



AMSEP WAPES AMSPE

L'ANAPEC

AU SERVICE DE L'ADEQUATION DES COMPETENCES
AU BESOIN MARCHE DE L'EMPLOI



Présentation de l'ANAPEC



L'ANAPEC (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences) est une **entreprise publique** créée par la **loi n°51-99** administrée par un **Conseil d'Administration** présidé par M. le Chef du Gouvernement et composé de 14 départements ministériels.

Missions de l'ANAPEC

Au profit des Chercheurs d'emploi , des Employeurs nationaux et internationaux et des porteurs de projets:

- Procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi ;
- Assister et conseiller les employeurs dans la définition de leurs besoins en compétences ;
- Mettre en place des programmes d'adaptation professionnelles et de formation-insertion dans la vie active en liaison avec les employeurs et les établissements de formations ;
- Assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi ;
- Informer , orienter et accompagner les jeunes entrepreneurs pour la réalisation de leurs projets économiques ;

Missions de l'ANAPEC

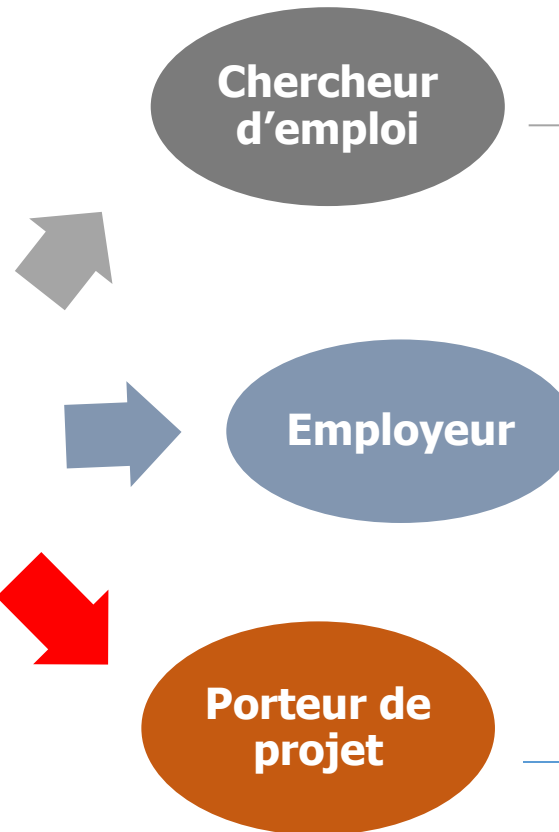
- Instruire les offres d'emploi émanant de l'étranger et prospecter toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration;
- Conclure des conventions avec les associations professionnelles pour le développement de l'auto-emploi et l'encouragement de la jeune initiative ;
- Réaliser toute mission en relation avec ses attributions qui lui serait confiée par l'Etat, les collectivités locales ou les établissements publics dans le cadre de conventions , notamment la gestion des programmes actifs d'emploi ;
- Fournir à l'autorité de tutelle, sur une base périodique, les informations sur le fonctionnement du marché de l'emploi et des compétences ;
- Elaborer et mettre à jour les répertoires descriptifs des emplois et des métiers ;

L'ANAPEC aujourd'hui

+88
Agences

12
Agences
universitaires

+662
Cadres



- **+1 417 826 inscrits**
A fin 2020
- **+950 000 insertions**
durant les 10 dernières années
- **17 500 en moyenne**
Bénéficiaires de l'amélioration de
l'employabilité annuellement
- **+120 000 bénéficiaires**
De l'amélioration de l'employabilité
- **97506**
Offres recueillies en 2020
- **6864**
Accompagnés et en cours d'accompagnement en 2020
- **2063**
Créations (TPE/coopératives) en 2020

Vision ANAPEC



L'ANAPEC se veut d'être un **service public de proximité , universel et inclusif** et de mieux servir et consolider son leadership à travers un ancrage territorial, une offre de service universelle, inclusive et de proximité, une position institutionnelle renforcée et une capacité à délivrer des prestations répondant aux besoins de tous les territoires et toutes les catégories des citoyens.



**ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI
ET IDENTIFICATION DE SES ECARTS EN COMPETENCES
(OFFRE Vs DEMANDE)**

- Missions de l'ANAPEC , son positionnement institutionnel et territorial et sa fonction d'intermédiation publique ;
- Besoins d'informations tangibles et détaillées sur la demande du marché de l'emploi de tous les acteurs des écosystèmes Emploi et Formation : Outil d'aide à la décision;
- Emergence de l'approche par compétences (APC) comme modèle de développement de la formation , de l'amélioration de l'employabilité et de rapprochement de l'offre à la demande sur le marché de l'emploi ;
- Opportunités qualitatives et de masse offertes par la digitalisation et l'intelligence artificielle ;

COMPOSANTES DU DISPOSITIF

Instrumentalisation et digitalisation de la prospection
Accompagnement Pro : levier de développement de la connaissance du marché de l'emploi et d'optimisation de l'Action de l'ANAPEC en faveur de l'adéquation poste/ profil

Développement d'une campagne de veille prospective Nouvelle Génération

Développement d'une veille digitale basée sur l'**IA**

Lancement d'études et d'enquêtes avec la Compétence comme thématique exclusive ou partielle

Développement de l'approche sectorielle

Objectif

Faire de la digitalisation un vecteur d'amélioration de la campagne de veille prospective : moins chronophage et peu coûteux , augmentation du taux de participation , amélioration de la représentativité de la cible , concrétisation des données recueillies , intégration de nouvelles thématiques principalement celles **relatives à la Compétence** ;



Mode opératoire de la campagne de veille prospective

Phase préparatoire

- Choix de la thématique ;
- Conception du questionnaire et sa configuration sur une plateforme d'enquête digitale ;
- Identification de l'échantillon employeurs: BDD ANAPEC + prospects ;
- Cadrage interne de l'enquête ;

Phase opérationnelle

- Large campagne de communication et de sensibilisation à la participation : maximum de répondants spontanés ;
- Mobilisation des Conseillers en emploi : à distance et en face à face;

Phase post-enquête

- Préparation du rapport ;
- Opérationnalisation des résultats;
- Communication institutionnelle sur les résultats ;
- Préparation de la carte de formation qualifiante

Développement d'une veille digitale basée sur l'IA



Veille permanente sur le marché de l'emploi au Maroc via Internet

Collecte des données relatives au marché de l'emploi au Maroc

Consolidation des informations relatives au Marché de l'emploi au Maroc

Structuration et Analyse des données

Structuration des données selon leurs sources et leurs fiabilité. Analyse et Interprétation des données.

Identification des tendances du marché

La structuration et l'analyse des données aboutiront à l'identification des tendances du marché de l'emploi, ces dernières seront partagées par la suite via une interface utilisateurs.

Développement d'une veille digitale basée sur l'IA : analyse fonctionnelle

Identification des tendances

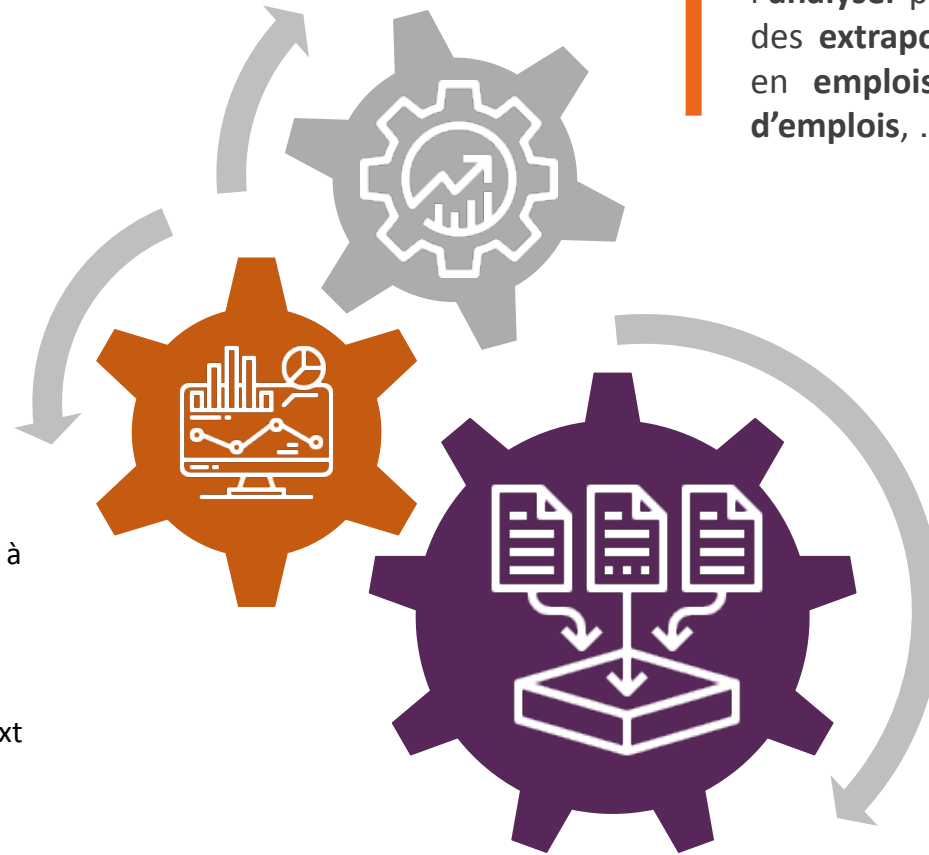
Une plateforme qui permet d'identifier les tendances, les comprendre et aiguiller la prise de décision:

- **Technologies Business Intelligence (BI)** – Identification des tendances historiques cachées dans les données pour comprendre les tendances passées et actuelles
- **Extrapolation des tendances** – Moyennant des Outils **mathématiques, algorithmes** et **statistiques** selon les **modèles** des parties intéressées dans **une démarche prospective**

Structuration et Analyse

Une plateforme qui permet de structurer et analyser la data à travers :

- **Transformation** – conversion des **informations brutes** en **données structurées** pertinentes via des processus d'analyse et des algorithmes **d'intelligence artificielle** (Text Mining, Machine Learning) **et humaine** (Choix métiers et leur évaluation).



La plateforme repose sur les technologies **Big DATA**, **Business Intelligence (BI)** et **Intelligence Artificielle (AI)** pour **collecter** la Data, la **structurer**, la **transformer**, l'**analyser** puis en déduire notamment des **tendances** et des **extrapolations** permettant d'**anticiper les besoins** en **emplois** et **formations**, par **spécialités**, **bassins d'emplois**, ...

Collecte de Data

Une plateforme qui permet de collecter de la data :

- **Web Scraping** – Collecte de la data relative au marché de l'emploi sur le web (Depuis les sites des offres d'emploi concernés)

PROCHAINE VERSION
INTÉGRATION DU PARAMÈTRE
COMPOSANTE

Objectif



Structurer l'activité commerciale autour d'un dispositif clé en main; opérationnel à distance ; adapté à la cible employeur , permettant d'améliorer le positionnement de l'ANAPEC , de construire et de préserver un lien permanent avec les employeurs , et d'apporter des solutions efficaces à leurs besoins en adaptation et qualification (requalification des compétences) ;

Principaux Outils

- Des Fiches d'aide à l'activité commerciale ;
- Des Scripts de prospection téléphonique en fonction de la typologie du client/prospect;
- Une Valise commerciale digitalisée ;
- Un Mode opératoire ;
- Une Plateforme d'agrégation des offres d'emploi des différents JOBBOARDS ;
- Un CRM pour le suivi de l'activité commerciale ;

- **P1**/Participation au projet STED-AMT sur le secteur de l'IT-Offshoring et la filière BCC:

Objectif : identifier pour ces secteurs cibles leur besoin en adaptation des compétences ; selon l'approche de l'OIT ; les différentes mesures d'accompagnement à cette adéquation poste/profil ;

- **P2**/ Pilotage de l'enquête sur l'impact de la crise COVID sur le besoin en requalification et perfectionnement des compétences : écosystème THR , aéronautique et plasturgie:

Objectif: concevoir une base consultative de maintien et de développement de l'emploi en temps de crise par la requalification et le perfectionnement des compétences ;

Objectif

Développer l'universalité et l'adaptabilité de l'offre de service de l'ANAPEC , et son positionnement auprès de tous les employeurs à travers une approche sectorielle concertée développée autour de la problématique de l'adéquation de la compétence;

Processus de mise en œuvre

Phase préparatoire

- ✓ Prospection des associations, fédérations et corps professionnels ;
- ✓ Définition des axes de partenariat potentiels avec un Zooming sur le volet programme de formation sectoriel ;
- ✓ Récupération des BDD des membres et des livrables des études sectorielles ;
- ✓ Organisation d'une veille sectorielle partenariale , comme plateforme d'affinage des actions de partenariat ;
- ✓ Amorçage des actions pilotes de formation : cadre global ;
- ✓ Signature de la convention cadre ;

Phase opérationnelle

- ✓ Déclinaison du partenariat national en partenariat régional et local avec les représentations professionnelles ;
- ✓ Organisation des séminaires de communication sur l'offre de service de l'ANAPEC ;
- ✓ Coordination et développement de l'intermédiation chez les membres ;
- ✓ Démultiplication des actions de formation : FCE ou FQR

Suivi et amélioration

- ✓ Instauration d'un système de suivi partenarial piloté par l'ANAPEC moyennant un TDB mensuel



AMSEP WAPES AMSPE

MERCI
POUR VOTRE ATTENTION

