

Chiffres clés

15.000

Etudiants formés dans les IT au Maroc (toutes les filières)

600 - 800

Ingénieurs quittant le Maroc/an

1115

Etudiants formés dans les universités publiques/an

6000

Besoin du marché du secteur IT au Maroc

SOURCE : APEBI (2019) ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (2016/17)

Fuite des cerveaux. Le Maroc perd sa matière grise

Le Maroc est en train de laisser filer ses meilleurs profils vers d'autres cieux. Cette fuite des cerveaux touche de plein fouet le secteur IT. Retour sur les origines d'un fiasco économique.



Salaheddine Lemaizi
s.lemaizi@leseco.ma

Nous avons fait appel à des témoignages, ce sont des coups de gueule que nous avons reçus. Des missives, longues et amères d'une jeunesse diplômée quittant son pays. Omar, gestionnaire de projets informatiques, aujourd'hui installé dans la province canadienne du Nouveau Brunswick, résume ce sentiment général chez ces ingénieurs et développeurs IT : «ce départ n'est pas motivé par une question d'argent. C'était plutôt un manque de reconnaissance et de valorisation. J'ai une expérience

de plus de 10 ans dans le domaine, je maîtrise parfaitement mon sujet, mais face à culture du «bak sahbi» [copinage] et de la préférence donnée aux diplômés des écoles françaises, il devient difficile, voire impossible d'aller plus loin. J'avais un profond sentiment de tourner en rond. Le ras-le-bol a pris le dessus. La décision de quitter le pays s'imposait d'elle-même». Ce récit d'une génération peu valorisée, malgré ses diplômes et ses compétences, revient dans les différents témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête. Autre témoignage, autres raisons, Hamza, ingénieur télécoms installé en France : «chaque mois de nouveaux ingé-

nieurs quittent le Maroc pour rejoindre des entreprises de l'Hexagone. Nous en avons eu tous marre d'être traités comme des esclaves par une loi de travail qui ne s'applique même pas dans la réalité». Dans leurs témoignages, ces ingénieurs, techniciens du secteur informatique évoquent



Aujourd'hui, ils sont entre 600 et 1200 diplômés dans le domaine des IT à avoir fait «le choix» de quitter leur pays natal.

aussi la mauvaise qualité des services publics. Ces jeunes actifs aspirent à une meilleure qualité de vie. Aujourd'hui, ils sont entre 600 et 1200 diplômés dans le domaine des IT, comme Omar et Hamza à avoir fait «le choix» de quitter leur pays natal. Cette vague de départ crée des remous chez le patronat du secteur IT. Ces entreprises privées fustigent une «fuite des cerveaux» créant «une pénurie des compétences» et de facto «une surenchère salariale».

Warning officiel

Deux chiffres sont révélateurs de cette vague de départs : 91% des Marocains sont prêts à partir travailler à l'étranger, comme le montrait les résultats d'un sondage de ReKroute.com, publié en avril 2018. Deuxième chiffre : 18% des étudiants formés au Maroc quittent le pays. Cette tendance lourde au sein du secteur IT date d'au moins depuis 2015. Les nombreuses alertes de la fédération sectorielle IT, l'APEBI n'y font rien. Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) avait aussi tiré la sonnette d'alarme en octobre 2018. «Le Maroc fait face à une fuite des compétences en ingénierie informatique. [...] Le constat qui apparaît, relaté par les enseignants et par les chefs d'entreprises marocaines des technologies de l'information, révèle l'ampleur du phénomène», souligne cette instance officielle. Les warning de la corporation et des entités publiques sont restées lettres mortes. Jusqu'à l'éclatement au grand jour de «l'affaire ATOS». L'entreprise française connue pour ces opérations de recrutement de profils IT marocains pour le compte du marché français, suspend ses actions. Un répit pour un bassin de l'emploi en tension. Surtout face à l'appétit des recruteurs européens. Le Vieux continent prévoit que 800.000 profils pourraient man-

quer dans le domaine du numérique d'ici 2020. Le Conseil supérieur de l'éducation s'inquiète que l'Europe continue de puiser ses ressources au Maroc, en s'offrant des profils «formés gratuitement dans les universités publiques marocaines vers d'autres marchés». À l'origine de cette situation, les opérateurs privés pointent du doigt aussi l'inadéquation entre formation et emploi, des conditions de travail dans le secteur et surtout une étroitesse du bassin d'emploi par rapport aux besoins d'un secteur en plein boom. «Au Maroc, nous comptons entre 15 à 20.000 en formation dans le secteur IT dans les différentes filières», observe Armelle Arnaud, membre du bureau de l'APEBI et présidente de sa commission de formation. «Quand, on se compare avec la Pologne, la différence est de taille. Ce pays forme entre 60 et 80.000 profils dans ce domaine. Ce qui permet d'éviter tout déficit en RH», compare cette spécialiste de la formation dans le secteur. Une faible disponibilité de profils qualifiés qui s'explique par l'échec des politiques de formation programmées dans la stratégie Maroc Numeric 2013.

Formation sans pilote

Cette stratégie sectorielle lancée en 2009 prévoyait de «répondre aux besoins en ressources humaines qualifiées». Le but à l'époque était d'accompagner le développement de l'offshoring et du secteur IT. Selon la Cour des comptes, seule une action a été réalisée celle relative à la formation de 3000 profils Offshoring. Pour le reste, 60% des actions n'ont jamais démarré. Durant une décennie, le Maroc ne dispose pas d'un mécanisme de pilotage des plans de formation et d'évaluation du secteur IT. Pire, aucun budget n'a été prévu pour la réalisation de la première mesure d'accompagnement de la stratégie appelée «capital humain». Ces ratages font que la formation du secteur IT navigue à vue et les opérateurs et le gouvernement tentent de mettre en place des mesures d'urgence (voir p.26). Le verdict des magistrats de la Cour des comptes rejoint celui du Conseil supérieur de l'éducation dans une évaluation publiée en 2018. «Mis à part les tentatives de la fin de la dernière décennie, d'inciter les universités à former dans le domaine de l'offshoring, et à augmenter les effectifs dans la formation des ingénieurs, il faudrait relever, qu'aucun plan

numérique structurant n'a été conçu et mis en œuvre par les pouvoirs publics», rappelle le Conseil supérieur. Aujourd'hui, les effectifs d'étudiants formés par les établissements de formation universitaires et professionnels sont encore faibles. À titre d'exemple, l'ensemble des universités et leurs institutions affiliées ont inscrits durant l'année universitaire 2016/2017, que 1.150 étudiants. Un chiffre insignifiant pour répondre à une demande croissante du marché d'emploi local. Hicham Iraqi Houssaini, DG de Microsoft Maroc, membre du bureau de l'APEBI insiste sur la nécessité de «revoir complètement les cursus de formations et d'orientation des étudiants. Nous continuons à former pour des filières dont les débouchés sont faibles, alors qu'on peut trouver de l'emploi pour ces jeunes avec une reconversion», plaide-t-il.

Les meilleurs partiront

Selon des estimations d'opéra-

teurs privés dans le secteur IT, le marché marocain aura besoin immédiatement de 2.000 à 3.000 profils que pour le secteur de l'offshoring. «Ce secteur connaît de la difficulté à recruter. Pourtant, il peut avoir un second souffle et développer de nouveaux clients s'il avait la capacité à assurer les besoins en RH», avance Iraqi Houssaini de l'APEBI. En dépit de tous ces efforts, «nous ne pourrions pas arrêter la fuite des cerveaux. Des gens continueront toujours à partir», prévoit Armelle Arnaud membre du bureau de l'APEBI. Parmi les premiers candidats aux départs, on retrouve les meilleurs profils, ceux formés dans les écoles d'ingénieurs. Nous sommes à l'École Mohammédia des ingénieurs (EMI), Zainab Naitali, est une élève ingénieur dans la filière Génie informatique. Insrite en deuxième année, elle rêve déjà d'une expérience internationale. «Je suis à la recherche d'une formation en master à l'étranger

ou un stage dans une entreprise européenne», confie-t-elle, en marge du Forum EMI-Entreprises organisé le 3 avril dernier. Dans sa promotion composée de 60 futurs ingénieurs, plusieurs se projettent dans une carrière internationale. «Bien sûr, il y a une vague de départs. On veut tous vivre une première expérience à l'étranger ou suivre une formation ailleurs». Face à ces envies de grand large, le Conseil supérieur de l'éducation recommande de profiter du numérique pour stopper cette hémorragie: «Il faut faire du numérique un levier de la transformation de l'enseignement supérieur, ce qui consiste à attirer et à préserver les compétences formées au Maroc avec les deniers publics marocains». Iraqi Houssaini appelle aussi la corporation à changer de mindset: «la gestion des ressources humaines doit être complètement revue. Les entreprises doivent être plus ingénieuses pour garder leurs talents».

- 3 questions à -

«Nous ne formons pas assez de profils»

Hicham Iraqi Houssaini
DG de Microsoft Maroc,
membre du bureau
de l'APEBI



Le secteur IT connaît une vague de départs de profils vers l'étranger. Quel regard portez-vous sur cette situation?

J'ai un avis partagé sur le sujet. Ce n'est pas totalement mauvais qu'il y ait des personnes qui cherchent des expériences à l'étranger. C'est un enrichissement de leur expérience professionnelle et même de citoyen. Pour moi, ce type d'expériences est une bonne chose.

Mais le secteur souffre de ces départs...

Absolument. Les derniers chiffres indiquent que 1.200 informaticiens quittent le Maroc par an, c'est énorme. Mais la vraie difficulté réside dans le fait que nous ne formons pas assez de profils pour les besoins du secteur, tout en digérant ces

départs à l'étranger. Nous formons au Maroc à peine 10.000 ingénieurs. Dans l'informatique, nous ne dépassons même pas les 3.000 par an. Pourtant, le marché a des besoins importants. Cette situation nous donne un schéma extrêmement serré en termes de RH disponibles.

La société française ATOS a créé la polémique avec ses méthodes de recrutement au Maroc. Quel est votre avis sur le sujet?

Là encore, je suis un peu partagé. Nous sommes sur un marché libre. Nous ne pouvons forcer une entreprise à ne pas recruter des profils pour un marché étranger. En tous cas, si cette entreprise ne le fait pas, d'autres le feront. Là où nous ne sommes pas

d'accord avec eux, c'est au niveau de l'agressivité de la démarche. Venir chaque semaine pour réaliser ce type de recrutements pose problème. Cette entreprise peut faire ces opérations de recrutement de manière moins ciblée. Il demeure que le véritable problème est celui de l'étroitesse du bassin de recrutement et de l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi. À cela s'ajoute la qualité de la formation, qui continue aussi à poser problème, comme en témoigne la récente refonte des programmes de l'OFPPPT. Pour leur part, les entreprises marocaines doivent complètement revoir leurs méthodes de gestion des RH ainsi que leur culture d'entreprise pour attirer et garder les profils au Maroc.