

## Entreprise de recrutement de formation et de conseil à Casablanca

« Le temps de la spécialisation est révolu »

Chikhi Adib Directeur de Altitude RH

Le marché est fort demandeur de profils ingénieur avec une formation complémentaire en management, marketing commerce ou en finance.

Quels sont pour vous les points forts des jeunes diplômés possédant une double compétence ?

La double compétence se trouve actuellement plébiscitée par les entreprises. Le nouveau contexte économique actuel impose que la spécialisation ne soit plus à la mode...

Le marché demande de plus en plus des profils possédant une double qualification. Nous pensons que la double compétence doit rester l'apanage des cadres et hauts cadres. Elle permet à la recrue d'être fautive que cela soit en occupant un poste de travail exigeant une certaine technicité ou un poste de top management. En revanche, recruter des profils possédant une double compétence est totalement injustifié car cela conduit inévitablement à une démotivation de la personne embauchée.

Que recherchent les entreprises en recrutant ce type de diplômés?

Les entreprises cherchent des personnes qui peuvent être amenées à occuper plusieurs tâches simultanément ou différées dans le temps. Un tel candidat est plus apte que les autres à pouvoir passer dans plusieurs départements d'une entreprise et à s'y familiariser rapidement sinon automatiquement.

Quels sont selon vous les profils les plus courants ?

Le marché est fort demandeur de profils ingénieur avec une formation complémentaire en management marketing, commerce ou en finance. Les juristes avec une formation complémentaire en finance de marché ou en assurance sont eux aussi fortement appréciés.

Outre les compétences techniques, pensez-vous que ces jeunes diplômés ont développé des qualités personnelles durant leurs cursus ?

De manière générale, les recrues ayant ce profil s'adaptent facilement au monde du travail. La culture d'entreprise chez elles est très forte, ce qui laisse dire qu'elles acquièrent rapidement les notions d'ouverture d'esprit, d'adaptabilité et notamment celle du résultat.

Quel est le profil type des entreprises intéressées par ce type de diplômé ?

Généralement, ce sont les filiales des multinationales et les grandes entreprises qui sont fort demandeuses de tels profils. Plus spécifiquement, la demande est plus accentuée dans le milieu industriel et technique. On assiste aussi à l'émergence d'un grand besoin chez les grandes sociétés de intellectuels. Les PMI, et peu d'intérêt accordé à l'investissement dans le capital humain, ressources financiers dépendant pour une

large part des contraintes et leur inadéquation avec les contraintes et les objectifs de « société de services » que vise l'OFPPPT (en dépit de l'existence de directions régional couvrant tout le territoire) et poids excessif de son siège ; etc.

« Les mécanismes mis en place provoquent l'effet inverse : au lieu de dynamiser la FCE, ils l'handicapent. »

Concernant les contraintes au niveau des entreprises, Adil Chikhi, Directeur général de l'Altitude RH, affirme que « la raison principale d'un tel état de fait est due à la formation qui n'est pas considérée comme un investissement. D'un autre côté, quand l'intérêt y est, la difficulté pour l'entreprise à identifier ses besoins de formation ne permet pas une bonne implémentation de la FCE au ses besoins de l'entreprise. Pire encore, la majorité des sociétés n'arrivent pas à prendre conscience de la dichotomie formation &ndash; développement. A cela, s'ajoutent trois autres facteurs non négligeables : la difficulté d'établir des liens entre dysfonctionnement et carences en compétences ; les impératifs de production qui laissent peu ou pas de temps à la formation et enfin les difficultés de

financement qui, avec toute objectivité, pénalisent les entités qui croient encore au caractère impératif de la FCE ».

Les bénéficiaires : regards croisés !

Le Secrétariat d'Etat Chargé de la Formation professionnelle conjointement avec la Fondation Européenne pour la Formation

(FEF) ont réalisé, en novembre 2006, une étude portant sur « impact de la formation continue sur la compétitivité, la productivité et les compétences des entreprises marocaines ». L'étude a sur un échantillon de 356 entreprises.

De cette étude, il ressort que 60% des entreprises formatrices que les CSF ont permis d'intégrer la formation dans leurs projets de développement et d'identifier les besoins en compétence. Le rapport nous signale que « lorsqu'on s'intéresse aux raisons d'absence de formation ou de non recours aux CSF, les entreprises concernées soulignent qu'elles préfèrent soit recruter des personnes avec les compétences nécessaires (70% des cas), soit que les salariés correspondent à leur besoin (68%).

C'est dire que l'entreprise marocaine est loin d'être totalement des enjeux de la FCE dans la mise à niveau des ressources humaines. Toutefois, loin des chiffres et des études, l'avis des professionnels peut éclaircir bien des zones sombres. Ainsi, selon ADIL CHIKHI, « si le nombre des bénéficiaires de la FCE reste encore timide, c'est parce que plusieurs causes sont à notre : les formations sont perçues comme étant excessives : le système de remboursement adopté caractérise par une lenteur bureaucratique décourageant et la mentalité régnante au sein des PME ne voyant pas l'utilité de la formation comme moyen de développement des compétences ».

Mais, la principale raison qui handicape fortement la FCE reste A. Chikhi qui affirme que « le financement ou le remboursement est la bête noire des PME ». Selon lui, « il est clair que la procédure instituée est vue par un bon nombre de dirigeants de PME comme étant un frein au bon décollage demande ».

Mentalités

Autrement dit si les procédures s'assouplissent, la FCE connaît un grand essor ?

Ce n'est pas totalement l'avis de M. Barel Moumdeh, comptable au sien d'une grande société des produits paramédicaux « Certes, l'Etat ne facilite pas les choses aux PME quand il tarde à leur rembourser les frais investis dans la FCE. Mais, il ne faut pas se voiler la face. La FCE, c'est d'abord une culture et une vision à long terme pour une entreprise qui veut jouer avec les grands de son secteur. Ponceux qui avance l'argument du retard de remboursement de la part de l'Etat je dirai que c'est vrai si l'action de faire bénéficier des employés d'une FCE.