



HRDC
Human Resource Development Council

Inventaire des compétences de Maurice

02/11/2022

Programme

1. Statut socio-économique

1.1 Contribution au PIB par secteur

1.2 Aperçu du marché du travail

2. Inventaire des compétences locales

2.1 Les institutions et leurs rôles

3. Rôle du DRHC

3.1 Conception/mise en œuvre de la politique

3.2 Mise en œuvre des initiatives gouvernementales

3.3 Initiatives du DRHC

a. Systèmes de pré-emploi

b. Taxe post-emploi

c. Autres initiatives de recherche et de développement

4. Anticipation des compétences

3.1 Programme d'anticipation des compétences

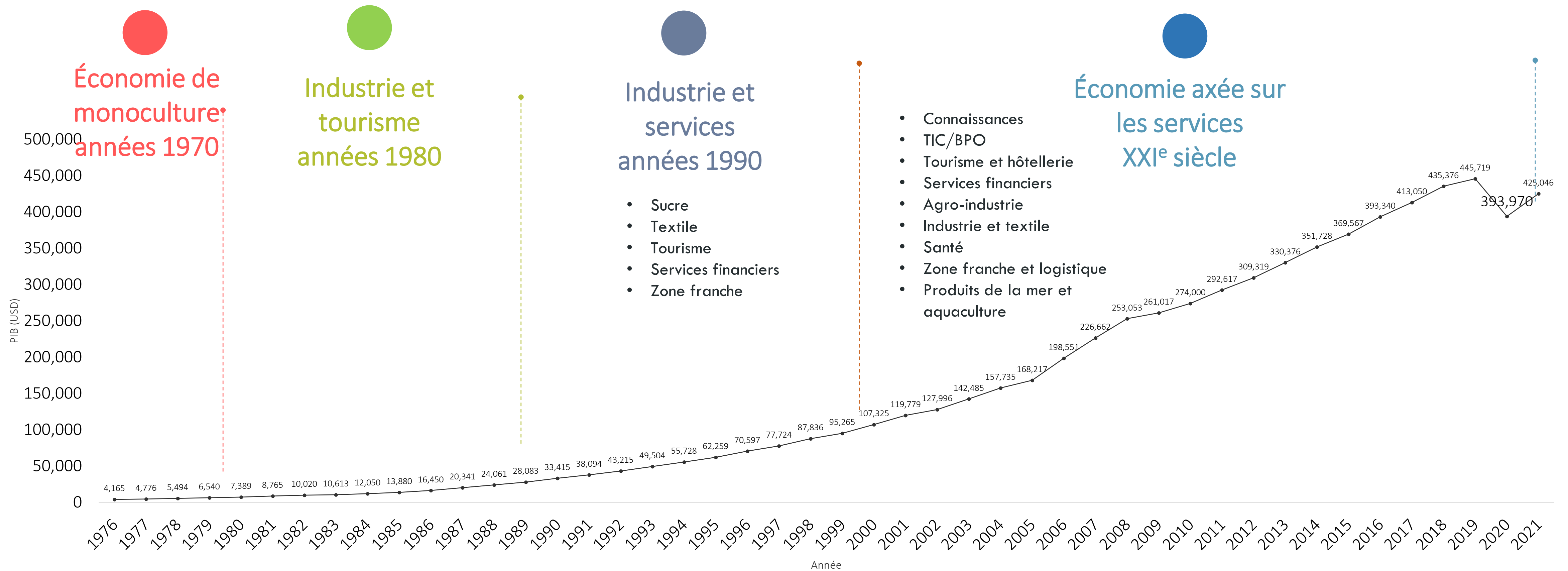
3.2 OEL



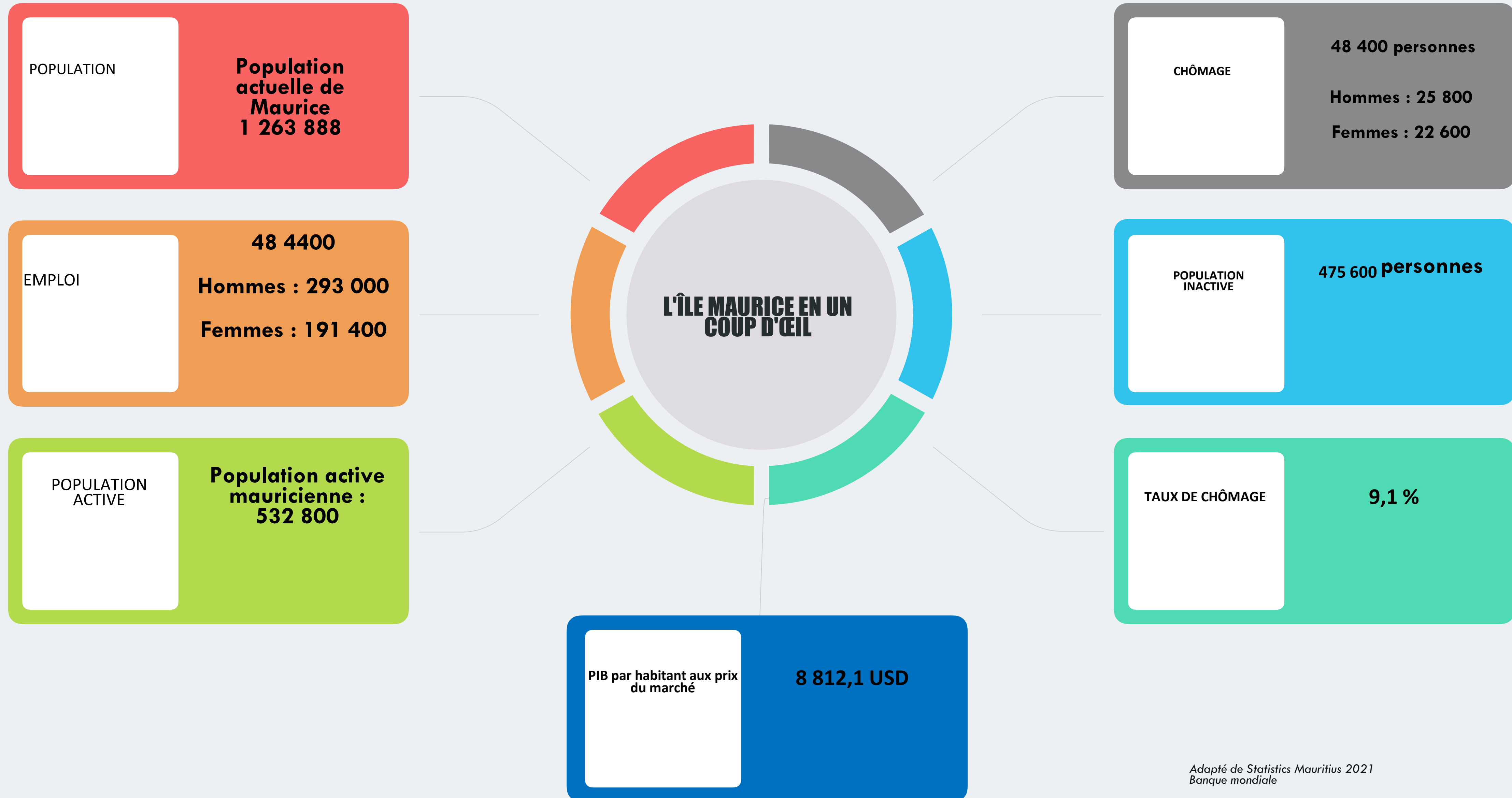
Aperçu du statut socio- économique

1.1 Aperçu du contexte socio-économique de Maurice

Maurice a suivi la voie traditionnelle du développement économique, des secteurs **primaires** à **secondaires** et à **tertiaires**, et ouvre désormais la voie à une économie **fondée sur la connaissance**.



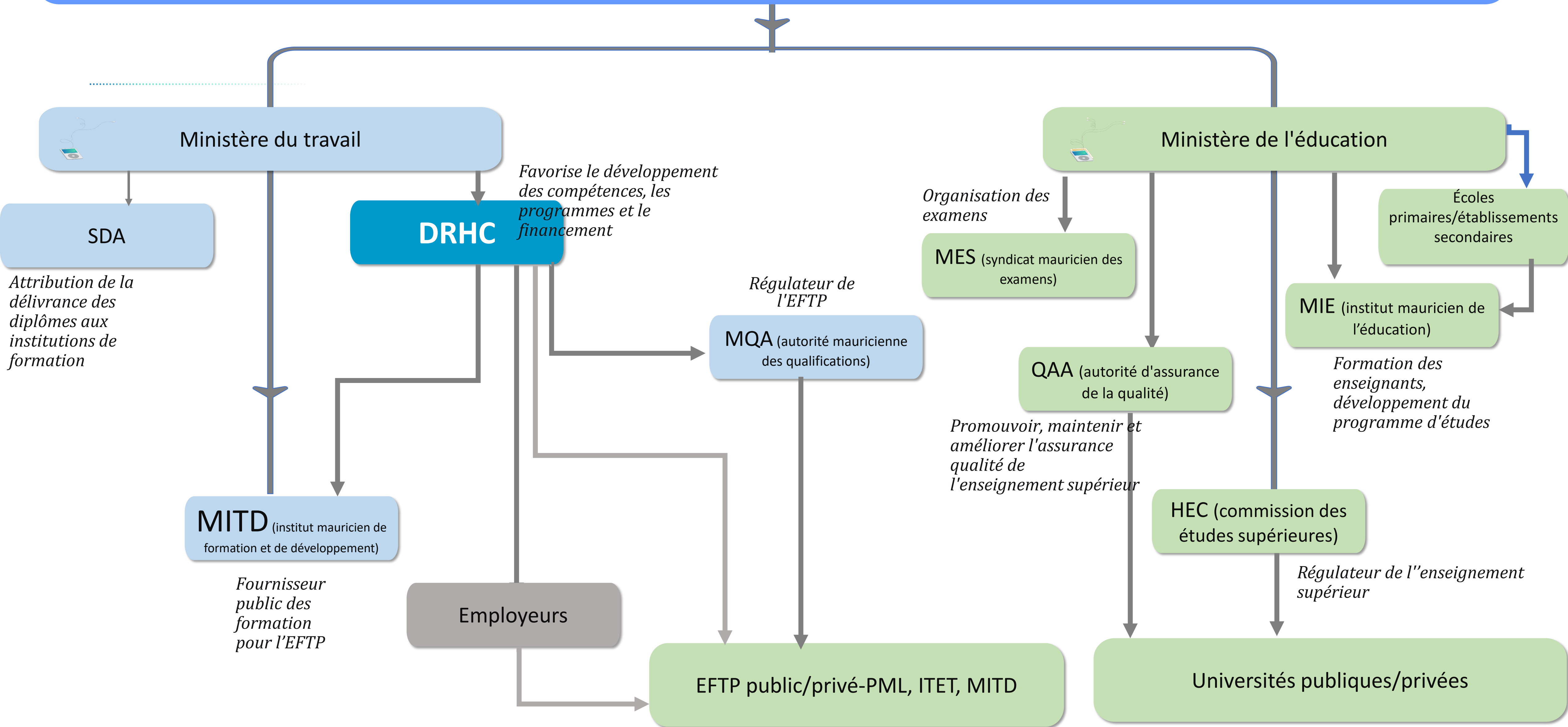
1.2 Aperçu de la population, du PIB par habitant et du marché du travail





Inventaire des compétences

Systeme de competences





Rôle du DRHC

(conseil pour le développement des ressources humaines)

Favorise le développement des compétences à Maurice, le dialogue avec le secteur privé et les établissements d'EFTP/d'enseignement.

3.1 Gouvernance

- Le **HRDC** a été créé en vertu de la loi sur le développement des ressources humaines de 2003, le *HRD Act*.
- Composition du Conseil
 - Industrie
 - Syndicat
 - Gouvernement
- Financé par une taxe de formation

3.1 À propos du DRHC (1/3) - Objectifs

01

Promouvoir le développement des ressources humaines en accord avec les objectifs économiques et sociaux nationaux.

02

Stimuler une culture de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie aux niveaux individuel, organisationnel et national pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre et accroître la productivité.

03

Fournir les ressources humaines nécessaires pour réussir la transformation économique du pays en une économie de la connaissance.

3.1 À propos du DRHC (1/2)- Ses fonctions

1. Conseiller le ministre sur la formulation de politiques et de stratégies de développement des ressources humaines.
2. Administrer, contrôler et faire fonctionner le Fonds national de formation.
3. Établir des liens entre les systèmes d'éducation et de formation, et le lieu de travail.
4. Fournir un forum pour un dialogue constant et la recherche d'un consensus entre les parties prenantes sur toutes les questions relatives au développement des ressources humaines.
5. Prendre des mesures appropriées pour réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de ressources humaines.
6. Effectuer des recherches dans le domaine du développement des ressources humaines.

3.1 À propos de DRHC (2/2) - Ses fonctions

7. Encourager les employeurs à investir dans la formation de leur personnel en vue d'améliorer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.
8. Lancer et suivre des études sur la pertinence et l'impact des activités de formation par rapport au développement socio-économique du pays.
9. Identifier et suivre la mise en œuvre de programmes de développement des compétences et d'apprentissage appropriés.
10. Suivre la participation des employeurs, des employés et des demandeurs d'emploi aux programmes de formation.
11. Développer des programmes de recyclage et de polyvalence des compétences.
12. Inciter les institutions de formation à acquérir et à améliorer leurs équipements et de leurs installations.

**Conception de
politiques/mise en œuvre
d'initiatives
gouvernementales**

3.2 Des exemples

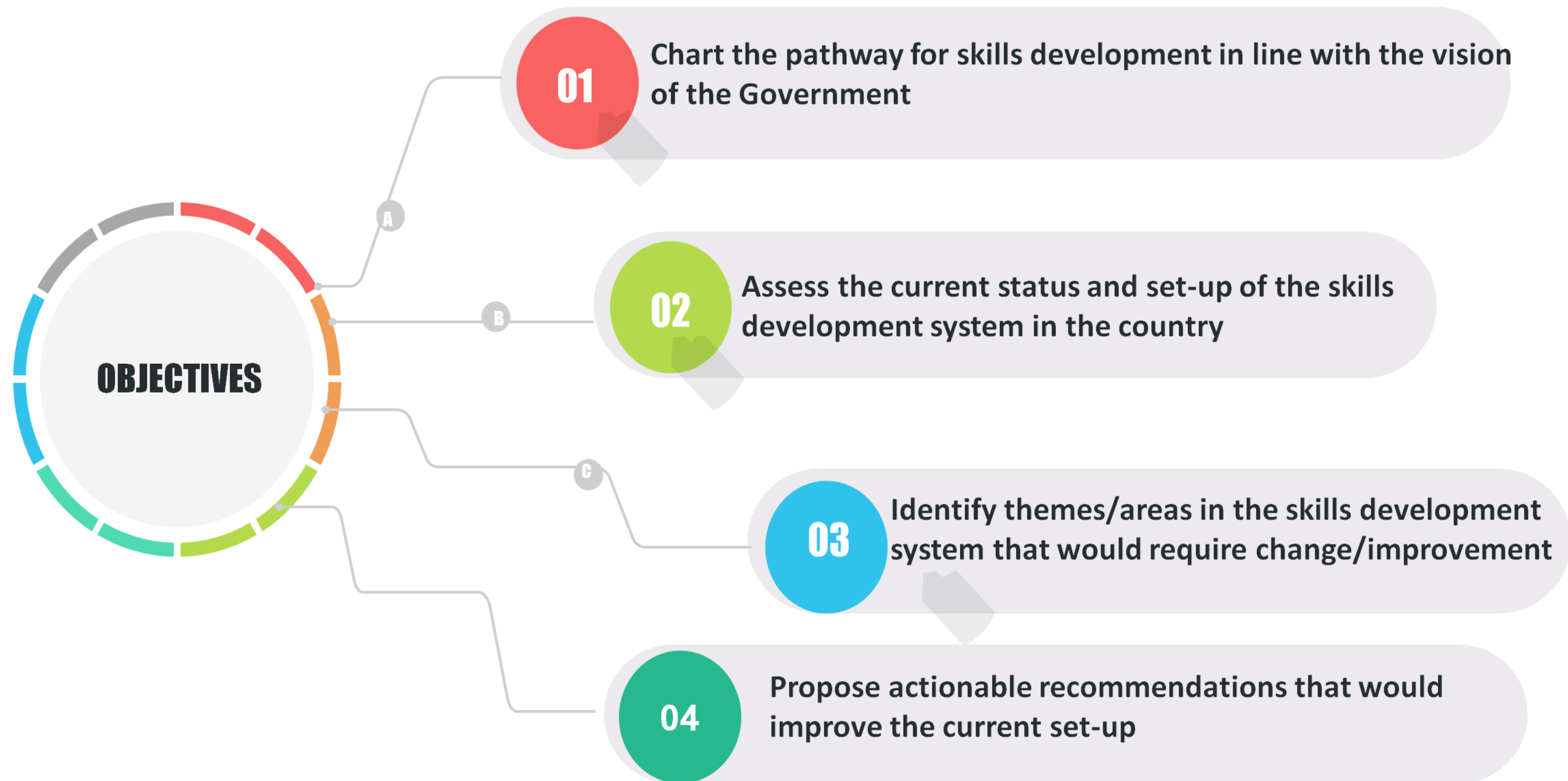
01 **Élaboration de la stratégie nationale de développement des compétences 2022-2026**

02 **Développement, mise en œuvre et financement des mesures budgétaires (NSDP, GTES)**

03 **Financer des initiatives gouvernementales telles que : Enseignement supérieur gratuit et écoles polytechniques de Maurice (PML) - capital d'amorçage pour la création de PML**

04 **Développement et mise en œuvre du programme national de formation et de requalification (NTRS)**

3.3 Stratégie nationale de développement et de compétences (NSDS) 2022-2026 (1/2)



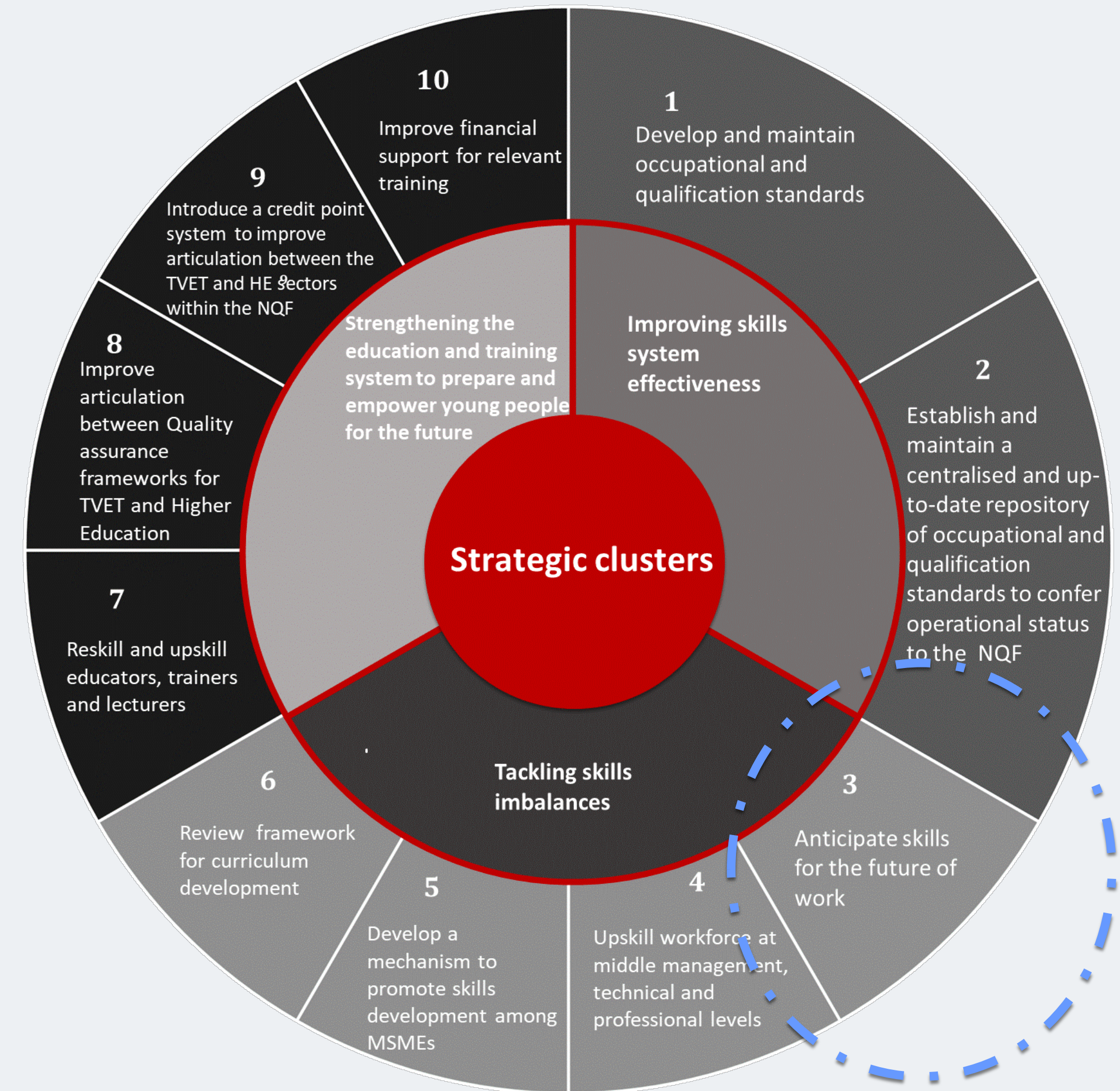
3.3. Cadre stratégique de la NSDS (2/2)

La SNDS s'articule autour de 3 pôles stratégiques principaux, à

savoir :

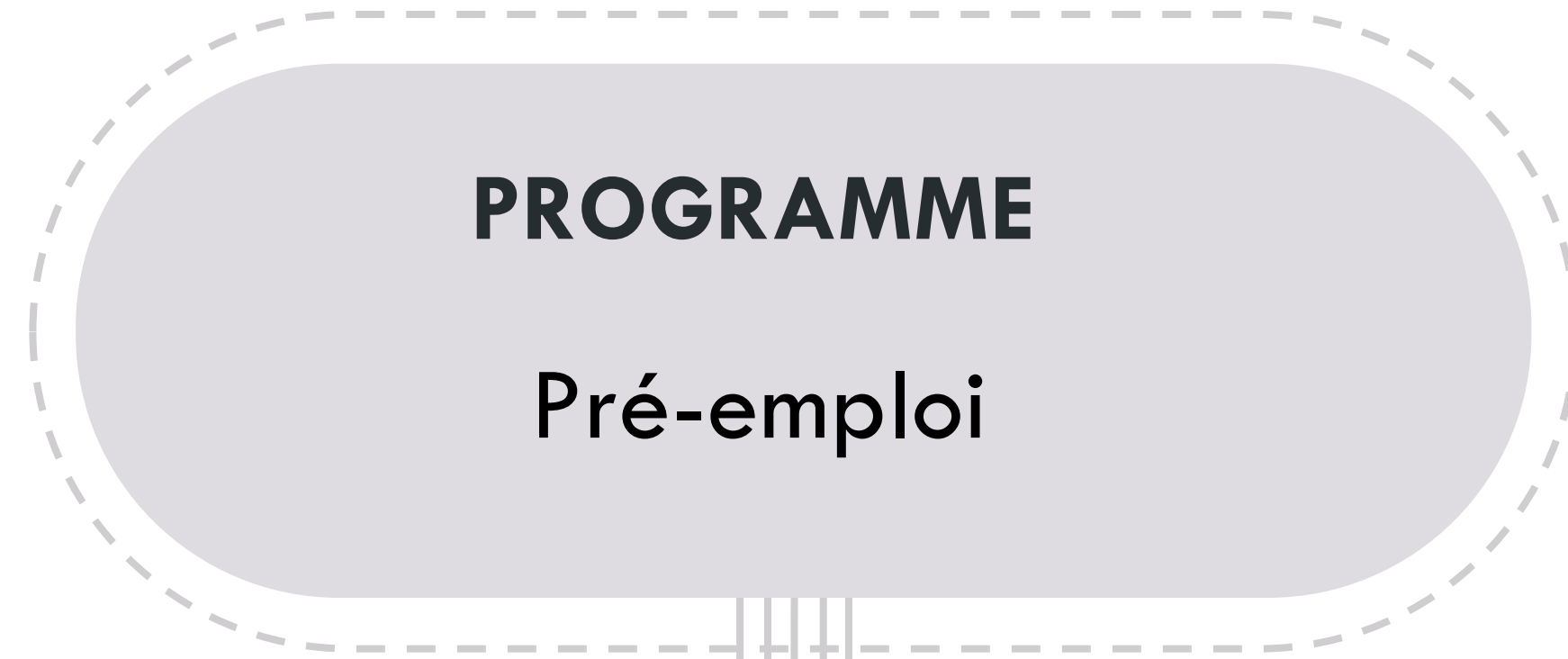
- améliorer l'efficacité du système de compétences,
- lutter contre le déséquilibre des compétences,
- renforcer le système d'éducation et de formation pour préparer les jeunes à l'avenir et leur donner les moyens d'agir.

Anticiper les compétences pour l'avenir du travail



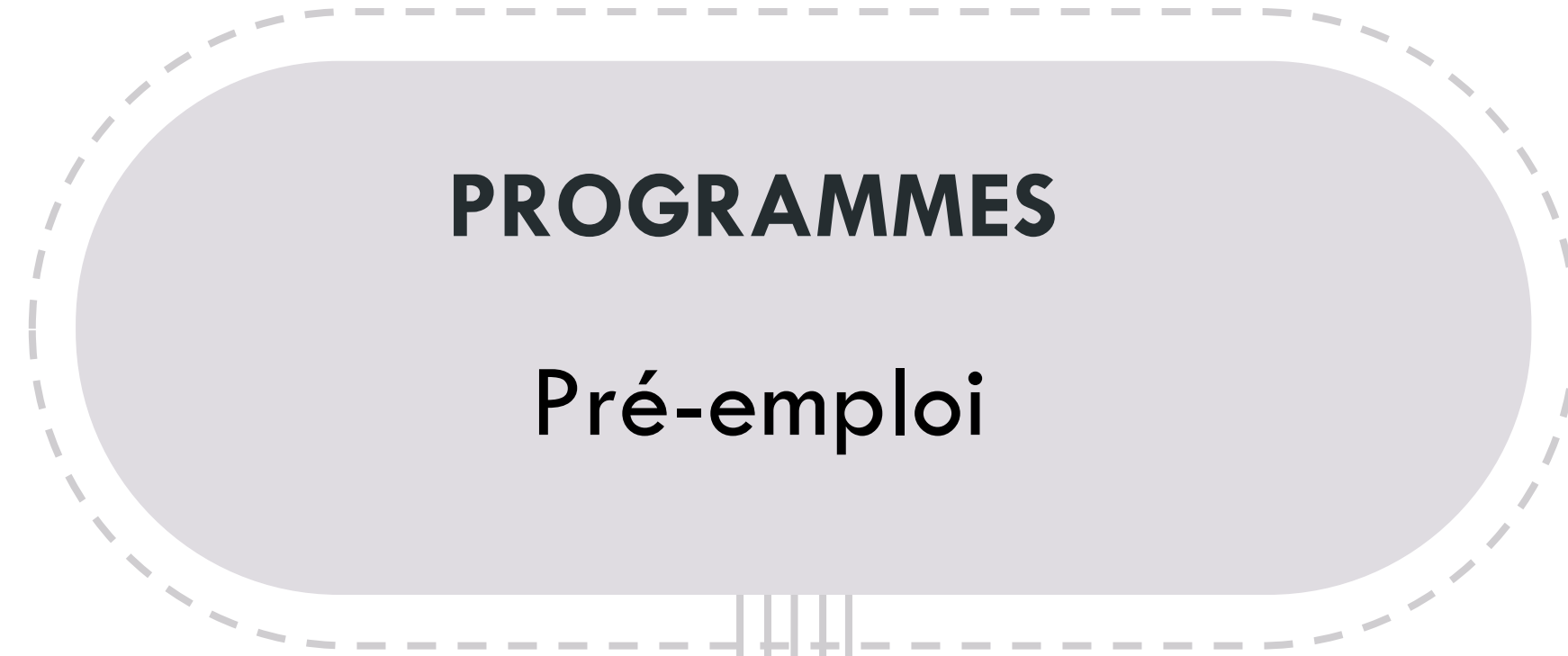
- **Pré-emploi**
- **Programmes de post-emploi**

3.4 Programmes de pré-emploi (1/2)



A	B	C	D	E
NSDP	DTP	NAP	YEP	BTW
<ul style="list-style-type: none">• Chômeurs• Formation et placement en entreprise• Jusqu'à 59 ans• De 3 à 12 mois	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes chômeurs• Formation pratique sur le lieu de travail et classe théorique• De 16 à 30 ans	<ul style="list-style-type: none">• Formation théorique• Formation pratique sur le lieu de travail• Deux modes• En interne• Sur mesure• ≥16/17/18 ans	<ul style="list-style-type: none">• Jeunes chômeurs• Formation et placement• De 16 à 35 ans	Formation et placement des femmes souhaitant intégrer le marché du travail
Forme III-HSC	SC-HSC	≥Forme III Forme IV	Post HSC sans emploi	>30 ans

3.4 Programmes de pré-emploi (2/2)



A

> **GTES**

- Diplôme universitaire ou équivalent.
- Formation et placement sur mesure pour
- Jusqu'à 59 ans

Chômeurs diplômés

B

> **Programme de soutien pour le développement des**

- Investissement dans les programmes de formation, recyclage et requalification
- Bénéficiaires ciblés
- Étudiants, jeunes diplômés, professionnels en activité, enseignants/formateurs, chercheurs.

Pré-emploi et post-emploi

C

> **NTRS**

- Personnes sans emploi, y compris :
- Personnes inscrites au LMIS
 - Entre 16 et 59 ans

Chômeurs

D

> **Programme de formation pour Ingénieurs stagiaires préinscrits**

- Titulaire d'un diplôme
- Formation d'au moins deux ans

Diplômés

E

> **Service civique national des jeunes (NYCS)**

Âgés de 17 à 25 ans

3.5 Programmes de post-emploi



Fonds national de formation (NTF)

- Inciter les employeurs à développer les ressources humaines par le biais de la formation.
- 3,3 milliards de RS et 882 882 employés.

Programme de développement des compétences par secteur

- Cibler les associations des industries pour répondre aux besoins de développement des compétences.
- Élaborer, développer et mettre en œuvre des programmes de développement des compétences spécifiques en fonction des besoins communs.

Programme de soutien pour le développement des compétences en investissements directs

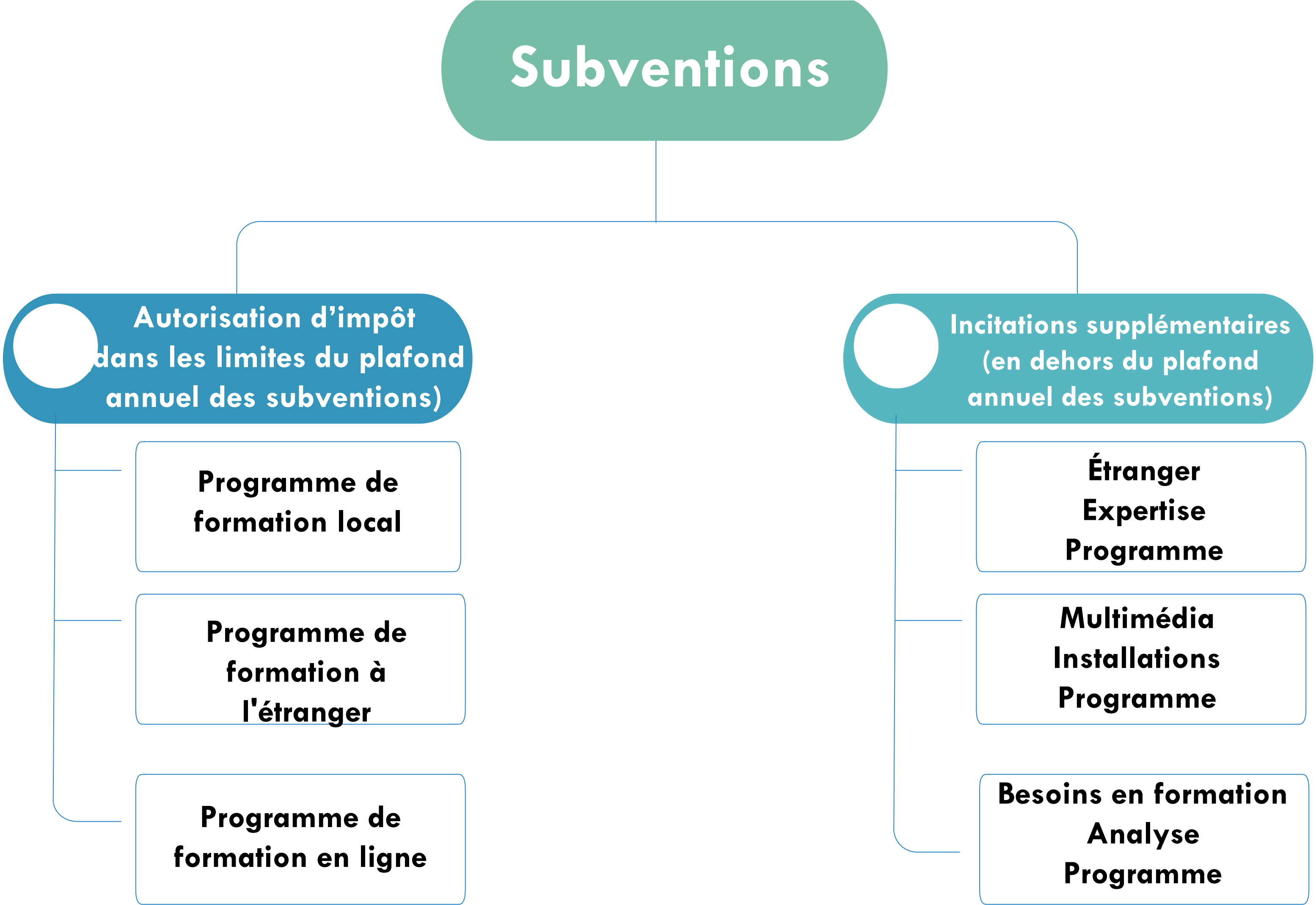
- Créer une réponse plus réactive, souple et ciblée en matière de développement des compétences pour soutenir les investissements étrangers.

Validation des acquis de l'expérience

- Faciliter les processus de développement des compétences et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par le biais de la VAE.

+ Programme de soutien pour le développement des compétences en IA

3.5.1 Programmes de garantie des taxes



- **Activités de recherche et développement**

3.6 Activités de recherche et développement

- Études en cours :
 - Étude sur les besoins en compétences des entreprises en matière d'utilisation des nouvelles technologies.
 - Étude pour évaluer l'intérêt des élèves du secondaire pour les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM).
 - Soutien à l'automatisation, la robotique et l'IIOT dans le secteur industriel : une perspective pour les compétences.
 - Évaluation des compétences nécessaires pour favoriser la mécanisation et l'automatisation dans le secteur agricole.
 - Cours financés par le Fonds national de formation : analyse comparative.
 - Évaluation du programme national d'apprentissage.

4.0 Anticipation des compétences

- Structures et instruments existants
 - Enquêtes sur les entreprises dans 10-11 secteurs
 - Études sectorielles
 - Comités sectoriels industriels
 - Analyse des offres d'emploi
- Exigences concernant les capacités pour les outils et instruments
 - Offres d'emploi/analyse des offres d'emploi en ligne
 - Modèles de prévision
 - Prévisions et élaboration de scénarios

4.0 Anticipation des compétences

■ Analyse des OEL

- Numérisation accrue + adoption de technologies + changements dans les modes de travail + rapidité accrue des besoins en compétences + changements dans les méthodes de recrutement
- Génération de données
- Les OEL/OE représentent:
 - Rapidité de l'évolution des besoins en compétences
 - Compétences, qualifications et expérience requises
 - Secteur industriel d'intérêt
 - Nombre d'offres d'emploi
 - Saisonnalité des besoins
 - Évolution des besoins en compétences
 - Évolution des professions
 - Comparaison régionale/transnationale des besoins en compétences
 - Etc.

4.0 Anticipation des compétences

■ Analyse des OEL

- Reconnaissance des capacités en matière de science des données, d'IA et de marché du travail
- Exploitation des données de l'OEL pour extraire et utiliser ces informations de manière pertinente
- Début des travaux sur l'analyse des OEL
- Spécificités de Maurice et autres développements pour les petites îles
 - Une île → petit marché
 - Peu d'agences de recrutement
 - Besoin de développer les capacités



MERCI