

9 diplômés sur 10 prêts à quitter le Maroc!

■ Les bac+3 et plus rêvent d'une carrière à l'international

■ Le Canada, plébiscité, l'Afrique subsaharienne ne fait pas rêver

■ Près de la moitié aimeraient rester à l'étranger à vie!

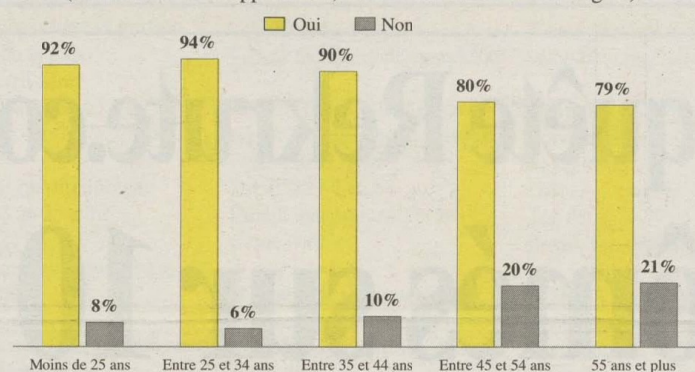
PLU de neuf marocains sur dix (91%) n'hésiteraient pas une seconde si l'occasion leur était donnée de partir travailler à l'étranger, selon la dernière enquête du jobboard Rekrute.com, autour de la migration des talents marocains. L'étude a été réalisée auprès de 1.882 sondés, titulaires d'un bac+3 et plus. Les entreprises locales ne trouvent-elles pas, à ce point, grâce à leurs yeux?

Les motivations de ceux prêts à s'expatrier ne sont pas d'abord pécuniaires. Leurs priorités: accéder à une qualité de vie plus confortable, une évolution de carrière plus intéressante et un meilleur environnement de travail. «Côté salaire, les cadres n'ont pas de problème. Les plus talentueux décrochent des salaires similaires à ceux pratiqués dans le sud de l'Europe. C'est au niveau de l'ambiance de travail qu'il y a encore beaucoup d'efforts à fournir», explique le fondateur du cabinet Diorh, Essaid Bellal. En effet, en matière de management RH, la majorité des entreprises marocaines est à la traîne. Frustrés, les talents préfèrent explorer d'autres horizons. «Les patrons marocains, toujours dans cette posture du chef autoritaire qui ne doit jamais être contredit, n'ont pas encore compris que la compétence ne s'achète pas seulement. Elle se gère aussi au quotidien», regrette Bellal.

Les jeunes générations sont encore plus exigeantes. Plus portées sur l'équilibre entre vie privée et professionnelle, à la recherche d'un cadre stimulant et en quête de liberté et de flexibilité, elles ont du mal à s'intégrer dans le cadre local.

Le Canada arrive en tête des destinations les plus prisées. «Le pays se démarque d'autres destinations comme la France qui a perdu en attractivité ces dernières années», relève l'enquête. Il s'agit d'abord d'un pays partiellement francophone, et donc, sans barrière linguistique. «L'accès y est également beaucoup plus ouvert, puisque l'immigration y obéit à des considérations démographiques», explique un cadre marocain, ancien émigrant au Canada. «Les titulaires de cartes de séjour peuvent y bénéficier d'aides et

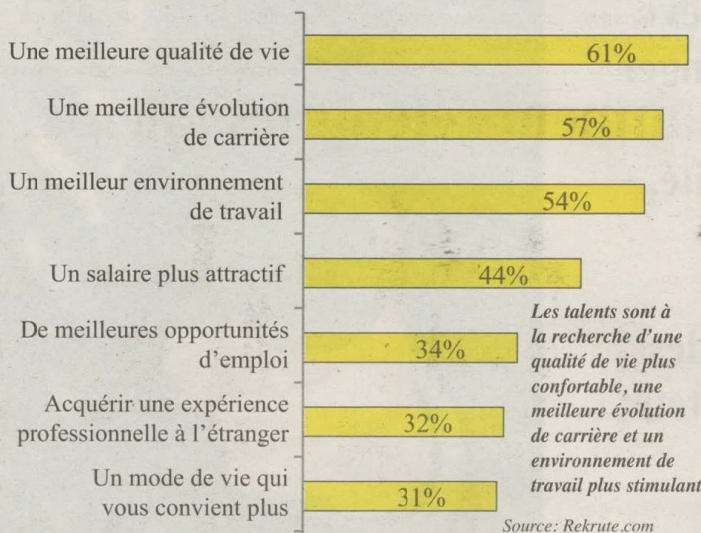
Juniors ou seniors, ils sont tous prêts à tenter l'aventure (Si vous en avez l'opportunité, iriez-vous travailler à l'étranger?)



Source: Rekrute.com

Les profils jeunes sont plus partants pour un job à l'international, mais les seniors sont aussi majoritairement pour. Les jeunes de moins de 35 ans sont avant tout soucieux de leur réussite professionnelle. Ils pensent en premier à l'évolution de leur carrière (66%), puis à la qualité de vie et à l'environnement de travail. Les profils plus âgés, pour leur part, accordent plus d'importance à la qualité de vie. Leur carrière plutôt derrière eux, ils pensent d'abord à leur bien-être

Une meilleure qualité de vie d'abord (Pour quelles raisons iriez-vous travailler à l'étranger?)



Source: Rekrute.com

Echantillon: 41% au chômage!

1.882 personnes ont été sondées par le cabinet Rekrute.com, dont 78% résident au Maroc. Le reste est partagé entre plusieurs pays, notamment la France, le Canada et le Sénégal. Les enquêtés sont tous diplômés, avec un bac+3 et plus. 37% justifient d'un master, 28% ont un niveau universitaire, 20% sont passés par des écoles d'ingénieurs, 11% par une école de commerce, et 4% ont un doctorat. Les trois quarts ont effectué leurs études exclusivement au Maroc, 15% sont issus d'écoles et universités étrangères et 11% sont lauréats à la fois d'établissements supérieurs marocains et étrangers. Fait surprenant, 41% sont en recherche active d'emploi. Le taux de chômage de cette catégorie est ainsi très élevé.

Les deux tiers sont jeunes. 47% sont âgés entre 25 et 34 ans, et 19% ont moins de 25 ans. 21% sont des 35-44 ans, tandis que 13% ont 45 ans et plus. 65% sont de sexe masculin et plus de la moitié (56%) sont célibataires. □

d'allocations familiales. Sans compter la qualité de vie, du système d'enseignement et des soins de santé», poursuit-il. La France arrive deuxième, suivie de l'Allemagne, des Etats-Unis, la Belgique et l'Espagne. L'Italie n'a recueilli aucune voix, au même titre que des pays africains comme le Cameroun et le Sénégal. Malgré le potentiel des destinations subsahariennes, la valeur ajoutée qu'elles peuvent apporter à un CV et la politique marocaine de plus en plus orientée vers le continent, elles n'attirent pas. Et pour cause, les talents pensent d'abord à accéder à des éléments de confort.

44% des enquêtés affirment vouloir émigrer à vie, surtout parmi les jeunes de 25-34 ans (46%) et des 35-44 ans (56%). Une deuxième catégorie (27%) souhaiterait travailler à l'étranger entre 5 et 10 ans. Une minorité envisagerait d'y rester un court délai. 6% choisissent ainsi une durée inférieure à 2 ans, et 23% entre 2 et 5 ans.

Les MRE plus portés sur la carrière et le salaire

Rekrute.com a également sondé l'avis des MRE. Cette catégorie a d'abord émigré pour une meilleure évolution de carrière (51%), des opportunités d'emploi plus alléchantes (45%) et un salaire plus attractif. Ceux qui franchissent le pas de l'émigration portent donc une perception différente, plus axée sur la carrière et la rémunération. Et contrairement à ceux toujours installés au Maroc, les trois quarts des MRE (74%) pensent revenir au Maroc. A la fois pour contribuer au développement du pays (53%) et parce qu'ils visent une meilleure carrière après leur expérience internationale (52%). La proximité avec la famille arrive en troisième position. 31% envisagent de rentrer pour monter leur propre entreprise, tandis que 10% pour profiter du coût de la vie plus bas au Maroc.

Cependant, ce n'est pas aussi évident que cela, plusieurs freins les dissuadent. Ils redoutent de se retrouver dans un environnement de travail peu stimulant (59%). Surtout les jeunes de moins de 25 ans. 100% parmi eux ont relevé cette crainte. «À cet âge, ils ont besoin d'acquérir de l'expérience et de progresser dans un milieu challengeant», précise l'enquête.

Le style de management, souvent archaïque, est également appréhendé (57%), suivi de la pression sociale (54%). Et ce sont les seniors, ayant pris l'habitude d'un style de vie plus libre, qui ont le plus de mal à renoncer à leurs acquis. □

Ahlam NAZIH



Une fuite de cerveaux déjà trop douloureuse

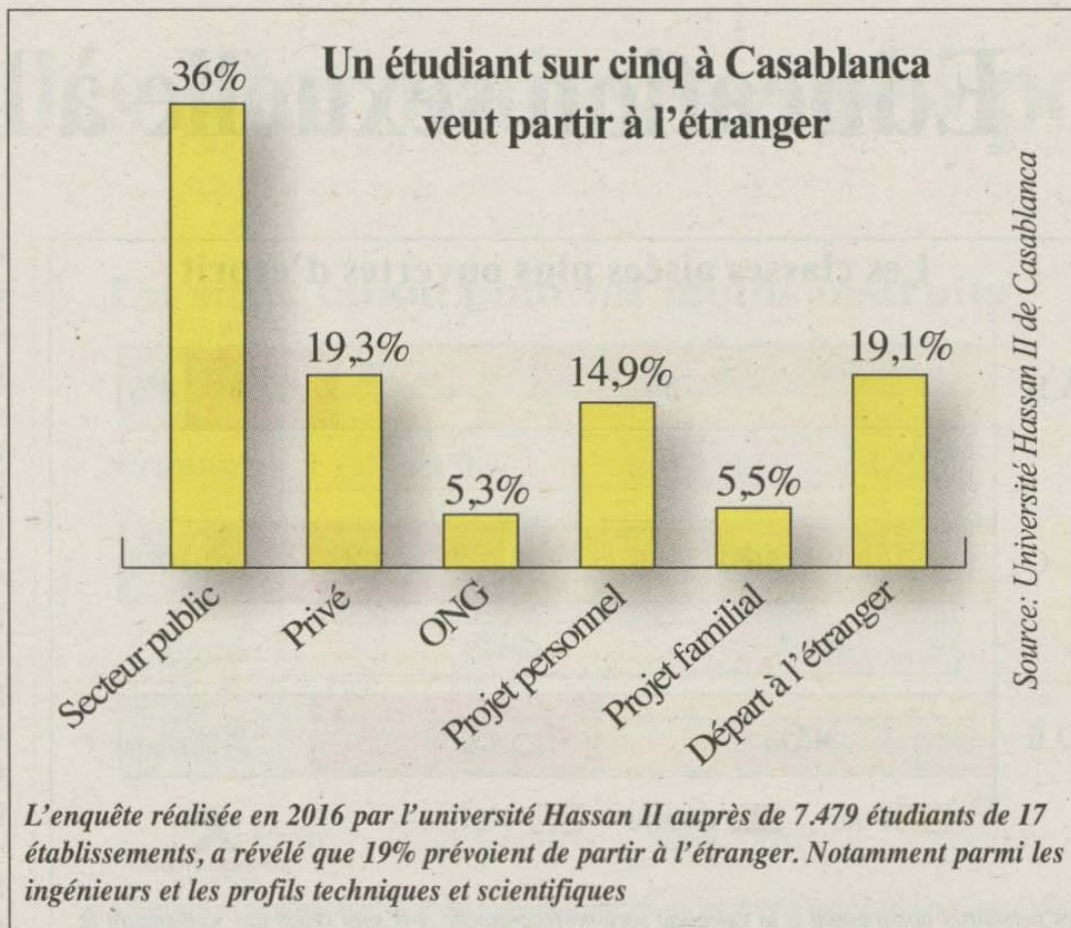
■ 18% des diplômés des grandes écoles s'expatrient chaque année

■ Les meilleurs lauréats des classes prépas préfèrent l'international

■ Alerte rouge dans le secteur des IT!

L'ÉMIGRATION est actuellement plus aisée pour les profils les plus qualifiés et les talents les plus pointus. Avec la crise économique en Europe et les bouleversements politiques au Moyen-Orient, il est devenu plus difficile pour les catégories ouvrières de s'expatrier. Selon le ministère de l'Enseignement supérieur, 18% des lauréats des grandes écoles partent à l'étranger chaque année. Et ils sont aussi nombreux à compter franchir le pas.

Une enquête réalisée en 2016 (dévoilée en 2017) à l'université Hassan II a montré que 19% des étudiants envisagent cette option, soit un sur cinq. Ceux des écoles d'ingénieurs et des parcours techniques et scientifiques sont les plus nombreux à déclarer leur intention d'émigrer (22,1% à



l'ENSAM, 26,9% à FST Mohammedia, 26,5% à l'EST). «Généralement, 10% de nos étudiants effectuent leur dernière année chez nos partenaires à l'étranger. Parmi eux, 90% choisissent de ne plus revenir. D'autres sont recrutés par des multinationales pour leurs filiales à l'international. La majorité ne rentrent pas», confie Hicham Medromi, directeur de l'Ecole

nationale supérieure d'électricité et de mécanique (ENSEM). «Chaque année, 500 à 600 étudiants des classes prépas, parmi les mieux classés du concours national commun, soit 15 à 20% du total, choisissent d'intégrer des grandes écoles françaises. Ils finissent ensuite par faire carrière à l'étranger», poursuit-il. Le Maroc perd ainsi les meilleurs lauréats de ses classes prépas.

Dans le secteur IT, où la pression est en ce moment très forte autour des ingénieurs informatiques, ce sont les entreprises étrangères qui viennent chercher des compétences marocaines. Les grandes SSII françaises se les arrachent. L'Apebi (fédération marocaine des technologies de l'information des télécommunications et de l'offshoring) a d'ailleurs tiré la sonnette d'alarme il y a un an (voir L'Economiste N° 5203 du 6 février 2018). Cette compétition autour des talents a entraîné une flambée des salaires. «Les ingénieurs travaillant dans les SSII notamment montent en compétence très rapidement. Touchant à des technologies de pointe, en une année, ils peuvent se transformer complètement. Au bout de seulement trois ans, ils sont capables de développer des savoir-faire pointus et voir ainsi leur salaire passer du simple au triple», relève Khalid Jababdi, membre de la commission Emploi et Relations sociales de la CGEM, DRH de Uniforce/Forum, groupe Medtech. «Les entreprises du secteur sont désormais obligées d'opérer des augmentations de salaire chaque année», ajoute-t-il.

L'enjeu de l'accompagnement et de la fidélisation des talents est plus que jamais stratégique. Toutefois, en matière de management RH, les entreprises locales sont encore loin du compte. □

Ahlam NAZIH