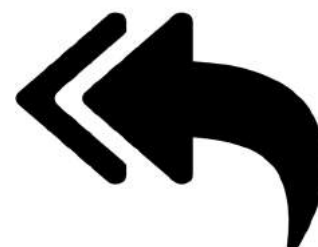
Echantillon 2019

8000



Questionnaires administrés

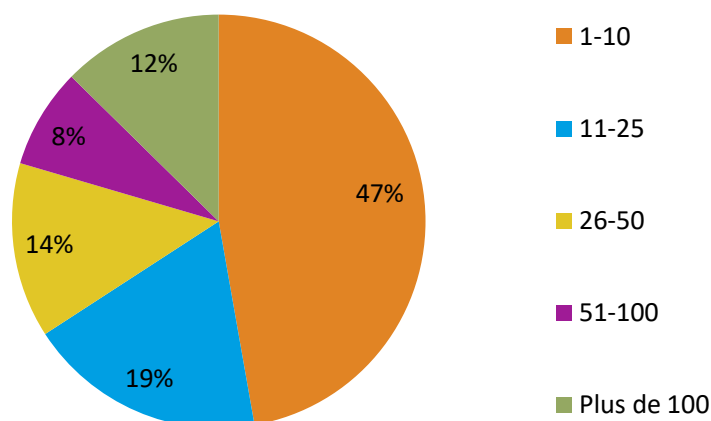
5180



Taux de réponse

63%

Taille des entreprises enquêtées



80% des entreprises approchées opèrent dans les secteurs suivants :

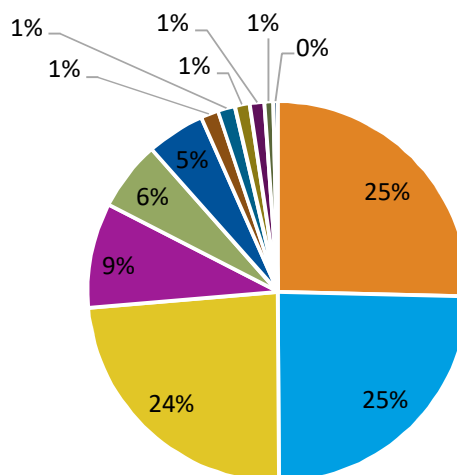
- ◆ Enseignement
- ◆ Activités de services administratifs et de soutien
- ◆ Tourisme, hébergement et restauration
- ◆ Santé humaine et action sociale
- ◆ Commerce et distribution
- ◆ NTIC/OFFSHORING
- ◆ Autres industries manufacturières
- ◆ Activités financières et d'assurance
- ◆ Construction

BESOINS PREVISIONNELS EN RECRUTEMENT PAR REGION ET PAR SECTEUR A FIN 2020

Le besoin prévisionnel en recrutement recueilli à fin 2020 est de **113439** profils répartis comme suit :

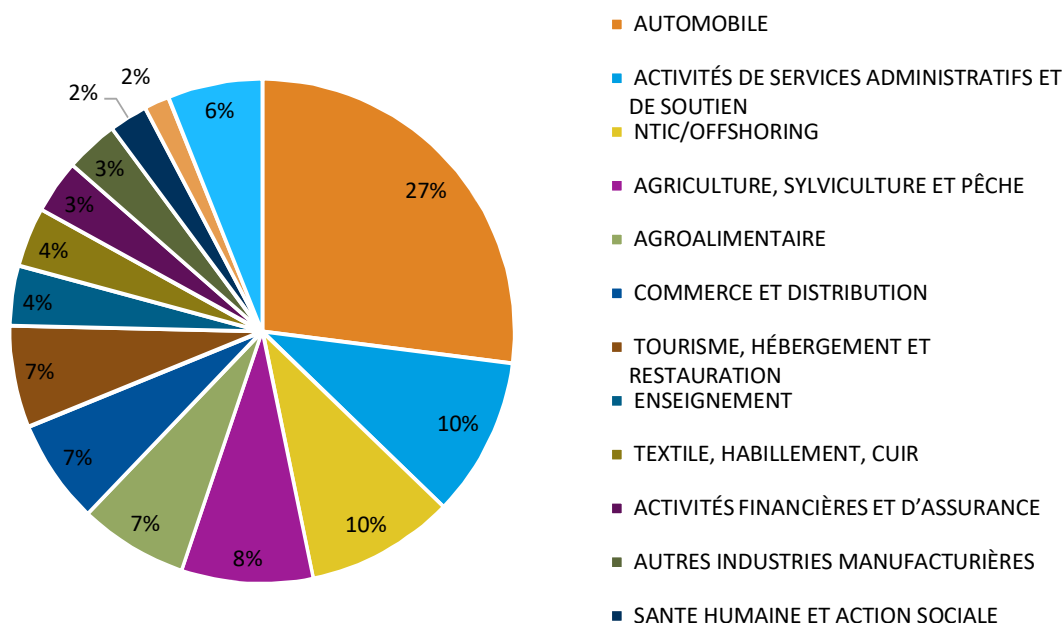
Par région :

- CASABLANCA-SETTAT
- TANGER- TETOUAN- ALHOCEIMA
- RABAT- SALE- KENITRA
- FES - MEKNES
- SOUSS- MASSA
- MARRAKECH- SAFI
- LAAYOUNE- SAKIA EL HAMRA
- BENI MELLAL- KHENIFRA
- DAKHLA- OUED ED-DAHAB
- L'ORIENTAL
- DERRAA- TAFILALT
- GUELMIM- OUED NOUN



74% du besoin prévisionnel recueilli en recrutement est concentré dans trois régions : Casablanca-settat, Tanger-Tetouan –Al hoceima et Rabat-Salé-Kénitra.

Par secteur :

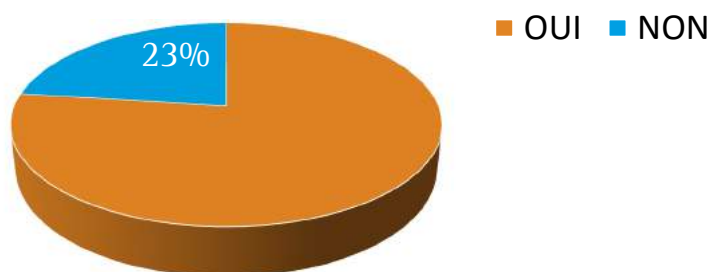


- ◆ Le secteur de l'automobile reste le premier pourvoyeur d'emploi suivi du secteur des NTIC/OFFSHORING avec les offres récurrentes pour les téléopérateurs
- ◆ L'agriculture, sylviculture et pêche occupe la 4ème place mais son besoin reste dominé par les profils peu qualifiés

BESOINS PREVISIONNELS PAR CATEGORIES DE PROFILS

Exigence de diplôme

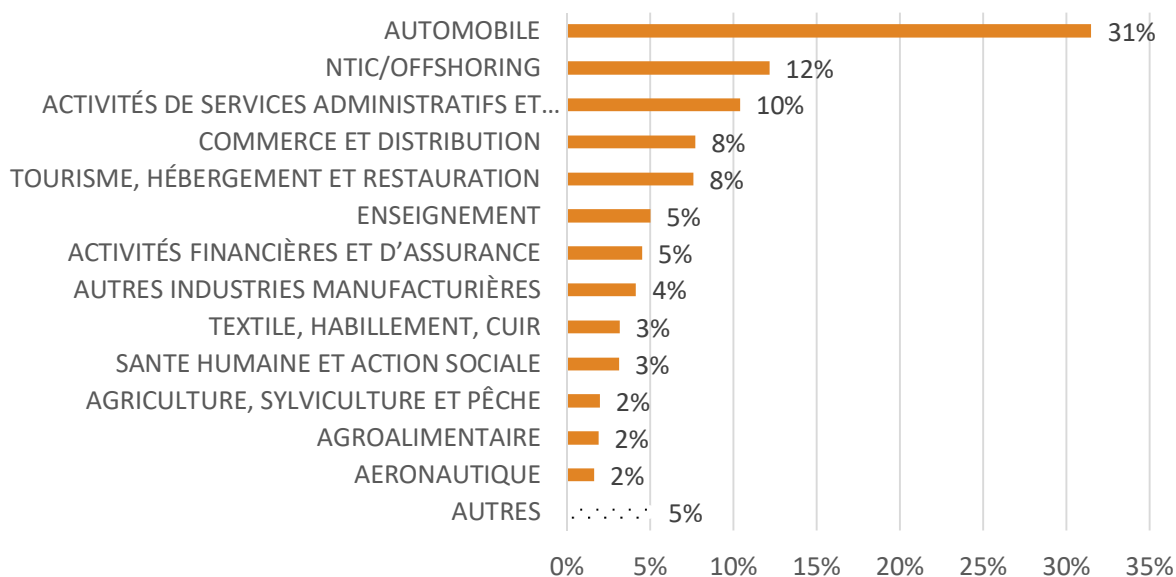
Le diplôme est exigé à hauteur de **77%** de l'effectif demandé par les entreprises



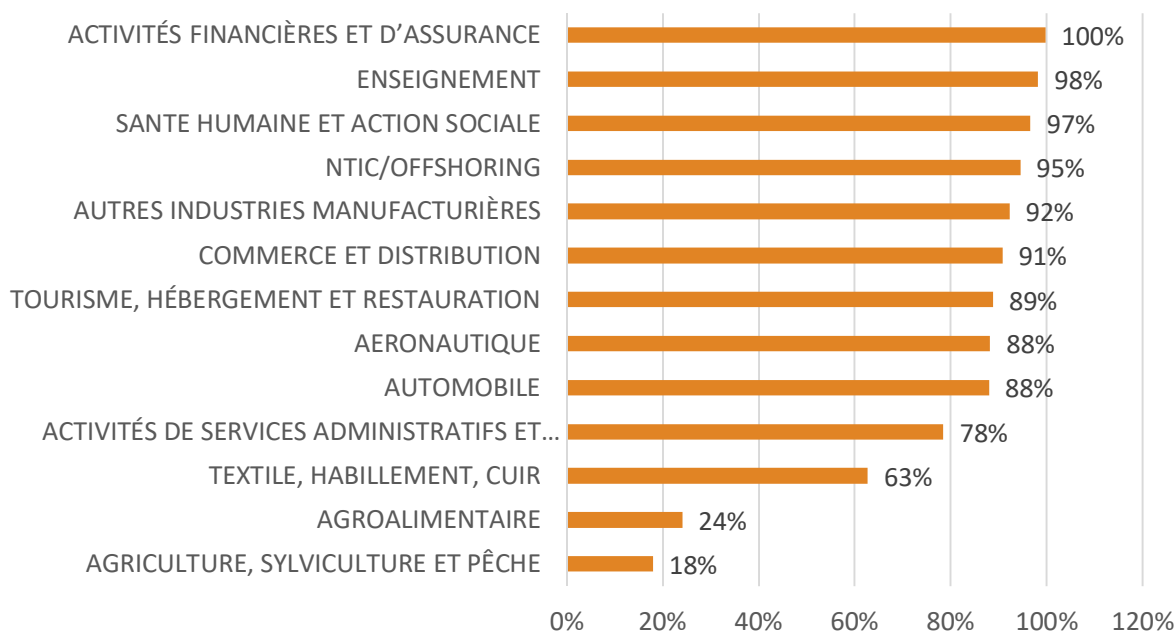
◆ Profils diplômés

PAR SECTEUR

Pour le besoin de **85583** profils avec exigence du diplôme, la répartition par secteur d'activité se présente comme suit



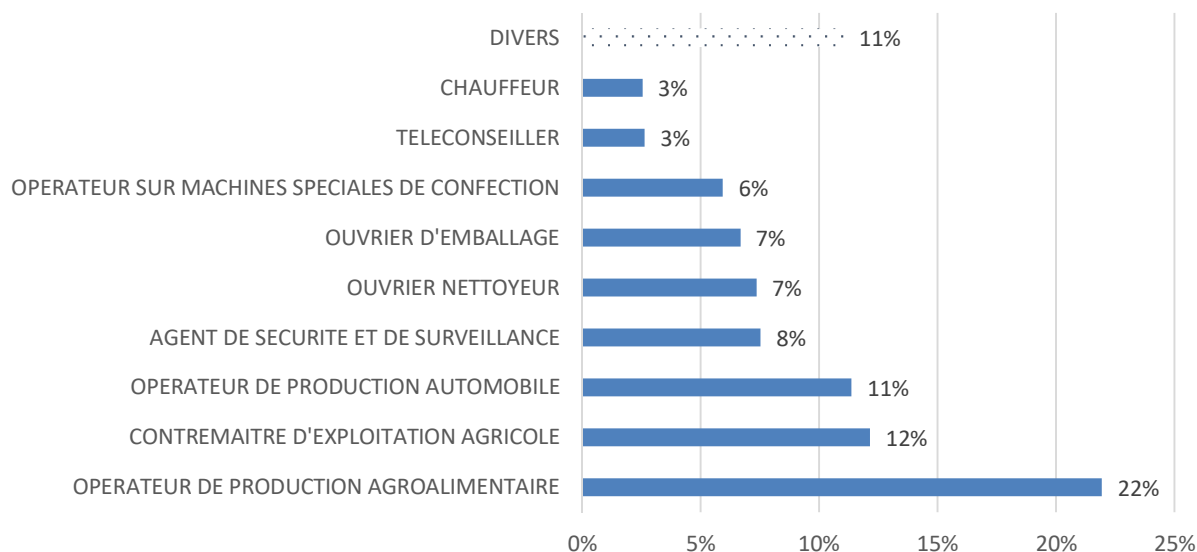
Avec un degré d'exigence du diplôme par secteur illustré comme suit



Le degré d'exigence des diplômes varie selon les secteurs, des moins exigeants en l'occurrence : l'Agroalimentaire et l'Agriculture et pêche ; au plus exigeants ; les Activités financières et d'assurance et l'Enseignement.

◆ Profils qualifiés sans exigence du diplôme

Sur un effectif de **25772** de profils recueillis qualifiés sans exigence du diplôme, la répartition par secteur d'activité se présente comme suit



Les entreprises exigent le moins le diplôme pour le profil opérateur. Les téléconseillers font également partie de cette catégorie.

◆ **Besoin en Cadres supérieurs**

L'effectif de cadres supérieurs recueillis est de **2555**, soit **2%** du besoin prévisionnel en recrutement.

Le besoin en cadres supérieurs se distingue pour le secteur des NTIC/OFFSHORING, des activités de services administratifs, de soutien et du secteur de l'automobile **83%** du besoin en cadres supérieurs sont concentrés dans les régions CASA-SETTAT, TANGER TETOUAN ALHOCEIMA et FES MEKNES.

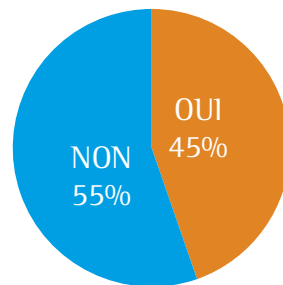
◆ **Autres besoins pour profils spécifiques**

Besoin pour les Personnes en situation de Handicap :101

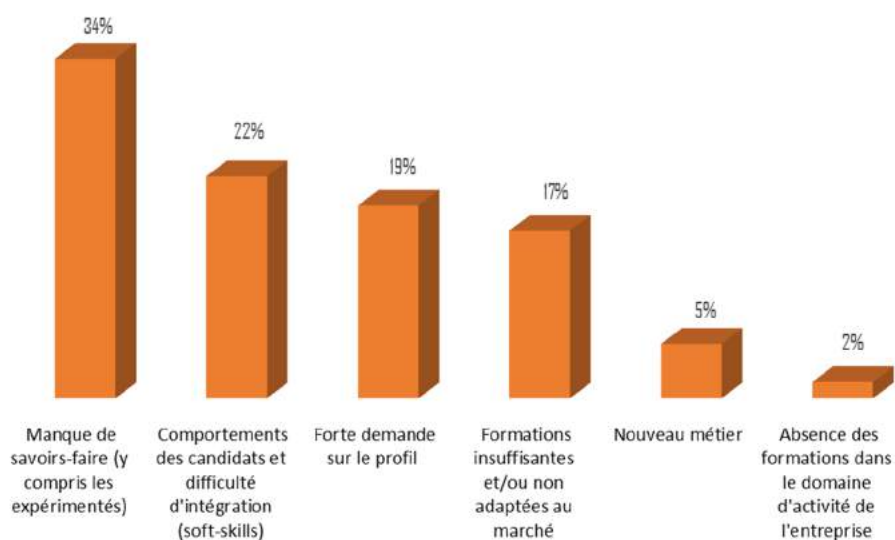
Besoin pour les Migrants en situation régularisée : 100

LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES EMPLOYEURS LORS DES RECRUTEMENTS

Les entreprises Interrogées déclarent à 45% trouver des difficultés dans leurs opérations de recrutement



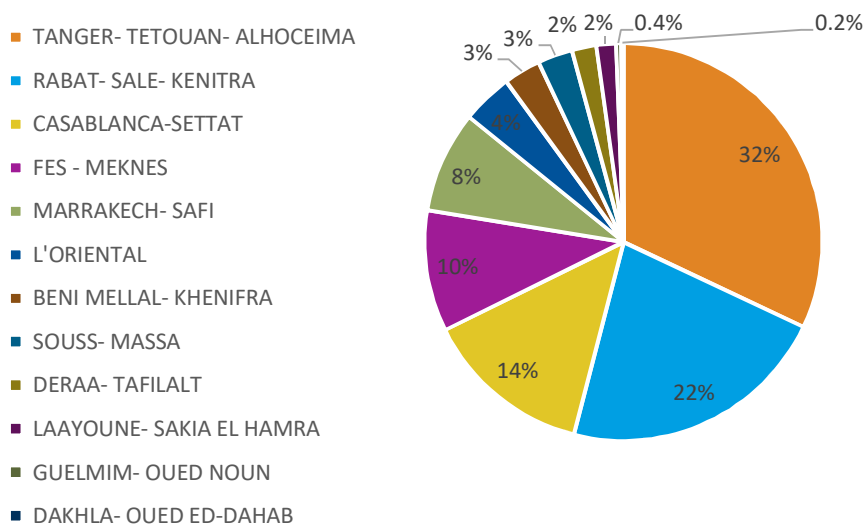
Le diagramme suivant synthétise la typologie des difficultés rencontrées avec leurs proportions :



BESOINS PREVISIONNELS EN FORMATIONS COURTES A FIN 2020

L'enquête a permis de recenser un besoin prévisionnel en formations courtes pour **14261** profils, réparti comme suit

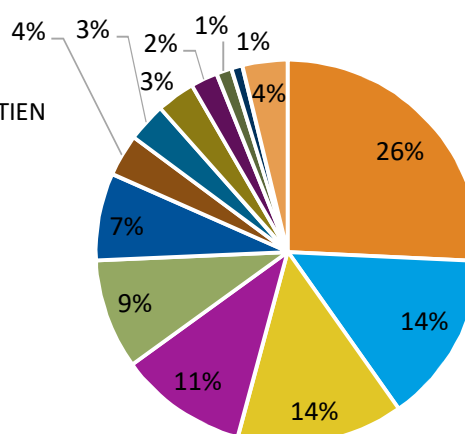
PAR REGION



Les régions Tanger Tétouan Al-Hoceima, Rabat Salé Kenitra, Casa-Settat et Fès - Meknès totalisent **78%** du besoin en formation d'adaptation de courte durée

PAR SECTEUR

- AUTOMOBILE
- ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN
- NTIC/OFFSHORING
- ENSEIGNEMENT
- COMMERCE ET DISTRIBUTION
- TOURISME, HÉBERGEMENT ET RESTAURATION
- SANTE HUMAINE ET ACTION SOCIALE
- AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES
- TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR
- AGROALIMENTAIRE
- ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE
- CONSTRUCTION
- AUTRES



74% du besoin en formation d'adaptation de courte durée concerne les secteurs de l'automobile, les activités de services administratifs et de soutien, les NTIC/OFFSHORING, l'Enseignement, et le Commerce et Distribution.

ARCHITECTURE DU BESOIN EN FORMATION COURTE

- ◆ 32% du besoin en formation est axé sur la formation technique complémentaire ou d'adaptation ;
- ◆ 24% du besoin est porté pour les soft-skills et 6% pour les langues ;
- ◆ Le reste du besoin est une combinaison de plusieurs types de formation à proportions différentes ;

POTENTIEL DE FORMATION RECONVERSION

1469 entreprises interrogées sont intéressées par une éventuelle formation reconversion pour les diplômés universitaires à accès général, les opportunités de reconversion se présentent comme suit par filière :

- ◆ 950 pour les licenciés scientifiques ;
- ◆ 791 pour les licenciés économiques ;
- ◆ 385 pour les licenciés en droit ;
- ◆ 335 pour les licenciés sciences sociales.

PROJETS D'INVESTISSEMENT

Le besoin prévisionnel en recrutement pour les projets d'investissement totalise **22808** personnes à 2021 pour 102 entreprises.

3.4.3. Développer et améliorer les prestations aux employeurs :

Le développement et l'amélioration continue des prestations à destination des employeurs est une préoccupation majeure de l'ANAPEC. Les efforts engagés dans ce sens ont été poursuivis en 2019 moyennant les principales actions suivantes :

- ◆ Mise en œuvre du premier calcul du taux de recrutement des bénéficiaires du Contrat Insertion Amélioré et de l'application des dispositions prévues au niveau du décret d'application n° 2-15-906 de la loi n° 101-14 en cas de non-respect du taux minimum de recrutement des bénéficiaires (60%) ;
- ◆ Sensibilisation et accompagnement des employeurs concernés par ce premier calcul du taux de recrutement portant sur les bénéficiaires du Contrat Insertion Amélioré entre le 04 avril 2016 (date d'entrée en vigueur du Contrat Insertion Amélioré) et le 31 décembre 2016 ;
- ◆ Réalisation d'une multitude d'actions d'assainissement pour prendre en compte les feedbacks tardifs émanant des employeurs soit pour les cas de rupture des Contrats d'Insertion, soit pour le recrutement des stagiaires concernés sur des contrats de travail ;
- ◆ Mobilisation du réseau des agences ANAPEC dans le cadre de l'accompagnement du Groupe français PSA au Maroc, dont l'écosystème a été inauguré le 20 juin 2019 par Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu L'assiste, au niveau de la plateforme industrielle intégrée "Atlantic Free Zone" de Kénitra ;
- ◆ Lancement de l'accompagnement par l'ANAPEC des ménages/particuliers en tant qu'employeurs de personnel domestique, suite à la publication au Bulletin Officiel de l'ensemble des textes nécessaires à l'application entière de la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques ;
- ◆ Prise en charge au niveau du portail de l'ANAPEC (volets Front et Back Office) des ménages/particuliers en tant qu'employeurs ;



Cliquez ici si vous êtes particulier-employeur souhaitant employer des travailleuses et travailleurs domestiques

هذا الرابط خاص بتسجيل الأسر التي ترغب في تشغيل العاملات والعمال المنزليين

Informations Employeur

Raison sociale : *

Secteur activité : *

CIN Carte Sijou/Passport

CIN : *

Nom : *

Prénom : *

Votre N° d'affiliation à la CNSS :

Fonction :

E-mail : *

Confirmation E-mail : *

Mot de passe : *

Confirmation Mot de passe : *

Adresse : *






Tel :


GSM : *

Ville : *

Commune : *

Télécharger les textes juridiques

-  [Loi n° 19-12 \(travailleuses et travailleurs domestiques\) Version Arabe](#)
-  [Loi n° 19-12 \(travailleuses et travailleurs domestiques\) Version Française](#)
-  [Décret d'application n° 2-17-355 de la loi n° 19-12](#)
-  [Décret d'application n° 2-17-356 de la loi n° 19-12](#)
-  [Décret d'application n° 2-18-686 de la loi n° 19-12](#)

 **Télécharger le modèle du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique**

- ◆ Poursuite des travaux de coordination entre l'ANAPEC et la CNSS, notamment dans le cadre de la mise en œuvre des deux dispositifs Contrat Insertion Amélioré et TAHFIZ :
 - ◇ Tenue de deux comités de pilotage et de plusieurs réunions du comité technique ;
 - ◇ Poursuite des échanges quotidiens de données entre l'ANAPEC et la CNSS via les Web Services mis en place ;
 - ◇ Mise en œuvre des actions correctives nécessaires dans le cadre du traitement des feedbacks liés aux bénéficiaires desdits dispositifs ayant fait l'objet d'un envoi par l'ANAPEC à la CNSS ;
 - ◇ Poursuite au niveau de la CNSS de l'assainissement des fiches comptables des entreprises bénéficiaires ;



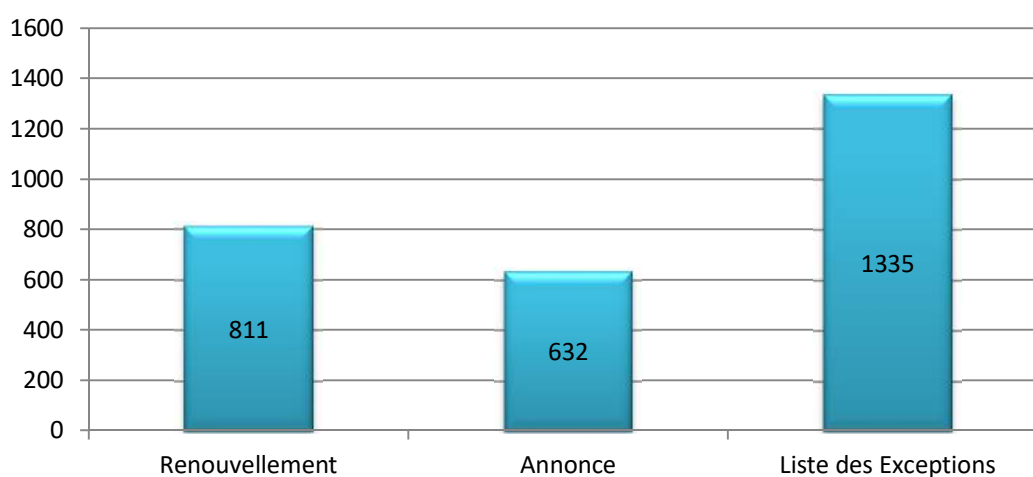
- ◆ Organisation d'une nouvelle campagne de communication à destination des employeurs via un teaser sur affichage urbain dans les grandes villes et le digital pour susciter l'intérêt et la curiosité de la cible, suivi par une campagne de révélation sur tous les canaux (presse, réseaux et médias sociaux, radio...);

- ◆ Poursuite des actions de développement du sourcing des candidats pour une meilleure satisfaction des offres d'emploi recueillies :
 - ◇ Mise en valeur des offres d'emploi au niveau du portail (bannière et slider);
 - ◇ Recours aux réseaux sociaux pour la diffusion des offres d'emploi : pages Facebook et LinkedIn de l'ANAPEC;
 - ◇ Recours au système de sponsoring sur Facebook pour diffuser des offres d'emploi auprès des profils ciblés;
 - ◇ Envoi de SMS aux candidats de la base de données de l'ANAPEC correspondant au profil recherché, pour les inviter à postuler sur les offres d'emploi diffusées au niveau du portail et de l'application mobile « ANAPEC Mobile ». Au total, **447 043** SMS ont été envoyés aux

chercheurs d'emploi en 2019, notamment dans le cadre du traitement des offres d'emploi.

- ◆ Dans un autre registre, la gestion des attestations d'activité des salariés étrangers à l'ANAPEC a connu un changement majeur en 2018, manifesté par l'entrée en application de la facturation suite à l'amendement de la résolution n°4 du conseil d'administration du 29 Juin 2016.
- ◆ Ainsi, au cours de l'année 2019, l'ANAPEC a délivré **2778** attestations d'activité répartis comme suit :

Renouvellement	Appels à candidatures	Postes de responsabilité et profils rares (exceptions)
811	632	1335
Total	2778	



- ◆ A ce titre, l'activité a généré des recettes d'un montant de **6.220.080,00 MAD**.

3.4.4. Développer une offre de services pour les profils pointus :

Dans le cadre de la continuité du déploiement du dispositif KAFAT dédié aux profils pointus (profils cadres : lauréats des grandes écoles de commerce ou d'ingénierie et des autres établissements d'enseignement supérieur, avec ou sans expérience professionnelle), l'année 2019 a connu notamment le lancement de l'exploitation du portail KAFAT ainsi que l'accompagnement des structures abritant ledit dispositif, à savoir : Agence régionale Casablanca-Settat, Agence régionale Tanger-Tétouan, Agence Universitaire Oujda, Agence locale Meknès, Agence Universitaire Agadir, Agence locale Marrakech-Ennakhil, Agence Universitaire El Jadida, Agence Universitaire Kénitra).



Sur le plan quantitatif, les réalisations suivantes ont été enregistrées à fin décembre 2019 :

- ◆ **387** entreprises prospectées ;
- ◆ **326** offres d'emploi recueillies pour un besoin de **1195** postes à pourvoir ;
- ◆ **465** candidats recrutés dont 116 sur des CDI ;
- ◆ **1080** participants aux différentes actions d'information et de communication autour du dispositif KAFAT.

3.4.5. Mettre à jour et développer les répertoires « emplois-métiers » et « compétences » :

L'ANAPEC a poursuivi en 2019 sa participation active au développement et à la mise à jour des Répertoires Emplois-Métiers (REM) et des Référentiels Emplois-Compétences (REC) qui constituent une référence importante en matière de gestion des ressources humaines pour les multiples utilisateurs (entreprises, opérateurs de formation, intermédiaires sur le marché du travail...).



La fiche Emploi-Métier

La fiche emploi-métier REM présente chaque métier à travers :

- Les appellations utilisées par les professionnels ;
- Les activités principales ;
- Les compétences nécessaires à l'exercice du métier ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

La fiche Emploi-Compétences REC

La fiche REC est un prolongement de la fiche REM. Elle décrit les métiers de manière très concrète et de la façon la plus proche possible des réalités des entreprises à travers :

- les activités principales représentant les différentes situations de travail rencontrées dans chaque emploi ;
- les trois types de compétences :
 - Les connaissances ;
 - Les savoirs-faire (méthodes, procédures, bureautique et informatique, et savoirs-faire liés à l'expérience) ;
 - Et les comportements professionnels ;
- les évolutions pressenties ainsi que les compétences nécessaires pour les exercer ;
- les indicateurs de performance propres à chaque emploi.

A ce titre, les principales actions suivantes ont été réalisées en 2019 :

- ◆ Participation du chef de projet REM/REC et de l'équipe des personnes ressources à l'ensemble des travaux, menés par le Département Ministériel chargé de la Formation Professionnelle, concernant les secteurs d'activité Artisanat et IMME;
- ◆ Elaboration d'un cahier des charges relatif à l'élaboration de fiches REM/REC pour quelques emplois-métiers prioritaires pour lesquels lesdites fiches ne sont pas encore développées ;
- ◆ Approfondissement en collaboration avec les partenaires, de la réflexion autour de la mise en place d'une plate-forme dédiée aux fiches REM/REC permettant un accès facile et rapide à l'ensemble des fiches existantes ;

- ◆ Participation, dans le cadre du programme FORCAP d'appui de l'Union Européenne à la réforme de la formation professionnelle au Maroc, aux travaux menés par le Département de la Formation Professionnelle concernant l'action SMART5 « Vers un répertoire opérationnel national des emplois-métiers et compétences (RON-EMC) » ;
- ◆ Poursuite des actions de promotion de l'utilisation en interne et en externe des fiches REM/REC.

La situation de l'ensemble des fiches REM/REC validées, dans le cadre du grand chantier d'élaboration et de mise à jour des Répertoires Emplois-Métiers et des Référentiels Emplois-Compétences, se présente comme suit :

Secteur	Nombre de fiches REM	Nombre de fiches REC
IMME	55	57
Artisanat	150	151
Métiers semi-spécialisés	10	10
BTP	60	74
Agriculture	40	42
Agro-alimentaire	50	58
Environnement	20	22
Eau et Assainissement	22	25
Pêche maritime	50	73
Transport	21	22
Logistique	13	18
Tourisme-Hôtellerie	36	37
Electronique	15	19

Secteur	Nombre de fiches REM	Nombre de fiches REC
Gardiennage et Transport de Fonds	2	3
Automobile	31	37
TIC et ITO Offshoring	45	55
Aéronautique	8	8
Commerce et Distribution	20	21
Textile-Habillement et Cuir	42	64

3.4.6. Poursuivre l'accompagnement des secteurs à travers des programmes spécifiques :

L'ANAPEC poursuit le développement de son approche sectorielle à travers les différents partenariats noués avec les associations professionnelles, les chambres de commerce et d'industrie étrangères et les grands opérateurs sectoriels.

Pour assurer l'universalité du bénéfice de son offre de service, l'ANAPEC a entamé sa démarche prospective envers toutes les associations et corps professionnels, pour pouvoir comprendre leurs spécificités de recrutement, et y apporter des solutions adaptées.

C'est dans cette optique que plusieurs conventions ont été signées avec plusieurs associations et opérateurs afin d'accompagner le développement de secteurs et stratégies nationales comme le préscolaire, les officines, les cafés et restaurants, les nouvelles technologies de l'information et de communication, l'industrie hôtelière, l'artisanat, la lutte contre l'analphabétisme, les centres d'appels, la bijouterie et joaillerie.

Faits marquants de l'année 2019 :

- ◆ Le Préscolaire : L'ANAPEC a fait en sorte d'apporter son appui à la stratégie de généralisation du préscolaire, par la formation des éducateurs et éducatrices au profit de la Fondation Zakoura pour l'éducation et la FMPS : 2037 formés. la formation s'est faite en respectant les standards et curricula comme définis par les deux fondations.
- ◆ Les NTIC : l'ANAPEC poursuit son accompagnement du secteur, à travers des formations sur mesures selon des modèles innovants qui combinent agilité et

approche par compétences, basées sur la reconversion des licenciés scientifiques et ingénieurs hors IT en développeurs informatiques (WEB et JAVA) : cas des actions ADAMING et 3W ACADEMY dans la perspective de sa généralisation selon le modèle BOOTCAMP, et des actions en cours de montage pour SQLi et SOFRECOM.

Dans le cadre de son partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie française, l'ANAPEC a lancé une formation de reconversion en profil DATASCIENTIST pour accompagner l'émergence de ces nouveaux métiers.

- ◆ L'artisanat : l'ANAPEC a approché le secteur par la signature d'une convention de partenariat avec l'association de la bijouterie joaillerie, et son accompagnement dans les travaux de la commission chargée de son étude sectorielle, et à travers l'accompagnement de la structure DAR SANAA par la formation de ses gestionnaires.
- ◆ Les officines : l'ANAPEC a commencé la mise en œuvre de la convention de partenariat par la formation et l'insertion d'un groupe d'aide-pharmaciens à titre d'expérimentation.
- ◆ Lutte contre l'analphabétisme : l'ANAPEC a commencé cette année la mise en œuvre de la convention signée avec l'ANLCA, par les réunions de sensibilisations régionales bilatérales organisées au profit au profit des associations actives dans le domaine. Ces actions ont donné lieu à la formation de 395 alphabétiseurs avec tout l'effort d'accompagnement des associations à l'affiliation à la CNSS.
- ◆ Cafés et restaurants : Formation et insertion de 220 serveurs dans le cadre du partenariat avec le secteur.
- ◆ La sidérurgie : formation et insertion de 13 agents de production dans le cadre du partenariat avec l'ASM.

3.4.7. Déployer une stratégie de communication intégrée :

La diversité des cibles de l'ANAPEC (chercheurs d'emploi, employeurs, porteurs de projets d'auto-emploi, associations professionnelles, ONG...) et la multiplicité des programmes et prestations déployés par son réseau d'agences, nécessitent le développement d'une stratégie de communication intégrée et cohérente d'une part et basée sur des actions et des approches sur mesure d'autre part. Cette stratégie reposera sur une segmentation des cibles, dépendra des programmes et prestations et privilégiera le multi-canal.

La finalité recherchée étant de renforcer la notoriété de l'agence, faire connaître ses programmes et prestations par le maximum des populations cibles et véhiculer les valeurs de l'ANAPEC.

Au titre de la communication, l'année 2019 a connu la réalisation des actions suivantes :

- ◆ Mise en œuvre de la nouvelle stratégie de communication à travers des plans de communications adaptés
- ◆ Lancement d'une large campagne de communication pour promouvoir les prestations de l'ANAPEC envers les employeurs sur plusieurs canaux de communication, à savoir l'affichage urbain (4x3), la radio, la presse écrite et le digital. La campagne a été lancée en deux temps : un teaser sur affichage urbain dans les grandes villes pour susciter l'intérêt et la curiosité de la cible (15 jours), suivie par une campagne de révélation sur tous les canaux qui a duré 20 jours.



Un service universel et personnalisé

anapec
L'accompagnement engagé

Conseil et accompagnement en recrutement

Sourcing des compétences

Financement des formations d'adaptation et de reconversion

Gratuité des services

#kifndirblabik

Suivez-nous sur : 

anapec.org

- ◆ Participation à la 14^e édition du Salon SIAM à Meknès (Salon International de l'Agriculture au Maroc) qui a connu une large couverture médiatique à propos de ses différentes prestations, notamment les unités mobiles



- ◆ Participation à manifestations, foires et salons relatifs à l'emploi, l'entrepreneuriat et l'amélioration de l'employabilité
- ◆ Lancement du chantier de la nouvelle émission TV « Kelleb Tekhdem » : concept, scénario, lancement de l'appel à candidature au niveau de la chaîne Al Aoula. L'objectif est de continuer à toucher une cible de masse à travers la télévision en format télé-réalité en emploi qui traite les différents aspects de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, des porteurs de projets d'auto-emploi et des employeurs. L'émission aura pour objet aussi de sensibiliser ces différentes cibles aux missions de l'ANAPEC et promouvoir les différentes prestations et mesures qu'elle leur propose. De plus, l'émission va contenir un grand nombre de capsules pédagogiques traitant des thématiques pratiques et d'actualité.



- ◆ Adoption d'approches combinant communication de masse et communication ciblée, tout en s'appuyant sur des supports et des outils modernes et de qualité, notamment les supports digitaux,
- ◆ Lancement de plusieurs campagnes de communication pour la promotion des différents programmes et mesures, notamment les nouvelles mesures CI Amélioré, Tahfiz, Akadimyat Attadriss,
- ◆ Renforcement du recours aux nouvelles technologies de communication (web, mobile...),
- ◆ Amélioration et enrichissement la communication via les supports écrits : newsletters, e-mailing ciblés, dépliants, affiches, en développant d'avantage les supports électroniques,
- ◆ Renforcement de la relation presse,
- ◆ Renforcement de la territorialisation de la communication à travers un réseau de correspondants régionaux.

3.4.8. Renforcer la coopération internationale :

Dans le cadre du renforcement des relations de coopération avec ses partenaires internationaux, l'ANAPEC a poursuivi la mise en œuvre des différents projets de coopération programmés et aussi la recherche de nouvelles opportunités d'appui technique et financier.

L'année 2019 a connu la réalisation de plusieurs actions :

- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du programme bilatéral franco-marocain le 04 avril 2018 pour la période 2018-2020 ;
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet « Min Ajliki 2.0 » dont la réalisation s'étendra sur la période 2017-2021 ;
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet AMUDDU « programme d'appui à la gestion de la thématique migratoire » ;
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet SALEEM dont l'objectif est le développement de l'entrepreneuriat étudiant au Maroc et en Tunisie, par la mise en place de pôle d'accompagnement pour les étudiants entrepreneurs.
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet PEJ2 : « Promotion de l'emploi des Jeunes en Milieu Rural », financé par la coopération allemande ;
- ◆ Poursuite de la participation au réseau YouMatch, crée par la coopération allemande, qui encourage et facilite l'instauration d'un dialogue régional et mondial permanent sur les services de l'emploi, basé sur l'échange entre pairs ;
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet Migr'Action « Projet de renforcement de la mobilité professionnelle en Afrique de l'Ouest », notamment l'organisation d'une action de formation au profit des conseillers des équipes « mobilité professionnelle internationale » des pays bénéficiaires.
- ◆ Poursuite de la mise en œuvre du projet EIMA : « Migration pour le développement / Espace d'information maroco-allemand pour la migration et l'insertion professionnelle »
- ◆ Amendement du projet : « Améliorer l'accès aux opportunités d'emploi à l'international pour la jeunesse marocaine » financé par un don du Fonds de Transition pour la région MENA pour une seconde tranche allant de février 2019 à avril 2021.
- ◆ Poursuite des activités de l'ANAPEC au sein de l'AMSEP dont elle assure la présidence pour la période 2018-2021 ;

3.4.9. Développer le partenariat institutionnel :

L'année 2019 a connu le renforcement et l'élargissement des partenariats institutionnels, afin d'assurer une couverture territoriale plus étendue, et raffermir la relation de l'ANAPEC avec ses partenaires publics et privés et de la société civile.

49 conventions ont été conclues en 2019, dont plus de **2/3** sont d'une portée nationale, et **30%** des conventions signées avec des acteurs régionaux et locaux.

L'année 2019 a été marquée aussi par l'ouverture de l'ANAPEC sur les associations socioprofessionnelles, et l'ouverture de nouveaux espaces partenariaux, ayant ciblé l'emploi salarié, l'accompagnement des employeurs en recrutement, et l'appui à l'entrepreneuriat.

3.5. Renforcer les capacités organisationnelles, managériales et professionnelles de l'agence :

3.5.1. Consolider le caractère intégré de la gestion des ressources humaines :

A. Moderniser les outils de gestion et renforcer les moyens RH :

La modernisation des outils de gestion et le renforcement des moyens RH a été réalisé à travers les actions suivantes :

- ◆ Finalisation du Référentiel des Emplois et des Compétences de l'ANAPEC (REC) ;
- ◆ La revue du système d'évaluation a été programmée dans le cadre d'un projet de coopération à l'international pour opérer un benchmarking auprès des services emploi français afin de faire ressortir pour 2020 un système d'évaluation global et propre à l'ANAPEC ;
- ◆ Organisation des opérations de recrutement visant à renforcer les capacités humaines de l'agence en vue d'honorer les objectifs contractés, ainsi un concours a été lancé pour le recrutement des profils suivants :
 - ◆ 38 Conseillers en emploi ;
 - ◆ 2 Cadres en Génie civil.
- ◆ Recrutement et intégration des 40 profils lancés ;

B. Amélioration du climat social :

L'appui à l'action sociale a été renforcé par le renouvellement des contrats d'assurance et avenants nouvellement négociés et contractés, avec des conditions plus avantageuses et des tarifs préférentiels.

Le montant de la dotation dédiée aux actions sociales a été négocié à la hausse pour passer ainsi de **1.100.000** à **1.700.000** dirhams; Ce montant sera revu encore à la hausse en 2020 pour répondre aux besoins du personnel.

S'agissant de la retraite complémentaire, cette disposition est toujours prévue par le projet du nouveau Statut. En cas d'adoption de dudit Statut, les modalités de cotisation seront arrêtées en commun accord avec le Ministère de l'Economie et des Finances. Dans le cas contraire, des consultations seront menées auprès des différents organismes offrant ce produit en vue de souscrire un contrat avec des conditions qui répondent aux différentes attentes.

3.5.2. Renforcer le professionnalisme des ressources humaines de l'ANAPEC :

Développer les compétences et professionnaliser les ressources humaines par la mise en place d'un plan de formation intégré :

En 2019, plusieurs actions ont été réalisées :

- ◆ Exécution des modules ayant fait objet d'appels d'offre en 2018 ainsi des formations continues ont été dispensés à diverses catégories de personnels : Conseillers en emploi (5 modules) ; Formateurs internes (2 modules) ; Chefs de projet siège (3 modules).
- ◆ Formation d'intégration au profit des nouvelles recrues a été poursuivie assurant ainsi la formation des nouvelles recrues au titre de l'année 2018 sur 7 modules de formations, aussi ont été soldés les modules de formations au profit de la promotion 2017 ;
- ◆ Formation de l'ensemble des fondés de pouvoir sur la loi 60.00 et sur les mesures de promotion de l'emploi ;

3.5.3. Renforcer la communication interne :

Le partage, l'adhésion et l'appropriation du projet d'entreprise ANAPEC 2020, par tout le personnel et à tous les niveaux est une condition nécessaire à sa réussite et à l'atteinte de ses objectifs. Une communication interne claire et structurée, sur le projet d'entreprise, voire sur toute initiative ou décision est un facteur clé de succès.

Dans ce cadre, l'année 2019 a connu la réalisation des actions suivantes :

- ◆ Animation du bulletin de communication interne « Anaproche » qui constitue un support central et encourager les contributions des régions et des différentes entités centrales (Flash news, Newsletters, Express des Régions, Revue de presse, Actualités du personnel)
- ◆ Test de la version 2 de l'intranet, dans l'objectif de plus de convivialité et d'attractivité.

Développer la communication RH :

La DRH a mis au centre de ses priorités la satisfaction de ses clients internes, ainsi elle reste à l'écoute du personnel en améliorant les canaux de communication : Info RH, bilans RH, boîte à suggestion forum, animation du bulletin de communication interne **ANAPROCHE/INFORH**.

La DRH attend la finalisation de la nouvelle version de l'intranet qui permettra l'activation des forums visant à favoriser les échanges et le partage de bonnes pratiques.

3.5.4. Développer la régionalisation de la gestion de l'ANAPEC :

Renforcer les moyens humains et l'encadrement au niveau des directions régionales :

Dans un esprit de renforcement des efforts de régionalisation, les ressources humaines ont été renforcés en 2019 au niveau des agences régionales à travers la mobilité fonctionnelle, ainsi une nouvelle vague de correspondants régionaux ont renforcé les équipes des régions Grand Casablanca ; Nord-Ouest ; Tanger Tétouan et Drâa-Tafilalet.

Les agences régionales ont été dotées de fondés de pouvoir chargés de l'exécution et la liquidation des dossiers de paiement liés aux mesures pour l'emploi ; il s'agit de 6 agences régionales : Grand Casablanca ; Nord-ouest ; Tensift- atlantique ; Sous-Massa ; Tanger-Tétouan ; Drâa-Tafilalet.

3.5.5. Poursuivre l'amélioration de l'action des agences - processus d'excellence et de certification :

Au cours de l'année 2019, les quatre agences retenues suite à l'appel à manifestation d'intérêt, à savoir Casablanca Hay Hassani, Casablanca Résistance, Rabat Agdal ainsi que l'agence locale de Beni Mellal, ont été accompagnées et préparées aux audits de certification ISO 9001 v2015.

Par ailleurs, de nombreuses procédures métier et SMQ ont été rationalisés et simplifiés en collaborations avec les entités centrales concernées.

3.5.6. Poursuivre le développement des systèmes d'information :

L'année 2019 a connu la réalisation des actions suivantes :

- ◆ Mise en service et déploiement de la suite logicielle d'outils collaboratifs Office 365
- ◆ Rédaction du CPS de l'outil de profilage des chercheurs d'emploi
- ◆ Intégration de la carte FQR 2019 et 2020 ;
- ◆ Mise en ligne du nouveau progiciel de gestion des Ressources Humaines (Agirh)
- ◆ Mise à jour des web services ANAPEC-CNSS dans le cadre des mesures TAHFIZ, CIA, et PCS ;
- ◆ Maintenance évolutive et corrective de l'application de gestion des unités mobiles (projet Umer) pour la division prospection et marketing
- ◆ Lancement et renouvellement de l'AO relatif à la maintenance du matériel informatique (infogérance)

Volet métier et prestations :

Sur le volet métier et prestations, les actions réalisées en 2019 se présentent comme suit :

Applicatif	Projet	Tâches réalisées
Transverse	Nouveau Schéma Directeur du SI	Phase 4 : Mise en œuvre
SIGEC (portail ANAPEC .org) (Front Office et Back Office)	Projet PEJ	Mise à jour de l'inscription du chercheur d'emploi au niveau du FO et BO afin de prendre en compte l'inscription des jeunes en milieu rural sur le portail SIGEC
		Développement et Mise en production des indicateurs PEJ dans SIGEC
	Maintenance évolutive	Développement d'une interface d'inscription des travailleurs saisonniers au niveau du portail Front office ANAPEC.org selon les spécifications définies par le métier
		Développement au niveau du Backoffice SIGEC volet Chercheurs d'Emploi d'un moteur de recherche multicritère des candidats saisonniers avec possibilité d'exportation de la liste des résultats sous format Excel
		Développement et mise en production des fonctionnalités permettant la prise en compte des inscriptions des Ménages-Employeurs / Particuliers-Employeurs (Employeur de maison).

Applicatif	Projet	Tâches réalisées
		<p>Développement au niveau du Backoffice de l'Accès aux réalisations détaillées sur SIGEC pour les profils : Conseiller, Directeur d'agence (DAL) et Directeur Régional</p> <p>Intégration du Module relatif au traitement des offres massives (en attente du CPS)</p> <p>Développement d'une fonctionnalité de Scoring (en attente du CPS)</p> <p>Développement des Services d'Agrégation et de Multidiffusion des Offres (en attente du CPS)</p> <p>Développement de la gestion des sanctions pour les entreprises n'ayant pas respecté le taux minimum d'insertion à 60% des bénéficiaires du CI</p>
	<p>Module des secteurs émergents</p>	<p>Finalisation et mise en production de la partie Front Office pour les employeurs et déploiement des tableaux de bord</p> <p>Mise en œuvre de la régionalisation pour permettre aux agences de faire le suivi des dossiers d'engagement et de paiement des formations</p> <p>Maintenance évolutive et corrective</p>

Applicatif	Projet	Tâches réalisées
Plateforme Auto-Emploi	Réalisation de la plateforme	Poursuite des développements (module actualités, ...) et réalisation des tests
Application de gestion des mesures FCE & FQR	Réalisation de l'application	Tests utilisateurs et corrections des anomalies
Portail KAFAAT (cadres)	Mise en service	Maintenance corrective et évolutive
Application Mobile pour les Immigrés	Maintenance évolutive et support	Maintenance et Traitement des demandes d'améliorations de l'application Mobile des Immigrés

3.5.7. Renforcer et développer les outils de pilotage :

Renforcer le dispositif d'audit et de contrôle interne :

La fonction Audit Interne de l'ANAPEC assure un rôle capital dans l'assurance sur le degré de maîtrise des opérations et la proposition des recommandations pour les améliorer, l'année 2019 a connu la réalisation des actions relatives aux aspects suivants :

- ◆ Secrétariat et préparation des travaux du Comité Central de Contrôle des Mesures pour l'Emploi (CCCME), notamment par la participation aux 4 sessions tenues le 12 février, le 22 mars, le 24 juillet et le 16 octobre 2019.
- ◆ Secrétariat et préparation des travaux du Comité d'audit de l'ANAPEC par la participation à la réunion du 28 juin 2019, conformément à la charte dudit comité ;

- ◆ Lancement du chantier de la mise à jour de la cartographie des risques de l'ANAPEC.

◇ **Audit interne :**

Les réalisations dans le cadre de l'audit interne sont les suivantes :

- ◆ Elaboration et réalisation d'un plan d'audit central, portant sur les différentes thématiques ; (Taux de réalisation du plan d'audit 2019 : 100%)
- ◆ Réalisation de 26 missions auprès des agences régionales et locales de l'ANAPEC et des opérateurs économiques et de formation portant sur l'ensemble des cycles, objet d'opérations de contrôle ;
- ◆ Accompagnement des agences régionales dans le processus de déconcentration par des missions d'évaluation et de suivi du processus de déconcentration ;
- ◆ La mise en œuvre d'un plan d'assistance à l'accompagnement des directions régionales en matière de contrôles des agences locales par le coaching et l'organisation d'atelier au profit des correspondants régionaux en matière d'audit et de contrôle ;
- ◆ Traitement de 29 réclamations adressées à l'ANAPEC via la plateforme « Chikaya.ma » ;
- ◆ Préparation des cahiers des charges et lancement des deux appels d'offres relatifs respectivement à « la réalisation d'action de contrôle inopiné et à postériori des programmes TAEHIL, SE et DRPE » et à « l'audit technique des mesures » ;
- ◆ Suivi de l'application des sanctions émises par le CCCME à l'encontre des opérateurs objet d'actions de contrôle ;
- ◆ Renforcement de l'effectif d'audit central par le recrutement de deux auditrices au rang de chef de service.

◇ **Audit externe :**

Les réalisations dans le cadre de l'audit externe sont les suivantes :

- ◆ Traitement et assainissement des réponses des opérateurs économiques et de formations, suite à la réalisation de la 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} tranche d'actions

de contrôle « Inopiné et à postériori » des programmes « TAEHIL » et « Secteurs Emergents » ayant touché 202 actions de formation à travers un total de 65 actions de contrôle ;

Développer le contrôle de gestion :

En matière de contrôle de gestion, l'année 2019 a connu la réalisation des actions ci-dessous :

- ◆ Pilotage du processus de contractualisation annuelle entre la direction générale et les agences régionales et locales ;
- ◆ Amélioration du processus de consolidation nationale des reporting d'activités et ce par l'introduction de nouveaux indicateurs qui permettent une meilleure lecture et interprétation des réalisations.
- ◆ Organisation d'un atelier avec les référents régionaux en contrôle de gestion sur l'unification des pratiques en matière de renseignement des tableaux de bord pour une meilleure fiabilisation des données.

- ◆ Relance de l'opérationnalisation du Business Object en collaboration avec la DOSI afin de disposer d'un outil systématisé de génération des reportings des activités.
- ◆ Pilotage de la performance des directions régionales dans le cadre de la déconcentration à travers des indicateurs permettant de suivre les nouvelles prérogatives qui leur sont assignées (délégation des budgets, décentralisation des activités, ...)

Assistance juridique :

Le service juridique, a poursuivi au titre de l'exercice 2019, la réalisation des actions suivantes :

- ◆ Traitement de 08 nouvelles affaires, en plus des 16 anciennes qui sont toujours en cours de traitement
- ◆ L'assistance des services concernés dans la réalisation des documents juridiques à destination du réseau et des clients qui a atteint au titre de l'exercice 2019 environ 18 des consultations écrites.
- ◆ Représenter le siège social devant les tribunaux et aux audiences des expertises juridiques dans les dates fixées par les experts désignés par les tribunaux compétents, et ce de concertation avec les services concernés :
 - ◇ 5 Audiences au niveau des Tribunaux
 - ◇ 2 Expertises
- ◆ Changement du mode contractualisation pour les prestations d'assistance juridique basé sur un système forfaitaire par type de prestation au lieu d'un système d'abonnement, et ce par souci d'efficacité et d'efficience. Signature d'une convention le 16/12/2019 avec le Cabinet Maître Said BENJELLOUNE.

3.5.8. Asseoir un dispositif efficace de gestion du patrimoine :

En matière de la gestion du patrimoine, l'année 2019 a connu la réalisation des actions ci-dessous :

- ◆ **Maintenance des bâtiments :**
 - ◇ La contractualisation d'un nouveau contrat de maintenance amélioré en tenant compte des difficultés et des insuffisances rencontrées dans l'ancien contrat ;
 - ◇ La remise en état d'une dizaine d'agences ANAPEC.
- ◆ **Maintenance des unités mobiles :**

- ◇ La contractualisation d'un nouveau contrat de maintenance pour l'entretien de quatre unités mobiles.
- ◆ **L'inventaire des immobilisations de l'ANAPEC :**
 - ◇ En matière de gestion de son inventaire, l'ANAPEC a effectué l'inventaire physique de ses immobilisations au titre de l'exercice 2019.
- ◆ **La vente du matériel mise en rebus et réformé déposé au magasin SALE :**
 - ◇ En matière de gestion du matériel réformé, l'ANAPEC a exécuté avec succès la vente du matériel réformé déposé au magasin SALE. Aussi l'ANAPEC a résilié le contrat de location du magasin après enlèvement dudit matériel.

3.5.9. Améliorer la gestion financière et comptable :

L'année 2019 a connu des avancées importantes par la réalisation des actions suivantes :

- ◆ Réalisation des travaux d'arrêtés des comptes de l'exercice 2018 et leur certification ;
- ◆ Amélioration des délais de paiement en adoptant une approche proactive ;
- ◆ Renforcement du contrôle interne par l'adoption des rapprochements comptables journaliers et hebdomadaires (après chaque exécution) ;
- ◆ Gestion optimale et active de la trésorerie ;
- ◆ Réalisation de l'assainissement partiel des restes à payer, et ce, en concertation avec le Trésorier-payeur de l'Agence.