Région Méditerranée

Série "Aperçu"

L'enseignement et la formation professionnels en relation avec le marché du travail au Maroc

Fondation européenne pour la formation

Fondation européenne pour la formation

Villa Gualino, Viale Settimio Severo, 65, I-10133 Torino
Tél.: (39) 011 630 22 22 / Fax: (39) 011 630 22 00 / email: info@etf.eu.int
Web: http://www.etf.eu.int

La Fondation européenne pour la formation est une agence de l'Union européenne, qui travaille dans le domaine de l'enseignement et formation professionnels, en Europe centrale et orientale, dans les nouveaux Etats indépendants et en Mongolie, ainsi qu'avec les pays et territoires partenaires méditerranéens. La Fondation procure également une assistance technique à la Commission européenne pour le programme Tempus.

also available in English

L'enseignement et la formation professionnels en relation avec le marché du travail au Maroc

Avril 2002

Remerciements

La Fondation européenne pour la formation remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce rapport. Elle remercie plus particulièrement:

- l'Office de coopération EuropeAid (Commission européenne, Bruxelles), et la Délégation de la Commission européenne à Rabat;

- les nombreux interlocuteurs rencontrés à différents niveaux, en particulier les responsables du département formation professionnelle au ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité; les organismes placés sous tutelle, notamment l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT); les différents ministères formateurs et les associations professionnelles de branches.

Sommaire

Remerciements ii

1. Résumé exécutif 1

1.1 Situation politique, économique et sociale . . . 1
1.2 La politique de valorisation des ressources humaines au Maroc . . . 1
1.3 Articulation de la formation professionnelle avec le système éducatif . . . 2
1.4 Organisation et missions de la formation professionnelle . . . 3
1.5 Articulation de la formation professionnelle avec l'emploi et le marché du travail . . . 7

2. Introduction 9

2.1 Objectifs . . . 9
2.2 Méthodologie . . . 9

3. Situation économique et sociale 10

3.1 Situation actuelle et perspectives . . . 10
3.2 Politique nationale de développement des ressources humaines . . . 11

4. La formation professionnelle 13

4.1 Le système d'éducation et de formation . . . 13
4.2 Le secteur de la formation professionnelle . . . 13
4.2.1 Les objectifs du secteur à moyen terme . . . 14
4.2.2 L'offre de formation . . . 14
4.2.3 L'ingénierie et l'organisation de la formation . . . 17
4.2.4 La formation des formateurs . . . 20
4.2.5 L'organisation des établissements de formation . . . 21
4.3 La formation continue . . . 21
4.4 Démarche de certification et de qualification des filières et établissements de formation . . . 22
4.5 Le financement de la formation professionnelle . . . 23
4.6 Le pilotage du système de formation professionnelle . . . 24
4.6.1 La planification stratégique . . . 24
4.6.2 Les méthodes et outils d'aide à la décision . . . 24
4.6.3 Le système d'information . . . 25

4.6.4 La gestion financière . . . 25
4.6.5 Les mécanismes institutionnels de concertation et de pilotage . . . 25

4.7 La stratégie de mise en œuvre de la réforme du système de formation professionnelle . . . 26
4.7.1 Expression des besoins en compétences . . . 27
4.7.2 Contribution des bailleurs de fonds à la mise à niveau du système de formation professionnelle . . . 27

5. Relations avec l'emploi et le marché du travail 30

5.1 Structuration du système d'emploi . . . 30
5.1.1 L'emploi par niveaux d'éducation et de diplômes . . . 30

5.2 Le marché du travail . . . 31
5.2.1 Création d'emploi et premières entrées dans la vie active . . . 31
5.2.2 Le chômage . . . 31
5.2.3 Inadéquations structurelles . . . 32
5.2.4 Le code du travail . . . 33
5.2.5 Relations professionnelles . . . 33

5.3 Les actions en faveur de l'emploi . . . 34
5.3.1 La croissance et l'emploi . . . 34
5.3.2 Les actions adoptées dans le passé récent: bilan des mesures en faveur de l'emploi . . . 34
5.3.3 Les mesures actuellement en vigueur . . . 35
5.3.4 L'information sur l'emploi et le marché du travail . . . 37
5.3.5 La gestion régionale et locale de l'emploi . . . 38

6. Synthèse des constats et recommandations 39

6.1 Concernant l'articulation éducation - formation . . . 39
6.2 Concernant la formation professionnelle . . . 40
6.3 Concernant le marché de l'emploi . . . 43

7. Annexes 45

Annexe 1: Sigles et abréviations utilisés . . . 45
Annexe 2: Bibliographie . . . 48
Annexe 3: Statistiques concernant le marché du travail . . . 50
Annexe 4: Statistiques concernant la formation professionnelle . . . 55

1 - Résumé exécutif

1.1 *Situation politique, économique et sociale*

De par sa population, son potentiel de développement économique et social, le rôle actif qu'il joue dans le cadre du Processus de Barcelone[1] et l'importance de ses échanges économiques avec les pays partenaires de la Communauté européenne, le Maroc occupe une place importante dans la région méditerranéenne.

Au plan politique, le pays a engagé depuis quelques années un véritable processus de libéralisation de la vie politique dont le point de départ a été l'amendement de la Constitution de 1996 qui prévoit des élections directes pour la Chambre basse et une plus grande responsabilisation du gouvernement vis-à-vis du Parlement.

Ce processus a été marqué, à la suite des élections de 1997, par la nomination d'un dirigeant de l'opposition politique comme Premier ministre et la mise en place d'un gouvernement de coalition de centre gauche, mettant ainsi fin à plusieurs décennies de domination politique des partis dits 'loyalistes'. Depuis l'accession au trône de Mohamed VI, en 1999, le processus a été raffermi à travers une série de mesures dont l'objectif est de démocratiser et de consolider, progressivement, l'Etat de droit.

Au plan économique, malgré les faibles taux de croissance obtenus ces dernières années, le Maroc a entamé une série de réformes visant à accroître de façon significative et durable la croissance économique, et améliorer les performances macro-économiques. Ces mesures visent également, à moyen terme, la mise à niveau du tissu productif et des institutions.

Un plan quinquennal de développement économique et social (2000-2004) a été adopté en juillet 2000 et connaît un début d'exécution. Il s'articule autour des axes suivants:

- **la réduction du chômage et de la pauvreté à travers la promotion de la croissance économique et de l'emploi;**
- **une meilleure insertion du Maroc dans la production et les échanges mondiaux;**
- **la consolidation des bases de l'agriculture dont la rentabilité est trop dépendante des aléas climatiques.**

Au plan régional, le Maroc œuvre pour un ancrage accru de son pays à l'Union européenne et une coopération renforcée au sein de la région euro-méditerranéenne pour accroître les bénéfices de l'échange et de l'investissement externes.

1.2 *La politique de valorisation des ressources humaines au Maroc*

La politique de valorisation des ressources humaines est un objectif majeur de l'action gouvernementale au Maroc. Elle est considérée dans la stratégie de développement du pays comme l'un des principaux instruments de modernisation de la société marocaine qui permettra de relever les défis à court, moyen et long termes. Elle est fondée sur la réforme du système d'éducation et de formation, érigée en priorité nationale, et ses objectifs sont définis par la Charte nationale de l'éducation et de la formation, promulguée en décembre 1999.

La réforme envisagée s'articule autour des axes suivants:

- la généralisation d'un enseignement fondamental de qualité (primaire et collégial), **en particulier la scolarisation de tous les enfants âgés de 6 ans**;
- l'amélioration des taux de rendements interne et externe du système pour que, à moyen terme, le maximum d'élèves puisse achever les cycles d'enseignement primaire et collégial, et accéder dans des proportions

1 L'Accord d'association Maroc/UE est entré en vigueur en mars 2001.

nettement plus importantes à l'enseignement collégial et universitaire;

- la mise en place d'une éducation non formelle au profit des jeunes non scolarisés ou déscolarisés, âgés de 8 à 16 ans pour leur permettre de se réinsérer dans un cycle d'éducation-formation;

- **la lutte contre l'analphabétisme qui touche actuellement 51% de la population, et son éradication à long terme.**

Concernant la **formation professionnelle**, il est envisagé de:

- **faire progresser de 30% le nombre de personnes qualifiées accédant chaque année au marché du travail** grâce au développement des modes de formation par apprentissage et par alternance;

- **satisfaire les besoins en compétences des entreprises et les accompagner dans le contexte de la globalisation des échanges et l'ouverture du marché national,** en développant davantage la formation continue, fonctionnant selon une logique de marché.

Cette politique de valorisation des ressources humaines connaît un début d'exécution depuis l'année 2000 et les objectifs qu'elle s'est fixés ne sont encore que très partiellement atteints.

1.3 *Articulation de la formation professionnelle avec le système éducatif*

La formation professionnelle au Maroc se situe en amont d'un marché du travail peu encadré et en transition, entre une économie administrée et une économie de marché, auquel accède la majeure partie de la population en âge de travailler, notamment les primo demandeurs d'emploi, sans préparation à l'insertion dans la vie active. Elle est en aval d'un système éducatif en pleine restructuration qui dispose de capacités d'accueil encore peu développées au regard des besoins de scolarisation de la population et qui génère à différents paliers d'importantes déperditions scolaires.

Le système éducatif de base comporte un enseignement fondamental réparti en deux cycles: le primaire de 6 années et le collégial de 3 années, et un enseignement secondaire de 4 années. Pour le moment, seul l'enseignement primaire est obligatoire.

L'analyse de la circulation des flux à travers les différents cycles fait ressortir que **le système connaît un taux de rendement interne faible**: plus d'un quart de la population scolarisée en première année n'achève pas le cycle d'enseignement fondamental, et 53% des effectifs de la dernière année du cycle collégial n'accèdent pas à l'enseignement secondaire. **Le nombre d'élèves qui quittent l'enseignement fondamental chaque année est évalué à environ 240 000 dont 110 000 prématurément,** c'est-à-dire avant la 9ème année du fondamental. **A cela, il convient d'ajouter que la population non scolarisée est estimée entre 2,5 et 3 millions de personnes**.

Le dispositif de formation professionnelle en place ne peut accueillir toute la population en rupture de scolarité et encore moins les populations analphabètes de tout âge. Il offre environ une place pédagogique pour 5 candidats à une formation[2]**.** Ce qui fait que le stock de jeunes en quête de formation et d'insertion professionnelle ne cesse de croître d'année en année.

Très peu de possibilités sont offertes à ces nombreux demandeurs d'emploi, arrivant sur le marché du travail totalement démunis, pour recevoir une formation susceptible d'accroître leur employabilité et leur permettre de préparer leur insertion dans la vie active. Chaque année, ces chômeurs en puissance vont grossir les rangs de ceux qui s'orientent vers le secteur informel[3], à la recherche d'un emploi même précaire et non qualifié, ou accroître les flux de jeunes attirés par l'émigration clandestine vers les pays développés, notamment ceux de la Communauté européenne.

2 Cf. Note OFPPT 'Les grands chantiers de l'OFPPT 2001/2002'.

3 Le secteur informel occupe une place importante dans l'activité économique du pays mais reste très peu investi par la formation professionnelle.

Dans la conjoncture actuelle, la formation professionnelle ne peut à elle seule faire face à cet important problème. Certes, le système éducatif déploie des efforts louables pour scolariser les enfants âgés de 6 ans[4] mais les résultats de cette politique ne seront visibles qu'à long terme et à la condition que les taux de rendement interne, c'est-à-dire que la circulation des flux à l'intérieur de chaque cycle et le passage d'un cycle à un autre, soient sensiblement améliorés.

Pour l'heure, le problème auquel les autorités en charge de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi doivent faire face, est de prendre en charge, au moins partiellement, ces populations défavorisées à travers des mesures visant à:

- réduire le taux de jeunes qui quittent prématurément l'école, notamment au niveau du fondamental;
- développer les capacités d'accueil du cycle d'enseignement secondaire pour améliorer le rendement du système et réduire les déperditions scolaires;
- **assurer une meilleure transition de l'école vers l'emploi en augmentant l'offre de formation, par une plus grande mobilisation des capacités formatives des entreprises, pour préparer les jeunes à l'insertion socioprofessionnelle**.

1.4 Organisation et missions de la formation professionnelle

La formation professionnelle au Maroc a une double mission: i) satisfaire les besoins en compétences des entreprises pour améliorer leurs performances et leur compétitivité, ii) répondre aux besoins des populations pour favoriser leur insertion dans la vie active. Elle est animée par le 'département formation professionnelle' (DFP) relevant du ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité (MEFPDSS).

La formation professionnelle se caractérise par la présence d'un secteur public, relativement bien organisé, où interviennent plusieurs opérateurs dont le plus important est l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), et d'un secteur privé non moins important qui accueille presque autant de stagiaires que le secteur public. Plusieurs modes de formation alternatifs – alternance, apprentissage, cours du soir et formation à distance – sont développés mais la formation de type résidentiel est de loin la plus importante (75% des effectifs).

Le dispositif national de formation professionnelle accueille 159 000[5] stagiaires (rentrée 2000-2001) et compte 2 044 établissements de formation[6]. Le nombre de diplômés pour la même période a été de 71 023. Comme le montre le tableau ci-après, ces indicateurs progressent chaque année mais leur croissance reste relativement faible au regard des besoins en formation des populations en quête d'insertion socioprofessionnelle.

Evolution des capacités d'accueil, des effectifs stagiaires et des diplômés

Années	Etablis-sements	Effectifs	Diplômés
2000/01	2 004	159 000	71 023
1999/00	1 910	146 200	65 068
1998/99	1 822	130 149	63 960

A noter que (i) l'accroissement en termes d'infrastructures est plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public mais beaucoup d'établissements ferment chaque année[7], et que (ii) la formation autre que résidentielle reste encore peu développée: apprentissage 6%; formation alternée 9%.

Conscient de la faiblesse quantitative de l'offre de formation, le gouvernement marocain s'est fixé entre autres deux objectifs importants à l'horizon 2004/05: (a) porter les effectifs de

4 Les taux nets de scolarisation sont passés de 80% en 1999/2000 à plus de 90% à la rentrée 2001/02 en première année du primaire.

5 Dont 56 500 pour le secteur privé et le reste pour le secteur public.

6 Dont 1555 relèvent du secteur privé et le reste du secteur public.

7 En 2001-2002, 202 établissements privés créés mais 121 établissements fermés.

stagiaires à 242 000, soit une augmentation de plus de 52% par rapport à l'année 2001, tous modes de formation confondus (b) développer les modes de formation en alternance et par apprentissage qui devront accueillir respectivement 24 000 stagiaires (alternance) et 60 000 (apprentissage). Cependant, même si ces prévisions sont entièrement réalisées, l'offre de formation ne pourra pas couvrir la totalité de la demande individuelle de formation[8].

Au plan organisationnel, la formation est régie par texte réglementaire; elle est dispensée dans 380 filières réparties en 4 niveaux: technicien spécialisé (98 spécialités de formation); technicien (131); qualification (118) et spécialisation (33). Chaque année de nouvelles filières sont introduites ou restructurées. Quant aux établissements, ils répondent à une catégorisation définie par l'autorité en charge de la formation professionnelle (centre de qualification professionnelle (CQP), institut de technologie appliquée (ITA) et institut supérieur de technologie appliquée (ISTA)) et les formations dispensées sont fonction du type d'établissement. La qualité est nettement moindre dans les établissements de formation privée.

Le rendement du système public de formation professionnelle est globalement évalué à 83%, avec des taux plus élevés pour les deux niveaux supérieurs (technicien et technicien spécialisé). Les taux d'insertion sont également satisfaisants; l'étude réalisée dans ce sens fait ressortir qu'ils se situent en moyenne autour de 54%.

Le Département de la formation professionnelle a initié depuis quelques années un processus de mise à niveau du système, à travers différents projets financés sur le budget général de l'Etat ou par des bailleurs de fonds, et adapté le dispositif législatif et réglementaire en place, touchant aussi bien les établissements du secteur public que ceux de la formation privée.

Ce processus vise à restructurer progressivement le secteur pour qu'il puisse, à terme, produire les compétences en quantité et en qualité nécessaires au développement économique et social du pays et préparer l'intégration du Maroc dans la zone de libre échange dont la mise en place est prévue à l'horizon 2010[9].

La réforme en cours qui sous-tend ce processus, s'articule autour de trois axes majeurs:

- **le renforcement et l'approfondissement des relations de partenariat** avec les principales associations professionnelles pour une adaptation permanente des formations dispensées aux besoins et aux sollicitations des entreprises, dans un contexte marqué par la mondialisation des échanges et les évolutions rapides des technologies et *process* de production;

- **le développement et la diversification d'une offre de formation initiale de qualité,** en particulier l'introduction et l'extension de la formation par apprentissage et en alternance, la formation et le perfectionnement des formateurs et l'aménagement et/ou la création de nouveaux espaces de formation;

- **le développement de la formation continue, principalement au niveau des petites et moyennes entreprises/petites et moyennes industries (PME/PMI),** à travers la réforme des contrats spéciaux de formation.

Concernant l'amélioration de la qualité des prestations de formation au bénéfice des entreprises qui constitue l'un des objectifs majeurs de la réforme, **le secteur public a érigé dans ce cadre un premier noyau d'établissements de formation en *centres d'excellence*[10],** sur la base de critères préalablement définis, qui bénéficient d'une autonomie pédagogique et sont évalués sur la base d'indicateurs de performance. Cette catégorie d'établissements dont le nombre devrait aller en s'élargissant, participe d'ores et déjà, de manière non négligeable, à la réalisation des plans de 'formation en cours d'emploi[11]' des entreprises; elle est appelée à *aspirer progressivement vers le haut* l'ensemble du dispositif public de formation professionnelle.

8 Une demande de formation sur cinq est actuellement satisfaite.

9 L'Accord d'association Maroc/UE est entré en vigueur en mars 2001.

10 Cf. Note OFPPT 'Les grands chantiers de l'OFPPT 2001/02.

11 Même signification que 'formation continue'.

Cependant, la réussite du processus de réforme engagé dépend dans une large mesure de l'identification et de l'expression des besoins en compétences des entreprises - qui est une pratique maîtrisée seulement par les grandes entreprises. Elle résulte également de la capacité institutionnelle du secteur à introduire les changements attendus à tous les niveaux, notamment en matière d'ingénierie de formation, de sorte que le système soit en mesure de transformer les besoins recensés en programmes et en services de formation répondant aux besoins réels des entreprises.

Il est attendu que cette restructuration modifie largement le mode actuel de pilotage du système et se traduise, en particulier, par une redéfinition du rôle et des missions des instances institutionnelles prévues à cet effet à tous les niveaux.

Pour obtenir les effets escomptés, la réforme en cours devrait également être complétée par l'élaboration d'un cadre logique global du programme de mise à niveau et d'une planification opérationnelle définissant les articulations entre les différents projets mis en œuvre dans ce cadre et la cohérence de ces derniers par rapport à la stratégie globale de mise à niveau.

Quant au secteur privé, il connaît une certaine précarité et développe des formations à faible taux d'investissement, notamment dans les filières du tertiaire. Le nombre d'établissements agréés chaque année reste élevé mais les fermetures sont importantes et représentent plus de 50% des ouvertures nouvelles. Aucune étude n'a été réalisée sur le marché de la formation initiale privée au Maroc et la situation qui y prévaut semble, à priori, être due à l'inadaptation de l'offre et à faiblesse de la demande solvable. Cette formation est presque toujours organisée *intra muros,* c'est-à-dire sans liens avec le milieu professionnel, et principalement axée sur le niveau de technicien.

Dans le cadre de la réforme, une loi promulguée en 2000 vise la mise à niveau de ce secteur et la promotion d'une nouvelle génération d'établissements grâce à un système de qualification des filières de formation et d'accréditation de ces écoles (établissements de formation professionnelle privée (EFPP)). Très peu d'établissements, faute de moyens pour la plupart, se sont engagés dans cette voie malgré les délais qui leur ont été fixés pour s'y conformer (fin 2004).

Ce secteur bénéficie déjà d'un appui technique et financier dans le cadre du projet MEDA 1 financé par l'Union européenne, actuellement en cours de mise en œuvre. Cependant, cet appui est nettement insuffisant au regard des besoins d'organisation, de consolidation, de modernisation et de mise à niveau du secteur privé.

En matière **d'ingénierie de formation**, le DFP a retenu l'approche par compétences comme axe stratégique de la réforme pédagogique de la formation professionnelle. L'introduction de l'approche par compétences est encore embryonnaire et porte sur l'élaboration de programmes de formation dans quelques filières. Ce choix introduit une démarche de type qualitatif appréciable au sein du système qui, à terme, est appelé à bouleverser l'organisation, le fonctionnement de la formation professionnelle et la nature des relations qu'elle entretient avec le secteur productif. Il convient aussi de la consolider avant généralisation, en faisant participer davantage les entreprises et en les amenant à adhérer de manière plus active au processus.

En matière de **formation des formateurs**, le département de la formation professionnelle développe une politique basée sur la valorisation du vécu professionnel des enseignants. Le parcours de formation est construit sur la base du bilan de compétences du formateur par rapport aux programmes et aux exigences d'une formation de qualité, telle que définie par l'approche par compétences.

La formation des formateurs au niveau des autres opérateurs publics et du secteur privé intervenant dans le champ de la formation professionnelle, est embryonnaire, voire absente dans certains cas, à cause de leur trop faible capacité d'ingénierie de formation.

La **formation continue -** appelée également '*formation en cours d'emploi*' dans la mesure où elle ne concerne, pour l'essentiel, que les travailleurs des entreprises assujetties à la taxe professionnelle - connaît un développement régulier mais relativement limité depuis la mise en place des groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) (qui fournissent une assistance technique et financière aux

entreprises pour les aider à exprimer leurs besoins en compétences) et des Contrats spéciaux de formation (CSF) qui sont des instruments de mise en œuvre des plans de formation des entreprises. Les CSF sont financés par la Taxe de la formation professionnelle (TFP) et leur pilotage se traduit par une implication de plus en plus active des partenaires sociaux de la formation professionnelle, notamment les organisations professionnelles de branches.

Ce dispositif a donné naissance à un marché de la formation continue qui a connu un essor considérable durant les premières années de mise en place des instruments ci-dessus (GIAC et CSF). Cependant, malgré une forte demande des entreprises, ce développement a rapidement atteint ses limites et l'évolution du marché qu'il a généré, est aujourd'hui largement tributaire des mécanismes d'allocation des ressources et du mode de financement des CSF.

En effet, le produit de la taxe de la formation professionnelle à laquelle sont assujetties les entreprises, n'est pas mobilisé aux seules fins de la formation continue; il est affecté par décision administrative à concurrence de 80% environ au financement de la formation professionnelle initiale, en particulier celle développée par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) dont le budget de fonctionnement est en grande partie alimenté par cette taxe. Le reliquat (environ 20%) est utilisé pour le financement des actions de formation continue des entreprises éligibles aux CSF, avec des procédures d'approbation des plans de formation considérées comme excessivement longues et un mode de remboursement – non moins long – jugé peu compatible avec les règles de bonne gestion des entreprises, notamment de dimension moyenne.

Le système en place bénéficie surtout aux grandes entreprises qui disposent de moyens financiers importants et sont suffisamment organisées pour adapter en permanence les capacités de leurs ressources humaines aux évolutions des nouvelles technologies et de la conjoncture économique.

La décision d'affecter moins de 20% du produit de la TFP à la formation en cours d'emploi, est souvent considérée par les entreprises comme arbitraire et basée sur le souci prioritaire de financer l'offre de formation initiale publique aux dépens des besoins en formation des entreprises et de la promotion sociale des travailleurs par la qualification.

En tout état de cause, elle a pour effet paradoxal de contenir dans des proportions restreintes le développement de la formation continue et, par conséquent, de limiter l'amélioration des compétences des ressources humaines des entreprises, dans un contexte où l'accroissement de la compétitivité devient de plus en plus une exigence majeure de survie (pour les entreprises).

Le **pilotage du système** s'effectue à travers un certain nombre d'outils d'aide à la décision dont la réalisation d'études de cheminement et d'enquêtes d'insertion, l'actualisation de la carte de la formation professionnelle et la réalisation d'études sectorielles. Ces études sont devenues un élément fort du rapprochement de la formation professionnelle au secteur productif.

Outre ces instruments, le Département de la formation professionnelle s'appuie sur les organes de concertation situés à différents niveaux: national (Conseil national de la formation professionnelle), régional (Commissions provinciales) et de l'établissement de formation (Conseils de perfectionnement). Le rôle joué par ces instances est globalement de type consultatif, il gagnerait à être renforcé pour revêtir un caractère plutôt délibératif.

Quoi qu'il en soit, le dispositif de pilotage souffre d'un manque d'outils d'évaluation, à l'exemple des études d'impact qui permettraient de vérifier la pertinence des choix stratégiques opérés (par exemple le développement de certains modes de formation, l'approche par compétences, etc.), l'efficience des programmes mis en œuvre et l'atteinte des résultats escomptés.

En matière de **planification stratégique**, le Département de la formation professionnelle dispose d'instruments efficaces tels que la réalisation d'études prospectives d'analyse du marché de travail, de l'emploi et de la formation, dans le cadre d'un processus qui associe les fédérations et associations professionnelles, et la conclusion de conventions avec les associations et fédérations professionnelles pour mieux

cibler les formations à développer dans certains secteurs. Cette méthodologie d'approche a permis d'appréhender dans des conditions satisfaisantes le processus de restructuration des établissements par filières de formation dans le cadre de la mise à niveau du système de formation professionnelle. Cet effort devrait être poursuivi.

1.5 *Articulation de la formation professionnelle avec l'emploi et le marché du travail*

Globalement, la population active occupée a un faible niveau de formation: 10% ont un diplôme secondaire ou supérieur et 70% n'ont aucun diplôme. Une grande partie des diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur n'ont qu'une très faible employabilité, parce qu'ils ont été formés dans des filières qui ne correspondent pas toujours aux besoins des entreprises. L'enseignement supérieur est encore très largement tourné vers la formation de cadres pour l'administration publique. La majorité des diplômés reste à la recherche d'un emploi dans la fonction publique, et n'accepte que difficilement de travailler dans le secteur privé.

Les taux d'insertion annoncés à la sortie de la formation professionnelle sont globalement satisfaisants. Ils sont moins élevés aux niveaux technicien spécialisé et technicien (respectivement 57 et 48%) qu'aux niveaux qualification et spécialisation (66 et 74%), confirmant ainsi que **les entreprises marocaines ont plus de facilité à embaucher la main- d'œuvre la moins diplômée.**

Le taux de chômage national est estimé à 12,7% au premier trimestre 2001.

La population au chômage est caractérisée par trois traits essentiels: le poids des jeunes (83% ont moins de 35 ans, 41% ont de 15 à 24 ans), le poids des primo demandeurs d'emploi (autour de 50% suivant les mois de l'année), le poids du chômage de longue durée (autour de 70%). L'écrasante majorité des chômeurs (84%) réside en milieu urbain.

Le marché du travail rencontre une difficulté majeure de nature institutionnelle, due au fait que **le projet de réforme du code du travail n'a toujours pas abouti, alors que le chantier est ouvert depuis de nombreuses années**. L'absence d'un code du travail adapté aux conditions de l'environnement actuel de l'économie marocaine et notamment à l'entrée dans la zone de libre échange de l'Union européenne est considérée comme un facteur essentiel pesant négativement sur la création d'emplois. On considère, en effet, que les investisseurs, nationaux et étrangers, sont réticents dans un contexte législatif et réglementaire aussi peu transparent.

En l'absence d'une croissance économique forte, susceptible de générer de l'emploi et réduire le taux de chômage, deux catégories de mesures ont été adoptées au cours des années 90, les unes visant à aider l'insertion des jeunes dans l'emploi salarié, les autres encourageant la création d'entreprises ou l'auto-emploi.

Ce sont essentiellement des formules de stages d'insertion en entreprises qui ont été retenues et destinées en priorité à des publics de diplômés, de niveau bac et plus. Leur portée reste limitée dans la mesure où elles ne touchent qu'environ 20 000 jeunes par an. Il en est de même pour l'aide à la création d'entreprises, appuyée par le 'Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes' (2 250 emplois créés). La loi de finances 2002 appuie ces mesures et élargit leur base dans une certaine mesure, malgré leur faible impact sur l'emploi.

Les mesures en faveur des moins diplômés restent peu nombreuses. En dehors des programmes de grands travaux publics gérés par le ministère de l'intérieur, et des micro-crédits (fonds gérés par le ministère des finances), les populations de jeunes les plus démunis de formation ne sont pas éligibles aux mesures en faveur de l'emploi. Elles ont tendance à se tourner vers l'émigration ou vers le secteur informel mais leur faible formation risque de les exclure également de ce marché[12]**.**

La fonction d'intermédiation sur le marché du travail est assurée depuis septembre 2001 par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC). Cette nouvelle agence prend la suite des Centres d'information et d'orientation pour la promotion de l'emploi (CIOPE) ainsi que des bureaux de placement qui disparaissent. Cette agence œuvre actuellement à renforcer sa capacité à intervenir sur le marché des

offres d'emplois ordinaires (emplois non aidés, c'est à dire sur contrats communs) et à développer pour cela sa pénétration des entreprises. A cet effet, elle organise des activités de prospection auprès des employeurs. Le décret de création y afférent définit le champ d'intervention de l'ANAPEC aux emplois qualifiés, ce qui apparaît comme une approche restrictive du marché du travail.

Le marché de l'emploi reste largement une "boîte noire", et la méconnaissance des structures de qualification et d'emplois des entreprises du secteur privé est une gêne considérable pour le pilotage de la formation professionnelle, car il n'existe aucune analyse globale et sectorielle des structures par professions et de leur évolution. La création d'un observatoire est souhaitée par le ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité (MEFPDSS), et notamment la Direction de l'emploi, mais c'est l'ANAPEC qui s'est vu confier la tâche de mettre en place un observatoire de l'emploi.

12 Le secteur informel occupe une place importante dans l'activité économique du pays mais reste très peu investi par la formation professionnelle.

2 - Introduction

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports établis par la Fondation européenne pour la formation depuis 1999 sur la situation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans huit pays de la région sud méditerranéenne. Les pays étudiés sont l'Algérie, la Jordanie, le Liban, le Maroc, Malte, Chypre, la Syrie et la Turquie.

2.1 *Objectifs*

Ces rapports ont été préparés à la demande de la Commission européenne et ont pour objectif de donner un aperçu global des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels ainsi que des indications sur les principaux défis auxquels ces derniers sont confrontés, dans la perspective d'une stratégie de développement économique et sociale.

Plus particulièrement, ce rapport se propose de décrire et d'analyser:

- les principales caractéristiques du système national de formation professionnelle du Maroc;
- le rôle de la formation professionnelle dans le développement socio-économique du pays et, notamment, ses liens avec l'évolution du marché du travail et l'amélioration des compétences des ressources humaines des entreprises;
- le processus de mise à niveau du système de formation professionnelle engagé depuis plusieurs années par le Maroc dans le cadre des projets financés par l'Union européenne et d'autres bailleurs de fonds;
- le système d'emploi.

2.2 *Méthodologie*

Une équipe de trois experts de la Fondation a établi ce rapport.

Le travail a commencé par une analyse des rapports et études existants, réalisés pour la Commission européenne ou pour le compte d'organisations internationales et/ou de bailleurs de fonds. Cette analyse a permis de préciser la structure et l'organisation du système de formation professionnelle marocain et de prendre connaissance des défis auxquels il doit faire face dans le cadre de son processus de développement et de mise à niveau.

Grâce à la collaboration des autorités marocaines en charge de la formation professionnelle et de l'emploi, des représentants marocains auprès du Collège consultatif de la Fondation européenne pour la formation et aux responsables de la Délégation de la Commission européenne au Maroc, de nombreux et pertinents entretiens ont été organisés avec les acteurs clés de la formation professionnelle lors de la mission des experts effectuée au Maroc en fin 2001 pour l'élaboration de ce rapport.

Les premières conclusions de ce rapport ont été présentées et discutées à la fin de la mission avec le département de la formation professionnelle du Ministère en charge de la formation professionnelle au Maroc et avec les représentants de la Commission européenne.

3 - Situation économique et sociale

3.1 Situation actuelle et perspectives

Le Maroc a signé un Accord d'association avec l'Union européenne qui est entré en vigueur en mars 2000 et sa mise en œuvre se réalise à un rythme soutenu et de manière satisfaisante.

Le processus de Barcelone dans lequel il s'inscrit, prévoit l'établissement d'une zone de libre échange euro-méditerranéenne dans les douze années à venir qui revêt une importance particulière pour les échanges du Maroc dans la mesure où l'Union européenne est le premier partenaire commercial du Maroc (66% de ses exportations et 60% de ses importations en 2000). Des dispositions concrètes ont été déjà arrêtées par les deux parties pour la concrétisation de cet objectif dans différents domaines, notamment en ce qui concerne les produits industriels, agricoles et le droit d'établissement et les services.

Dans le cadre de ce processus, le Maroc joue un rôle dynamique en impulsant des initiatives d'intégration sous-régionale (Déclaration d'Agadir portant création d'une zone de libre échange regroupant certains pays arabes méditerranéens) et en réitérant sa ferme volonté d'ancrer davantage son pays à l'Europe pour aller au-delà de l'association.

Au plan économique, la croissance économique a été plutôt faible durant la dernière décennie et moins importante que prévue. Elle a augmenté de 2,3% par an contre 3,3% durant la décennie précédente. Ce qui a contribué à aggraver le chômage et la pauvreté. Le revenu par tête a diminué et le taux de chômage dans les zones urbaines a encore augmenté. Ainsi, 20% de la population vit à présent sous le seuil de pauvreté, ce qui contribue entre autres à alimenter les flux migratoires vers l'Europe.

Au plan macro-économique, les grands indicateurs sont restés satisfaisants. L'inflation est bien contrôlée (2,4%) et le déficit budgétaire est contenu (2,3% du PIB). La dette extérieure (18 milliards US $) a également diminué et ne représente que 51% du PIB. Les réserves de change ont atteint l'équivalent de 6 milliards US $ et permettent de faire face à plus de six mois d'importations. Ce dernier résultat est dû au regain des activités touristiques constaté à la fin de la décennie 1990 et au transfert de devises par les travailleurs marocains émigrés.

Le Maroc fait montre d'une grande volonté dans la mise en place d'une stratégie de développement économique et social. Celle-ci vise à augmenter la croissance économique de manière significative et durable, améliorer les performances macro-économiques, mettre à niveau le tissu productif et les institutions, et réduire la pauvreté et les disparités.

Cette stratégie s'appuie sur trois piliers:

- la mise en œuvre du « Plan de développement économique et social 2000-2004 », adopté en juillet 2000, qui identifie au plan économique les principaux défis auxquels le Maroc doit faire face. Outre la promotion de la croissance économique et de l'emploi pour réduire le chômage et la pauvreté, il y a également l'amélioration de l'insertion du Maroc dans la production et les échanges mondiaux, notamment par la diversification des sources de la croissance économique, le développement de nouveaux secteurs, le rétablissement de la compétitivité des entreprises et la consolidation des bases de l'agriculture;

- un ancrage plus accru du pays à l'Union européenne;

- une coopération renforcée au sein de la région pour accroître les bénéfices de l'échange et de l'investissement.

Concernant la promotion d'une croissance économique durable, compte tenu des aléas climatiques et des cycles de sécheresse constatés durant la dernière décennie, le Maroc cherche à diversifier les sources de cette croissance en dehors du secteur agricole, et à attirer davantage les investissements étrangers en mettant à profit le faible coût de la main-d'œuvre.

Le plan quinquennal 2000-2004 en cours de mise en œuvre, vise à créer les conditions favorables à l'émergence d'une bonne gouvernance et à relancer la croissance économique. Tout en préservant les équilibres macro-économiques, il prévoit une croissance moyenne[13] de 5%, une croissance sensible du taux d'investissement (25,6%) et une réduction du taux de chômage à 12,5% en 2004. Ce qui devrait se traduire par une amélioration de la consommation des ménages d'environ 4% par an et un accroissement du niveau de vie de 2,4% par habitant.

La stratégie envisagée par le plan de développement national s'articule autour d'une mise à niveau globale de l'économie, impliquant de plus en plus les associations professionnelles de branches, accompagnée d'une politique sectorielle favorisant la valorisation des produits locaux et l'intégration économique dont l'impact devrait alléger le déficit extérieur et accroître la création d'emplois. Elle définit également les actions à entreprendre pour permettre aux entreprises de certaines '*grappes prioritaires*' déjà identifiées, de renforcer leur position sur les marchés intérieur et extérieur. Ces grappes prioritaires concernent le textile/habillement, le tourisme, les produits de la mer, l'électronique et les technologies de l'information. La même orientation concerne les activités de l'artisanat, également pourvoyeuses d'emplois.

3.2 *Politique nationale de développement des ressources humaines*

La valorisation des ressources humaines est un axe majeur de la politique de développement économique et social du pays. Elle est considérée comme un instrument stratégique de modernisation de la société qui permettra de relever les défis à court, moyen et long terme. Elle repose d'abord sur une réforme du système d'éducation et de formation dont les objectifs sont définis par la Charte nationale de l'éducation et de la formation promulguée en décembre 1999.

Cette réforme s'articule autour des axes suivants:

- la lutte contre l'analphabétisme avec la création d'une agence nationale de lutte contre l'analphabétisme;
- la mise en œuvre d'une stratégie nationale dans les domaines de la culture, l'enseignement et la recherche scientifique pour permettre au pays d'intégrer la société de progrès, de l'information et du savoir.

Aux termes de la Charte nationale de l'éducation et de la formation, le secteur de l'éducation et de la formation est érigé en première priorité nationale, après 'l'intégrité territoriale' (article 20). De ce fait, il bénéficie du maximum d'aide et d'attention à tous les niveaux de la part de l'Etat.

La Charte se propose de réformer en profondeur le système d'éducation et de formation, et de généraliser un enseignement fondamental de qualité (primaire et collégial) qui bénéficie désormais de la priorité totale sur toute l'étendue du Royaume. L'enseignement deviendra obligatoire pour les enfants de six à quinze ans révolus et progressera au fur et à mesure de la mise en place des structures et conditions pédagogiques.

En principe, dès la rentrée de septembre 2002, une place pédagogique en première année de l'école primaire devra être assurée à chaque enfant marocain âgé de 6 ans. Et aux horizons suivants, les élèves inscrits en première année du primaire devraient parvenir[14]:

- en fin d'école primaire, pour 90% d'entre eux en 2005;
- en fin d'école collégiale, pour 80% d'entre aux en 2008;
- en fin d'enseignement secondaire, en 2011 pour 60% d'entre eux;
- à l'obtention du baccalauréat pour 40% d'entre eux en 2011.

La Charte préconise la mise en place d'un enseignement de qualité, le rapprochement de l'école des citoyens et l'intégration de celle-ci à son environnement économique et social. Entre autres objectifs, un effort spécial

13 Plus importante dans le secteur industriel (4,8%) et dans le tertiaire (5,5%) contre 3,4% dans l'agriculture.

14 Cf. Article 28 de la Charte nationale de l'éducation et de la formation.

sera consenti pour encourager la scolarisation des filles en milieu rural.

Des efforts seront également déployés durant la décennie en cours pour faire passer la proportion des personnes professionnellement qualifiées arrivant chaque année sur le marché du travail, de 20% actuellement à 50% à l'horizon 2010. Ce résultat sera obtenu par l'extension des modes de formation par apprentissage et par alternance.

Dans le cadre de ces orientations, les filières scientifiques, techniques et professionnelles devront accueillir au moins les 2/3 des effectifs de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, dans les cinq années à venir.

La Charte nationale se propose également de développer une politique de **lutte contre l'analphabétisme** qui touche 51% de la population; sa réduction et son éradication à terme constituent un facteur déterminant de mise à niveau du tissu économique. Le taux global d'analphabétisme devrait être inférieur à 20% à l'horizon 2010 pour disparaître totalement à l'horizon 2015. Dans ce cadre, la priorité sera accordée aux travailleurs et travailleuses analphabètes exerçant dans le secteur productif, pour qui la conservation de leur emploi dépend de l'amélioration de leurs compétences; cette population concerne 50% de la main-d'œuvre marocaine.

Outre les adultes ne disposant pas d'un emploi stable, cette politique touchera également les jeunes âgés de moins de 20 ans et qui n'ont pas eu la possibilité de fréquenter l'école ou qui l'ont abandonnée à un âge précoce.

Il est aussi prévu une **éducation non formelle** pour la catégorie de jeunes non scolarisés ou déscolarisés, âgés de 8 à 16 ans, dans le cadre d'un programme national visant à les alphabétiser avant la fin de la décennie en cours. Cette opération devrait permettre aux populations concernées d'acquérir les connaissances nécessaires qui leur offrent une nouvelle opportunité d'insertion ou de réinsertion dans les cycles d'éducation-formation, grâce à des passerelles (leur) facilitant l'accès à ces cycles.

En outre, la Charte nationale considère que la **formation continue** est un facteur essentiel pour satisfaire les besoins en compétences des entreprises et les accompagner dans le contexte de la globalisation des économies et de l'ouverture des frontières. Ainsi, grâce à l'adaptation et au développement des qualifications, en fonction des évolutions technologiques et des nouveaux modes de production et d'organisation, la formation continue contribue-t-elle à assurer la compétitivité des entreprises, préserver l'emploi et l'accès à de nouveaux métiers.

Cette formation continue dont les mécanismes sont solidement implantés dans le pays, doit être renforcée et se traduire par un accroissement de l'investissement dans la formation des ressources humaines. Elle devrait, à terme, concerner l'ensemble des populations en cours d'emploi ou menacées de le perdre. Pour ce faire, la Charte nationale recommande, compte tenu de la diversité des secteurs professionnels, la mise en place d'un système de formation continue contractualisé, adapté aux spécificités de chaque branche professionnelle. Un système de reconnaissance des acquis professionnels devrait parachever les mécanismes existants.

Le système de formation continue à développer, devra s'articuler autour de la logique du marché, seule à même d'accompagner de manière dynamique les besoins en compétences des entreprises. Il devra impliquer de manière forte les établissements d'éducation-formation en partenariat avec les entreprises et les administrations et inciter à la création d'unités de formation continue et de conseil au niveau des associations professionnelles.

Une loi devra intervenir dans ce domaine pour couronner le processus de réforme. Des ressources stables provenant de subventions de l'Etat et d'une partie de la taxe de la formation professionnelle seront allouées pour encourager les activités de formation continue. Elles seront gérées par une commission tripartite (Etat, employeurs, employés) et contribueront à dynamiser les actions de formation continue des entreprises. L'objectif fixé est d'en faire bénéficier, chaque année, 20% des travailleurs, employés et fonctionnaires à des actions de formation continue, avec une attention particulière aux besoins spécifiques des PMI/PME.

4 - La formation professionnelle

4.1 *Le système d'éducation et de formation*

Le système d'éducation comprend:

- un enseignement fondamental avec deux cycles, le primaire et le collégial, dont seul le premier de 6 années, est obligatoire; il accueille environ 3 840 000 élèves[15]. Le deuxième cycle, de 3 ans, compte 1 040 000 élèves. Les taux nets de scolarisation sont en forte progression ces dernières années; ils sont passés de 80% en 1999/2000 à 84,6% en 2000/01. Ce taux est d'ores et déjà évalué à plus de 90% pour l'année en cours. Les effectifs du collégial ont augmenté de plus de 2% par an ces deux dernières années alors que la population augmente à un taux inférieur.

- un enseignement secondaire de 3 années, dont les capacités sont limitées mais enregistrent une progression ces deux dernières années; les effectifs élèves sont passés de 451 500 à 483 700 de 1999/2000 à 2000/01. Il comporte deux grandes filières: l'enseignement général et l'enseignement technique et professionnel.

- l'enseignement et la formation supérieurs accueillent 253 000 étudiants dans les universités et 8 000 dans les instituts et écoles supérieures.

L'analyse des flux de l'enseignement fondamental et secondaire fait ressortir que le rendement interne du système éducatif est faible: 75% de la population scolarisée en première année du primaire termine le cycle d'enseignement de 6 années et 47% seulement des effectifs de la dernière année de l'enseignement collégial sont admis au cycle d'enseignement secondaire.

Le système génère d'importantes déperditions scolaires; elles sont évaluées à environ 240 000 élèves[16] qui quittent chaque année le système scolaire dont plus de 110 000 entre la 6ème, 7ème et 8ème année, et 130 000 à l'issue de la 9ème année. En 2000/01, 158 000 élèves de la 9ème année n'ont pu accéder au cycle d'enseignement secondaire. Les taux de redoublement sont également importants, ils sont évalués à 18,3% en 2000/01 dans le cycle d'enseignement secondaire.

La durée moyenne de la scolarité au Maroc est, selon un rapport du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) 1997, d'environ 8 ans pour les garçons et 5,7 ans pour les filles. Les populations non scolarisées sont estimées, selon différentes sources, entre 2,5 et 3 millions de personnes.

Le stock des jeunes en rupture de scolarité et des populations qui n'ont pas du tout accès à l'éducation, s'accroît d'année en année. Si l'on tient compte des capacités de formation disponibles – 72 000 nouveaux inscrits chaque année, tous modes de formation confondus – la majorité des jeunes arrivant sur le marché du travail ne bénéficie pas d'une formation. Dans la mesure où aucune politique à la hauteur des enjeux n'est développée dans ce sens, les populations concernées cherchent à s'insérer dans le secteur informel, souvent pour occuper des emplois précaires, ou sont attirées par l'émigration clandestine vers les pays développés, en particulier ceux de la Communauté européenne.

4.2 *Le secteur de la formation professionnelle*

La formation professionnelle au Maroc se situe en aval d'un système éducatif en pleine restructuration dont les capacités sont insuffisamment développées au regard des besoins de scolarisation de la population[17], et qui de surcroît génère d'importantes déperditions à différents paliers de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

15 Statistiques ministère éducation nationale, année 2000.

16 Cf. Document 'Education Formation Med 2001' MEDA Teams Bruxelles.

17 Le taux de scolarisation est de 84,6 % en 2000/2001; il serait en nette progression pour l'année en cours et dépasserait les 90 % selon le ministère de l'éducation nationale.

Elle est en amont d'un marché du travail relativement peu encadré, se situant dans un contexte où le pays veut passer d'une économie administrée vers une économie de marché, et auquel accède la majeure partie de la population en âge de travailler, notamment les primo-demandeurs d'emploi, sans qualification ni préparation à l'insertion dans la vie active.

Au plan réglementaire, la formation professionnelle a une double vocation: i) satisfaire les besoins des entreprises pour améliorer leurs performances et leur compétitivité et ii) répondre aux besoins des populations pour favoriser leur insertion dans la vie active et leur promotion sociale.

Elle est animée par le département de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité, chargé de l'élaboration de la politique du Gouvernement en la matière, de son exécution et de l'évaluation des stratégies mises en œuvre pour la promotion du secteur et la coordination des différents opérateurs publics et privés.

4.2.1 Les objectifs du secteur à moyen terme

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs de la formation professionnelle à l'horizon 2004/05 sont, pour l'essentiel, définis par la Charte nationale (article 30) et contribuent d'une manière générale à la concrétisation des principes d'adéquation du système d'éducation et de formation à son environnement économique. Ils visent respectivement à[18]:

- augmenter les capacités d'accueil de l'appareil de formation qui devront atteindre 242 000 places pédagogiques, tous modes de formation confondus (159 000 actuellement);
- étendre la formation en alternance et porter les effectifs à 24 000 (13 500 actuellement);
- développer la formation par apprentissage qui devra prendre en charge 60 000 apprentis (9 700 actuellement);
- mettre à niveau et développer la formation professionnelle privée dont l'effectif devrait passer à 80 000 stagiaires (56 500 actuellement);
- mettre chaque année sur le marché du travail environ 120 000 nouveaux diplômés ou qualifiés (contre 71 000 actuellement);
- consolider les mécanismes de la formation en cours d'emploi afin de faire bénéficier 20% des salariés déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale (contre 10% actuellement) pour mettre à niveau l'ensemble des ressources humaines des entreprises tous les cinq ans;
- généraliser et implanter l'approche par compétences adoptée par le Maroc pour l'élaboration et l'actualisation des programmes de formation;
- mettre à niveau les ressources humaines du secteur et constituer progressivement un corps de formateurs disposant d'un vécu et d'une culture d'entreprise.

Bien que la Charte nationale prévoie la mise en réseaux aux niveaux régional et local des établissements d'éducation et de formation, ainsi qu'un système de passerelles entre l'enseignement général et la formation professionnelle à tous les paliers et niveaux du système éducatif[19] (enseignement primaire, collégial et secondaire), les deux sous-systèmes ont tendance à fonctionner selon les logiques sectorielles qui leur sont propres.

4.2.2 L'offre de formation

Le dispositif national de formation professionnelle accueille un effectif de 159 000 (102 500 pour le secteur public et 56 500 pour le secteur privé) et compte 2 044 établissements, dont 489 relèvent du secteur public et 1555 du secteur privé[20], de taille très hétérogène.

Cette offre de formation a évolué de manière sensible durant les trois dernières années mais les capacités d'accueil disponibles restent largement en deçà des besoins de la demande individuelle de formation, notamment

18 Voir également 'Réforme du système de FP: nouveaux axes de développement' Dpt de la Formation. Octobre 2000.

19 Cf. Article 43 à 45 de la Charte.

20 En 2001-2002, 202 établissements privés créés mais 121 établissements fermés.

celle concernant les jeunes sortants du système éducatif[21].

Evolution des capacités d'accueil, des effectifs stagiaires et des diplômés

Années	Etablis-sements	Effectifs	Diplômés
2000/01	2 004	159 000	71 023
1999/00	1 910	146 200	65 068
1998/99	1 822	130 149	63 960

Le principal opérateur de formation est l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT). D'autres ministères (agriculture, tourisme, pêches maritimes, équipement, artisanat, jeunesse et sports, énergie et mines, intérieur, justice, santé, éducation nationale, etc.) ainsi que les Chambres professionnelles dispensent également des formations et prennent en charge environ 19% des effectifs.

La formation professionnelle est structurée en quatre niveaux de qualification:

- **spécialisation:** accessible aux élèves ayant terminé la 6ème année de l'enseignement fondamental, cette formation dure maximum deux années et est sanctionnée par un certificat de spécialisation;
- **qualification:** accessible aux élèves ayant terminé la 9ème année de l'enseignement fondamental, cette formation dure deux années et est sanctionnée par un certificat de qualification;
- **technicien:** réservée aux élèves ayant terminé la 3ème année de l'enseignement secondaire, la formation dure deux années et est sanctionnée par un diplôme de technicien;
- **technicien spécialisé:** accessible aux bacheliers, la formation dure deux années et est sanctionnée par un diplôme de technicien spécialisé.

4.2.2.1 Les opérateurs publics de formation professionnelle

La formation professionnelle publique est assurée par plusieurs départements formateurs. Outre l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, les opérateurs publics intervenant dans ce domaine sont nombreux, certains s'intègrent au cadre juridique et institutionnel en vigueur, d'autres dispensent des formations plutôt à caractère social.

- **L'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT)**: Placé sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle mais doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, l'OFPPT est un organisme à gestion tripartite. Il dispose de représentations régionales à travers les directions régionales de la formation professionnelle. Son budget de fonctionnement provient des subventions de l'Etat et du produit de la taxe de la formation professionnelle (TFP).

  L'OFPPT dispose de 183 établissements permettant d'accueillir plus de 71 000 stagiaires répartis en 4 niveaux de formation: techniciens spécialisés: 11%; techniciens: 30%; ouvriers qualifiés: 49,5%; ouvriers spécialisés: 9,5%. La formation par alternance compte un effectif de 9 316 stagiaires, soit environ 17% des effectifs de la formation initiale. Quant à l'apprentissage, il est à l'état embryonnaire au niveau de l'OFPPT et ne compte pour le moment (2000/01) que 550 apprentis.

- **Le ministère de l'agriculture:** Le dispositif de formation professionnelle agricole est constitué de 38 établissements de formation professionnelle dont 19 centres de qualification agricole (CQA) formant des ouvriers qualifiés, 11 instituts techniques agricoles (ITA) formant des techniciens et 8 instituts de formation de techniciens spécialisés en agriculture (ITSA). Les établissements de formation sont organisés en 9 réseaux régionaux dotés d'un comité de coordination.

21 Une demande de formation sur cinq est actuellement satisfaite.

La formation professionnelle agricole est organisée sur deux années selon le mode de l'alternance. Un dispositif de formation par apprentissage des jeunes ruraux vient d'être mis en place.

Au titre de l'année scolaire 2000/01, le nombre de stagiaires inscrits en formation agricole est de 2 934 dont 243 techniciens spécialisés, 676 techniciens et 2 015 ouvriers qualifiés. Les effectifs formés dans le cadre de l'apprentissage s'élèvent à 5 840 apprentis.

- **Le département du tourisme:** Il dispose d'un réseau d'établissements de formation professionnelle placé sous la tutelle de la Direction de la formation et de la coopération au sein du ministère du tourisme. La formation est organisée en résidentiel, par alternance et par apprentissage. Au titre de l'année scolaire 2000/01, le nombre de stagiaires inscrits en formation était de 2 526 dont 398 techniciens spécialisés, 1 566 techniciens et 592 ouvriers qualifiés. La formation en alternance occupe une place importante dans le dispositif de formation, les effectifs ainsi formés s'élèvent à 1 051 stagiaires, soit 41,6% des effectifs. Les expériences pilotes pour le développement de l'apprentissage prévoient de former 560 apprentis durant l'année 2001/02.

- **Le département des pêches maritimes:** Le dispositif de formation professionnelle maritime est constitué de 8 établissements dont 4 centres de qualification des pêches maritimes (CQPM), 3 instituts de technologie des pêches maritimes (ITPM) et 1 institut spécialisé de technologie des pêches maritimes (ISTPM). Le nombre de stagiaires inscrits est de 747 répartis en: 164 techniciens spécialisés, 357 techniciens et 226 ouvriers qualifiés. Le dispositif de formation par alternance permet d'accueillir 151 stagiaires, soit 20,2% des effectifs accueillis en formation initiale. Le nombre de jeunes formés dans le cadre de l'apprentissage s'élève à 1 000 apprentis.

- **Le département de l'artisanat:** Le réseau des établissements de formation professionnelle sous tutelle du département de l'artisanat est constitué actuellement de 55 établissements et de 18 filières de formation. Depuis 1997, le secteur de l'artisanat a mis en œuvre une expérience pilote pour l'introduction du mode de formation par apprentissage dans le système de formation professionnelle. La direction de la formation professionnelle, relevant du secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat, assure le pilotage et la gestion du réseau des établissements. Une collaboration étroite avec les chambres d'artisanat est assurée, particulièrement au niveau des actions pilotes de formation par apprentissage.

Une autre catégorie d'opérateurs est constituée de différents ministères disposant de réseaux d'établissements de formation professionnelle à caractère social, permettant d'accueillir des jeunes en rupture de scolarité. Il s'agit notamment des ministères de la jeunesse et des sports, du département de l'équipement, du ministère de l'intérieur, du département de l'urbanisme, du ministère de la justice et du Haut Commissariat aux anciens résistants.

4.2.2.2 La formation privée

Le secteur est régi par la loi n°13 – 2000 portant statut de la formation professionnelle privée. Cette loi qui vise la mise à niveau du secteur et la promotion d'une nouvelle génération d'établissements de formation professionnelle privée (EFPP), a permis de mettre en place un système organisant la création et la gestion de la formation privée, et l'instauration d'un système de qualification des filières de formation et d'accréditation des EFPP.

La formation professionnelle privée a pris un essor considérable durant les cinq dernières années; le nombre d'EFPP autorisées à exercer par le département de la formation professionnelle est passé de 800 en 1996 à 1 555 en 2001, avec une capacité d'accueil de 72 160 places pédagogiques.

Cependant, cette explosion quantitative ne s'est pas traduite par une diversification des programmes offerts. Les EFPP assurent des formations résidentielles dans les différents niveaux de qualification, avec une concentration au niveau de technicien (environ 38% des effectifs). L'offre de formation est essentiellement orientée vers les secteurs à faible coût d'investissement, notamment les filières du tertiaire et des services (36%), de la coiffure/esthétique (33%) et des métiers de l'habillement (26%).

Quatre opérations de qualification ont été réalisées depuis 1998, elles ont permis de qualifier 451 programmes de formation. Le nombre d'établissements concernés était de 194, assurant 28% de l'effectif des stagiaires du secteur, sur 381 établissements candidats à la qualification.

La formation initiale constitue la principale activité de ces établissements; elle est totalement de type résidentiel et, dans la plupart des cas, coupée des réalités du monde industriel, à cause de son faible niveau d'organisation par branches professionnelles et de son incapacité à réaliser des études de marché. Cependant, il convient de signaler qu'un nombre limité de ces écoles privées arrivent à développer une offre de formation continue en direction des entreprises dans le cadre des contrats spéciaux de formation.

Dans le cadre du plan de soutien et de mise à niveau de l'encadrement des EFPP, le département de la formation professionnelle a réalisé deux cycles pilotes de perfectionnement de 40 directeurs en management et de 90 formateurs en pédagogie. Une requête pour un appui technique au secteur a été retenue dans le cadre du projet MEDA I, financé par un don de la Commission européenne. Cet effort reste cependant insuffisant, il devrait être soutenu par un appui technique et financier plus important afin de stabiliser le secteur et renforcer le rôle qu'il sera appelé à jouer à l'avenir dans la mise à niveau des ressources humaines au niveau national.

En conclusion, bien que dynamique, le secteur privé de la formation professionnelle développe une offre de formation dont la qualité reste faible dans la plupart des établissements, en tout cas non conforme aux exigences de la réforme engagée[22] dans ce domaine. Cette situation est à l'origine de la relative précarité et de l'instabilité que connaît ce secteur et qui ne lui permet pas encore de jouer un rôle déterminant dans la mise à niveau des ressources humaines au Maroc.

La faible qualité de l'offre de formation est essentiellement due à deux facteurs: (i) la nature du corps enseignant, composé en grande partie de vacataires, (ii) l'absence de relations entre les établissements de formation privée et les entreprises du secteur industriel (très peu de stages en milieu professionnel et absence de formation alternée).

De ce fait, le nombre d'établissements qui cessent leurs activités reste élevé (en 2001/02, il y a eu la création de 202 EFPP, mais aussi la disparition de 121 autres[23]).

4.2.2.3 Rendement interne et externe de la formation professionnelle

Le rendement interne du système de formation professionnelle est globalement satisfaisant, le taux moyen de réussite des stagiaires en dernière année de formation a atteint 83% en 2000/01.

Quant à la répartition par niveaux de qualification, le taux de réussite le plus élevé est enregistré au niveau « technicien spécialisé » avec 91%, suivi des niveaux de « Qualification » et de « Spécialisation » avec 88% chacun.

L'insertion professionnelle des lauréats de la formation professionnelle reste faible. En effet, le taux d'insertion, en fin de formation, est seulement de 54%. Cette situation s'explique par la tension qui existe sur le marché du travail et l'inadéquation de certaines formations par rapport besoins évolutifs du marché de l'emploi.

4.2.3 L'ingénierie et l'organisation de la formation

4.2.3.1 La réforme pédagogique

Le ministère de la formation professionnelle a retenu l'approche par compétences comme axe principal de la réforme pédagogique de la formation professionnelle. Il a développé dans ce sens un cadre méthodologique d'élaboration des programmes de formation professionnelle selon cette approche ainsi qu'un glossaire y afférent des termes utilisés en ingénierie de formation. Les programmes sont élaborés selon une méthodologie globale qui consiste à définir les objectifs de la formation, les stratégies et moyens permettant de les atteindre ainsi que les modalités d'évaluation des résultats escomptés. Les

22 Cf. Bilan des activités des EFPP pour l'année 1998/99 – Département de la FP.

23 Cf. Rapport de synthèse – Commission nationale de la formation professionnelle.

programmes sont définis par compétences, formulés par objectifs et découpés en modules. Un ensemble de documents de programmation pédagogique est alors développé: le programme d'études, le guide pédagogique, le guide d'organisation matérielle et pédagogique et le guide d'évaluation.

Le processus d'élaboration des programmes par compétences comprend trois principales phases:

i) la phase d'étude et de planification qui permet d'établir l'opportunité de l'élaboration ou de l'actualisation d'un programme et de planifier les travaux à réaliser;

ii) la phase de conception et de production permettant en bout de ligne de produire les documents de la programmation pédagogique;

iii) la phase d'application et d'évaluation caractérisée notamment par l'implantation du programme dans les établissements de formation professionnelle et ensuite par son évaluation.

Le MEFPDSS organise des séminaires de sensibilisation et de formation aux niveaux national et régional et 4 secteurs ont déjà bénéficié d'une restructuration visant l'implantation de nouveaux programmes par compétences.

Malgré les résultats encourageants obtenus dans cette phase, l'introduction de l'approche par compétences souffre de certaines faiblesses et requiert un ensemble de conditions nécessaires à sa généralisation. Les faiblesses actuelles se résument comme suit:

- l'introduction de l'approche par compétences n'a pas induit une réorganisation pédagogique des centres concernés: maintien d'une seule entrée, maintien du triptyque (1 formateur, 1 section, 1 groupe de stagiaires);

- le niveau d'appropriation reste faible au niveau opérationnel et au niveau des départements techniques formateurs;

- la compréhension et l'appropriation de l'approche au niveau des associations et fédérations professionnelles sont faibles. En effet, les bénéfices que peuvent en tirer les entreprises par cette approche ne sont pas toujours perçus par celles-ci;

- les programmes de formation élaborés ne sont pas considérés comme des exigences par rapport à une fonction de travail (sorte de cahiers des charges) destinés à tous les opérateurs publics et privés. Ainsi, la procédure de qualification des filières du secteur privé ne considère-t-elle pas le programme par compétences relatif à un métier donné comme une norme de formation à appliquer par tous les opérateurs.

4.2.3.2 Les modes de formation

(i) La formation résidentielle: C'est le mode de formation dominant dans le système de formation professionnelle marocain. En 2000/01, le nombre de stagiaires en formation résidentielle était de 118 392[24], soit plus de 74% de l'effectif global. La restructuration des filières de formation, engagée par les différents départements formateurs, a permis d'améliorer la qualité de la formation résidentielle à travers l'acquisition des équipements de formation et l'aménagement des espaces de formation en cohérence avec les contenus de formation et la réalité du tissu industriel marocain. Cette restructuration financée par les différents bailleurs de fonds progresse régulièrement et a permis au niveau de l'OFFPT d'atteindre des taux de restructuration variables selon les secteurs, de 16,4% dans le secteur de la mécanique à 84% dans le tertiaire.

(ii) La formation par alternance: La formation par alternance est une formation professionnelle initiale diplômante, régie par la loi 36–96, dont les objectifs consistent à permettre aux jeunes de suivre une grande part de leur formation dans les conditions réelles de production des entreprises, de former des profils adaptés aux besoins de l'entreprise, de renforcer l'ouverture de l'EFPP sur le milieu professionnel et de faciliter l'insertion des lauréats dans la vie active.

La durée de l'alternance est comprise entre 2 et 3 ans. Elle se déroule à raison de 50% au moins de sa durée totale en entreprise et du tiers au moins de sa durée au sein d'un établissement de formation professionnelle.

24 Cf. Rapport d'activité 1999/2000 cité, p. 12.

Les dispositions visant à encourager les entreprises à développer la formation par alternance portent sur: (i) le non-assujettissement des stagiaires au régime de la sécurité sociale, (ii) l'exonération des allocations octroyées aux stagiaires de la taxe de la formation professionnelle et de l'impôt général sur le revenu (IGR).

Le nombre de stagiaire en formation par alternance a connu une progression significative à partir de l'année 1997/98, date d'entrée en vigueur de la loi relative à la formation professionnelle alternée (FPA). Il est passé de 3 653 en 1998 à 13 531 en 2000. Diverses mesures, notamment d'ordre législatif, ont été initiées pour développer ce mode de formation; cependant sa pérennisation et l'amélioration de sa qualité sont conditionnées par:

- une parfaite articulation de l'alternance avec l'approche par compétences, notamment au niveau de l'organisation pédagogique et de l'évaluation;
- l'instauration de la fonction tutorale et sa reconnaissance par les entreprises;
- le développement des outils de liaison et de communications entre les différents acteurs;
- l'implication des partenaires sociaux dans le pilotage et la gestion de la FPA (y compris les syndicats actuellement faiblement impliqués dans le pilotage de la FPA).

(iii) La formation par apprentissage: l'apprentissage est un mode de formation professionnelle basé sur une formation pratique en entreprise à raison d'au moins 80% de sa durée globale, complétée, pour 10% au moins de cette durée, par une formation générale et technologique.

Aux termes de la loi n° 12.00 du 1er juin 2000, l'apprentissage a pour objectifs de: (i) faire acquérir un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active; (ii) contribuer à l'amélioration de l'encadrement du tissu économique des PME/PMI; (iii) contribuer à la sauvegarde des métiers de l'artisanat et (iv) assurer aux jeunes ruraux une formation adaptée aux spécificités de ce milieu. Il concerne les jeunes âgés d'au moins 15 ans révolus à la date de conclusion du contrat d'apprentissage, en rupture de scolarité et en quête d'insertion socioprofessionnelle.

Le nombre d'apprentis qui doit être pris en charge par les organismes employeurs est fixé par l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle, sur proposition des CFA. Une allocation mensuelle fixée en accord avec l'apprenti ou avec son tuteur légal est versée aux apprentis par les chefs d'entreprises. La liste des filières donnant lieu à la formation par apprentissage, ainsi que le contenu de la formation théorique complémentaire, sont fixés par voie réglementaire. L'apprentissage peut être diplômant ou seulement qualifiant. La durée de l'apprentissage est fixée selon le diplôme ou le titre à préparer. Toutefois, cette durée ne peut excéder 3 ans.

Les mesures visant à encourager les entreprises accueillant des apprentis sont: (i) le non-assujettissement des apprentis au régime de la sécurité sociale, (ii) l'exonération des allocations octroyées aux apprentis de la taxe de la formation professionnelle et de l'IGR et (iii) l'octroi par l'état d'une contribution financière, exonérée de tout impôt, droits et taxes, aux entreprises de l'artisanat qui accueillent des apprentis dans les métiers et qualifications fixés par le département de la formation professionnelle.

L'apprentissage est encore dans une phase expérimentale malgré la mise en place d'un cadre juridique approprié portant institution et organisation de l'apprentissage. Il concerne principalement les jeunes qui ne peuvent accéder au niveau de qualification le plus bas (niveau de spécialisation) et s'exerce en particulier dans les secteurs tels que l'artisanat de production et de services ainsi que l'agriculture**.** Il compte actuellement un effectif de 9 680 apprentis, soit 6% de l'effectif global de stagiaires.

Ce mode de formation recèle d'importantes potentialités et pourrait étendre ses capacités si sa place et son rôle dans le système de formation professionnelle

étaient clairement définis. Par exemple, l'offre actuelle de formation résidentielle au niveau spécialisation pourrait être reconsidérée pour être utilement transformée en formation par apprentissage, plus proche des besoins en qualification des entreprises, y compris celles du secteur informel.

Les principaux défis pour le développement de l'apprentissage sont:

- la capacité de mobiliser les entreprises et particulièrement les PME/PMI pour l'accueil des apprentis conformément au cadre réglementaire défini par l'état;
- le développement d'une ingénierie de la formation par apprentissage à partir des principales exigences de l'approche par compétences;
- la formation des différents acteurs de la formation par apprentissage (gestionnaires, formateurs, maîtres d'apprentissage);
- l'implication des associations et chambres de métiers dans la promotion et le pilotage du système de formation par apprentissage;
- le positionnement de l'apprentissage comme composante à part entière dans le système de formation professionnelle;
- la définition du système de financement de l'apprentissage et particulièrement les aspects relatifs aux incitations financières destinés aux maîtres d'apprentissage et ceux concernant les sources de financement.

(iv) Les unités mobiles: L'OFPPT réalise des formations itinérantes en milieu rural. La formation, d'une durée moyenne de 4 mois, est dispensée dans 16 filières et notamment la mécanique et l'électricité auto, la coupe et couture, l'électricité et l'électronique et la menuiserie. Les bénéficiaires des formations proposées sont des salariés des entreprises du milieu rural et coopératives agricoles et des jeunes en rupture de scolarité ou diplômés sans emploi. Au cours de l'année 2000/01 cette formation a concerné 1 456 bénéficiaires dans 62 communes rurales mais elle n'est pas sanctionnées par un diplôme reconnu par le système de formation professionnelle, sa qualité et son impact sont peu connus.

(v) Formation en cours du soir: Accueillant des effectifs de plus en plus importants, 17 393 en 2001 (11%) contre 13 568 en 1999, la formation en cours du soir est sanctionnée par un diplôme et couvre, en principe, tous les niveaux de qualification de la formation professionnelle. Elle est généralement basée sur un intérêt individuel des candidats pour une promotion professionnelle et par conséquent n'est pas nécessairement liée à des besoins en compétences des entreprises.

(vi) Formation à distance: La formation ouverte et à distance (FOAD) est destinée aux jeunes demandeurs de formation et aux travailleurs en quête de formation. Le dispositif de FOAD est encore embryonnaire, il a bénéficié à 193 participants durant l'exercice 1999/2000.

4.2.4 La formation des formateurs

La politique de formation de formateurs, énoncée dans le cadre des *Nouveaux axes de développement de la formation professionnelle*, vise la mise à niveau des ressources humaines et la valorisation du vécu professionnel des formateurs, et ceci afin de constituer progressivement un corps disposant d'un vécu et d'une culture d'entreprise. L'OFFPT développe à cette fin une ingénierie de formation de formateurs basée sur les bilans de compétences des formateurs, par référence aux programmes de formation professionnelle initiale. Des cycles de perfectionnement, issus de l'exploitation des résultats des bilans de compétences, sont organisés au Maroc et à l'étranger. La formation au Maroc se déroule, notamment, dans les neuf centres de développement des compétences (CDC) implantés dans les établissements de formation sous tutelle de l'OFFPT. Le nombre de formateurs employés par l'OFFPT s'élève à 3 027 formateurs dont 467 ont un niveau de spécialisation, 1 211 de qualification, 1 015 de technicien et 334 de technicien spécialisé.

Selon les statistiques de l'OFPPT, les effectifs des formateurs ayant passé le bilan de compétences, à fin octobre 2000, s'élèvent à 1 329, soit environ 40% de l'effectif global. Par ailleurs, 30 266 jours de formation ont été réalisés au profit de 6 672 participants.

Les formations organisées portent sur des actions de perfectionnement techniques, des formations pédagogiques et des stages en milieu professionnel.

La formation des formateurs dans les autres départements formateurs ou au sein du secteur privé est embryonnaire, voire absente dans certains cas. à cause du faible niveau d'ingénierie de formation.

4.2.5 L'organisation des établissements de formation

L'organisation des établissements de formation est régie par le décret n° 2.86.325 du 9 janvier 1987 portant statut général des établissements de formation professionnelle.

La création, l'organisation et la suppression des établissements de formation, au niveau des opérateurs publics, sont régies par arrêté du ministre concerné, approuvées par les autorités gouvernementales chargées de la formation professionnelle, des finances et des affaires administratives. Pour le niveau de technicien spécialisé, l'arrêté pris à cet effet est soumis, outre l'approbation des autorités gouvernementales sus-citées, au visa du département chargé de l'enseignement supérieur.

On peut distinguer trois catégories d'établissements: (i) les centres de qualification professionnelle (CQP), (ii) les instituts des techniques appliquées (ITA) et (iii) les instituts supérieurs des techniques appliquées (ISTA).

Chaque établissement de formation professionnelle (EFP) dispose d'un conseil de perfectionnement à caractère consultatif. Le statut des EFP varie selon les opérateurs de formation professionnelle et parfois au sein du même opérateur (exemple des centres d'excellence de l'OFPPT).

La qualité de la formation est sensiblement différente entre les instituts et les CQP. De taille plus réduite, les CQP couvrent des niveaux de formation de spécialisation et de qualification et disposent d'infrastructures et de moyens humains et financiers moins importants.

Dans le cadre du projet de développement du secteur privé financé par un prêt de la Banque mondiale, l'OFFPT a mis en place un nouveau modèle de fonctionnement des EFP appelé « *Centre d'excellence* ». Ces centres, au nombre de 11 (36 initialement prévus), bénéficient d'une autonomie pédagogique et sont évalués sur la base d'une batterie d'indicateurs de performance préalablement établie. Les indicateurs de performances portant sur les domaines et champs d'activité suivants: environnement économique; formation qualifiante; services aux entreprises; management et moyens pédagogiques de l'établissement.

4.3 La formation continue

Deux principaux instruments de développement de la formation continue sont actuellement mis en œuvre: (i) les contrats spéciaux de formation (CSF) destinés à aider les entreprises à améliorer la qualification de leurs employés par une contribution au financement des activités d'élaboration et de mise en œuvre de leurs plans de formation. Sont éligibles au financement des CSF, les entreprises assujetties à la TFP et à jour de leurs versements de la TFP; et (ii) le groupement interprofessionnel d'aide au conseil (GIAC) dont le rôle est d'apporter une assistance technique et financière aux entreprises pour l'identification et l'expression de leurs besoins en compétences.

La mise en œuvre de ces deux instruments a permis une bonne implication des partenaires sociaux dans la gestion des CSF, une dynamisation du marché de la formation continue, ainsi que la mise en place d'un processus de mutualisation de la TFP (par le biais du déplafonnement du financement) et d'encouragement à la planification de la formation continue à travers un financement plus important des actions de formation prévues dans le cadre des plans de formation (prise en charge de 70% des dépenses contre 40% pour les actions de formation non planifiées).

Pour l'année 1999/2000, les indicateurs d'activité relatifs aux actions financées dans le cadre des CSF montrent que 2 033 entreprises, dont 91% issues du secteur privé, ont bénéficié des actions de formation continue.

Parmi les entreprises bénéficiaires, 750 ont déposé des plans de formation contre 410 en 1997. Les dépenses cumulées des entreprises atteignent 332 M.Dh, alors que le remboursement des dépenses engagées s'élève à 212 M.Dh.

Les entretiens organisés avec les différentes associations et fédérations professionnelles,

ainsi qu'avec les autorités régionales chargées de la gestion des CSF, ont permis d'identifier un ensemble de problèmes qui affectent la pertinence du dispositif mis en place; il s'agit notamment de:

- la lenteur des procédures de remboursement des dépenses de formation engagées par les entreprises et, par conséquent, le peu d'attrait des PME/PMI à réaliser les plans de formation élaborés (voir les résultats du projet MEDA). En effet, les procédures actuelles rendent difficilement accessible ce système pour les PME-PMI;
- le développement de la formation est inégal selon les secteurs, la région et le niveau de qualification;
- le manque de ciblage des instruments en place: le système bénéficie surtout aux grandes entreprises et touche peu les PME/PMI qui constituent l'essentiel du tissu industriel;
- le manque de communication en direction des entreprises: les contrats spéciaux de formation ne sont pas suffisamment connus des entreprises, notamment les PME-PMI;
- la lenteur dans la mise en place des GIAC pour des raisons inhérentes aux frais de fonctionnement (2 sur 6 sont effectivement opérationnels);
- la qualité de l'offre de formation;
- l'inexistence d 'un système d 'évaluation et d 'observation de la formation continue;
- le contrôle des actions est inexistant.

Pour ces différentes raisons, et notamment celle liée à l'allocation des ressources financières à la formation en cours d'emploi (moins de 80% du produit de la taxe de la formation professionnelle), le marché de la formation continue ne se développe pas en fonction des besoins des entreprises mais il reste artificiellement contenu dans des proportions limitées qui ne permettent qu'à un nombre restreint d'entreprises, notamment les plus grandes, de mettre à niveau les compétences de leurs ressources humaines.

De plus, le champ de la formation continue reste limité à l'exécution des plans de formation des entreprises éligibles aux contrats spéciaux de formation. Il gagnerait certainement à être élargi à la lutte contre le chômage des jeunes et à favoriser la transition des sortants à tous les niveaux du système éducatif et les analphabètes n'ayant pu avoir accès à une formation professionnelle initiale, vers le monde de l'emploi, à travers une mobilisation des capacités formatives des entreprises (par exemple le développement accéléré des capacités de formation par apprentissage), dans le cadre d'une politique conjointement arrêtée avec les partenaires sociaux.

Enfin, la formation continue ne bénéficie pas, même indirectement, aux travailleurs du secteur informel – pourtant plus nombreux que ceux du secteur formel – qui occupent des emplois précaires et peu qualifiants dans leur écrasante majorité.

4.4 Démarche de certification et de qualification des filières et établissements de formation

La création, l'organisation et la suppression des filières de formation, au niveau des opérateurs publics, sont régies par arrêté du ministre concerné, approuvé par les autorités gouvernementales chargées de la formation professionnelle, des finances et des affaires administratives. Pour le niveau de technicien spécialisé, l'arrêté pris à cet effet est soumis, outre l'approbation des autorités gouvernementales sus-citées, au visa du département chargé de l'enseignement supérieur.

La procédure et les conditions d'octroi de la qualification des filières de formation du secteur privé sont régies par l'arrêté n°1184-01 du MEFPDSS. La demande de qualification est effectuée sur la base d'un dossier technique et pédagogique et justifiant que l'EFPP a formé au moins une promotion de lauréats dans la filière proposée à la qualification.

La qualification des filières est sanctionnée par un certificat de qualification, les filières ainsi qualifiées font annuellement l'objet d'une publication dans un répertoire national et des répertoires régionaux. La qualification d'une filière déterminée est accordée pour une durée de trois années.

Un projet d'arrêté définissant la procédure et les conditions d'accréditation, d'organisation

des examens et de visa des diplômes délivrés par les établissements privés, est en cours de préparation.

Aux termes de la procédure actuelle, il est exigé des opérateurs hors OFPPT de réaliser un travail d'ingénierie qu'ils ne sont souvent pas en mesure d'effectuer en l'absence de structures spécialisées dans ce domaine (particulièrement le secteur privé de la formation et certains départements formateurs).

D'ailleurs, l'absence d'un référentiel national des métiers et emplois, et des normes de formation qui en découlent, présente le risque d'une multiplication de référentiels de formation, au niveau des différents opérateurs, pour les emplois auxquels ces formations préparent. En effet, dans le cadre actuel, des référentiels de formation différents, mais visant un même métier, peuvent être qualifiés s'ils sont présentés par les opérateurs publics ou privés.

L'inadaptation des procédures actuelles à l'effort de mise en cohérence du système de formation professionnelle sur des bases compatibles avec l'esprit de la réforme engagée et particulièrement des principes de l'approche par compétences, requiert l'adoption, à moyen terme, d'une nouvelle démarche de qualification et de certification susceptible de réduire les dysfonctionnements et de concilier les dispositifs de formation initiale (résidentiel, alternance, apprentissage et à distance) et continue.

4.5 *Le financement de la formation professionnelle*

La formation professionnelle publique est financée par le produit de la taxe de la formation professionnelle et les subventions de l'Etat. Ainsi depuis le début des années 70, les entreprises doivent, en vertu du dispositif législatif et réglementaire, consacrer à la formation une partie de la masse salariale (1.6%). Ce montant est versé à l'organisme collecteur, en l'occurrence la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Plus de 80% du produit de la TFP sont aujourd'hui versés au budget de fonctionnement de l'OFPPT.

Concernant les autres départements formateurs, les budgets destinés au financement de la formation professionnelle initiale et, dans certains cas, la formation continue, proviennent, essentiellement, du budget de l'Etat.

La formation professionnelle privée est financée exclusivement par les ménages qui prennent en charge la totalité des frais d'inscription et de scolarité. L'effort réel que les ménages sont prêts à faire en matière de formation professionnelle privée dans les EFPP est difficile à préciser en l'absence d'études dans ce domaine; le ministère en charge de la formation se penche actuellement sur le problème de solvabilité de la demande.

Le système actuel de financement souffre de plusieurs lacunes dont les plus importantes sont :

- La TFP initialement destinée à la formation continue, est essentiellement affectée à la formation initiale;
- Le système de gestion en place est rigide et, pour les raisons ci-dessus mentionnées, il ne répond pas suffisamment aux besoins du marché dans ce domaine. Le nouveau décret, actuellement en cours de préparation, prévoit une affectation d'au moins 20% du montant total de la TFP aux CSF; ce qui contribuera à améliorer la situation actuelle sans pour autant résoudre totalement le problème.

Dans cette perspective, plusieurs solutions complémentaires pourraient être envisagées: (i) soit dissocier à la base le pourcentage de la TFP destinée à la formation continue de celle affectée à la formation initiale, (ii) soit élargir le champ d'intervention de la formation continue et créer un fonds commun de financement de la formation professionnelle avec différents instruments pour la formation initiale (alternance et apprentissage, dispositif favorisant la transition de l'école à l'emploi) et la formation continue. Ce fonds permettra, par le biais d'outils d'aide à la décision, de procéder à des répartitions en tenant compte des priorités et des groupes cibles.

- L'absence d'un compte économique de la formation professionnelle permettant d'identifier l'effort de l'Etat, des opérateurs économiques et des ménages en matière de financement de la formation professionnelle.
- L'incompatibilité de la double mission de l'OFFPT dans ce domaine: organisme gestionnaire et utilisateur du fonds provenant de la taxe de la formation professionnelle.

4.6 *Le pilotage du système de formation professionnelle*

Le MEFPDSS dispose d'un système de pilotage qui a permis de lancer une dynamique de mise à niveau de la formation professionnelle sur la base de nouveaux axes de développement, visant notamment l'expansion de l'offre de formation et son redéploiement vers les besoins économiques. Une série de conventions ont été passées avec des associations et fédérations professionnelles portant sur le développement et la restructuration de la formation dans certains secteurs d'activité économique (textile - habillement, tourisme, mécanique, etc.). Parallèlement à la conclusion de ces conventions, des accords avec les départements formateurs sont mis en œuvre pour appuyer la mise à niveau de l'offre publique de formation dans les secteurs concernés. Le processus est complété par la réalisation périodique d'études d'insertion et de cheminement des diplômés de la formation professionnelle tous secteurs confondus, par le département de la formation professionnelle, tandis que l'OFPPT réalise pour sa part des études de même type pour les diplômés des établissements placés sous sa tutelle.

Les principales composantes du système de pilotage de la formation professionnelle sont:

4.6.1 La planification stratégique

Le département de la formation professionnelle mène des études à caractère prospectif, concernant les secteurs de la formation professionnelle, portant sur l'analyse du marché de travail, de l'emploi et de la formation. Il associe les partenaires sociaux, notamment les fédérations et associations professionnelles concernées, dans le processus de pilotage et de validation de ces études. Ces interventions permettent d'élaborer des requêtes pour la conception et la mise en œuvre de projets de formation (création et restructuration d'établissements et de filières de formation). La direction de la planification de la formation professionnelle, au sein du même ministère, est chargée de la coordination des études et du suivi de leur mise en œuvre. Par ailleurs, l'implantation et l'actualisation de la Carte nationale de la formation professionnelle permettent de disposer d'une information importante et consolidée concernant la dynamique des dispositifs de qualification.

Cet effort soutenu pour l'engagement de démarches stratégiques gagnerait à être complété notamment par:

- la mobilisation de nouveaux outils permettant de disposer des analyses économiques nécessaires à la prise de décision;
- l'ancrage de ces démarches stratégiques au niveau du fonctionnement global du système et leur appropriation par les différents intervenants (administration centrale, régionale, les partenaires sociaux et les départements formateurs);
- la définition des mandats, en matière de planification stratégique, des différents acteurs afin d'éviter les doubles emplois;
- la diffusion des rapports et travaux réalisés au niveau des acteurs concernés;
- la transformation de la Carte de la formation professionnelle en un outil dynamique de planification de la formation professionnelle.

4.6.2 Les méthodes et outils d'aide à la décision

Le département de la formation professionnelle réalise annuellement des enquêtes sur l'insertion dans la vie active des diplômés de la formation professionnelle. Les enquêtes réalisées touchent en moyenne 25% de la promotion et couvrent les diplômés des différents opérateurs de formation professionnelle. Les enquêtes réalisées permettent notamment de dégager des informations quantitatives et qualitatives concernant le taux d'emploi (proportion des diplômés actifs employés le jour de l'enquête), le taux d'insertion (proportion des lauréats qui déclare, le jour de l'enquête, avoir exercé au moins une fois) ainsi que les caractéristiques des emplois occupés.

Ces enquêtes sont complétées par des études de cheminement dont l'objectif est de suivre l'itinéraire des diplômés durant les 3 années qui suivent l'obtention du diplôme.

A ces études, il convient d'ajouter les enquêtes du même type réalisées par l'OFPPT (insertion et cheminement) pour les diplômés des centres et instituts de formation sous sa tutelle.

Cependant, il convient de signaler que ces enquêtes d'insertion et de cheminement ci-dessus ne sont pas suffisantes pour aider à la prise de décision. Le dispositif en place doit être complété d'une part, par la réalisation d'évaluations d'impact permettant de déterminer si les programmes et actions engagés ont obtenu les effets escomptés, y compris secondaires, positifs et négatifs, et d'en vérifier la pertinence. Il gagnerait à être complété d'autre part par la réalisation d'analyses économiques de coûts/bénéfices qui permettraient au département de la formation professionnelle de mieux identifier et justifier les axes stratégiques de développement et d'investissement en matière de formation professionnelle (choix de nouveaux modes de formation, niveaux de qualification, autres). Les mécanismes ainsi mis en place devront servir d'instruments de base dans l'instruction des décisions en matière de politique de formation professionnelle.

4.6.3 Le système d'information

Actuellement, une série d'actions est engagée par le département de la formation professionnelle et certains opérateurs publics de formation pour la mise en place de système d'information et de gestion.

La gestion du système de formation professionnelle requiert en permanence des données statistiques fiables concernant ses principales composantes, une capacité de stockage, de traitement et d'analyse de ces données et des mécanismes de reporting aux différents niveaux de la hiérarchie.

Trois principales sources d'information sont actuellement disponibles: (i) la Carte de la formation professionnelle, (ii) les informations provenant des activités normales des opérateurs de formation et en particulier celles de l'OFPPT, (iii) les enquêtes et études périodiques ou ponctuelles réalisées par le DFP ou par les différents départements formateurs.

4.6.4 La gestion financière

L'analyse du système de gestion financière, au niveau des différents départements formateurs, a révélé certains problèmes liés à l'affectation des ressources et à l'identification des coûts par type de services. Ces dysfonctionnements et insuffisances seraient très contraignants dans la mise en œuvre d'un système de pilotage opérationnel. Ils concernent l'absence de système de comptabilité analytique au niveau des établissements de formation y compris ceux dits « d'excellence ». C'est la raison pour laquelle les budgets ne sont pas définis sur la base de standards de coûts par filière.

4.6.5 Les mécanismes institutionnels de concertation et de pilotage

Le développement d'un partenariat efficace et durable entre le DFP et les partenaires sociaux (particulièrement le patronat) constitue un axe stratégique de la réforme engagée dans le secteur de la formation professionnelle. Les mécanismes institutionnels de concertation avec les différents partenaires se situent à plusieurs niveaux et couvrent plusieurs dimensions de la gestion de la formation professionnelle:

- **Niveau national**: Par le biais de la Commission nationale de la formation professionnelle (CNFP) qui participe à la définition des orientations générales, à la coordination et à l'évaluation des activités du secteur. La CNFP est présidée par le ministre chargé de la formation professionnelle et regroupe les départements formateurs, les organisations et chambres professionnelles et les partenaires sociaux.

- **Niveau provincial:** Par le biais des Commissions provinciales de la formation professionnelle (CPFP) qui adaptent les propositions de la Carte de la formation professionnelle aux réalités locales et font les recommandations nécessaires pour un développement harmonieux de la formation professionnelle dans le contexte spécifique à chaque province. Les CPFP sont présidées par les Walis et gouverneurs et réunissent les acteurs locaux concernés.

- **Niveau opérationnel (établissement de formation):** Par le biais des Conseils de perfectionnement (CP) qui sont institués au niveau d'un ou plusieurs établissements de formation professionnelle. Les CP adaptent les contenus techniques et pédagogiques des formations aux besoins locaux et veillent à la qualité de ces formations. Les CP ont également pour mission d'inciter les entreprises à adhérer à la formation professionnelle alternée et l'organiser, suivre et évaluer les activités de ce mode de formation en entreprises.

Ces instances de concertation ont jusqu'à présent joué un rôle plutôt consultatif qui gagnerait à être reconsidéré pour revêtir une forme délibérative, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de régionalisation dont le Maroc vient de se doter.

Par ailleurs, les conventions de partenariat conclues entre le DFP et certaines fédérations et associations professionnelles pour la restructuration ou la création de filières ou d'établissements de formation dans les branches concernées, revêtent un caractère «ad hoc» et concernent notamment la mise en œuvre de projets de formation financés par certains bailleurs de fonds (exemple: projets financés par l'Agence française de développement, projets financés dans le cadre de MEDA 1). Elles deviennent de plus en plus des outils précieux de consolidation des partenariats avec les organisations professionnelles de branches et d'implication de ces dernières dans le processus de mise à niveau du système de formation.

4.7 *La stratégie de mise en œuvre de la réforme du système de formation professionnelle*

Le secteur de la formation professionnelle au Maroc connaît un processus de mise à niveau engagé depuis plus d'une dizaine d'années, qui se concrétise à travers une démarche globale visant à restructurer progressivement le secteur, de sorte qu'il puisse, à terme, produire, en quantité et en qualité, les compétences nécessaires au développement économique et social du pays, et pour améliorer la compétitivité des entreprises dans le contexte d'une économie de marché. La mise en place d'une zone de libre échange euro-méditerranéenne et les conséquences qu'elle implique au niveau des entreprises marocaines, répond à cet objectif.

La réforme organisée dans ce sens s'articule autour de trois axes majeurs pouvant être résumés comme suit:

- renforcement du rôle des associations professionnelles et des entreprises dans la définition de la demande en compétences à travers la création des GIAC, la réalisation d'études stratégiques pour le développement des ressources humaines, la mise à disposition des entreprises d'une expertise (conseillers en formation prévus dans le cadre de MEDA 1) en matière d'identification des besoins et d'élaboration de plans de formation;

- développement d'une formation initiale capable de répondre aux besoins en compétences des entreprises à travers la restructuration des filières de formation et notamment:

  - ✓ l'élaboration des programmes;
  - ✓ la formation des formateurs et des tuteurs;
  - ✓ l'aménagement des espaces de formation (aménagement physique et équipements) en tenant compte des nouveaux programmes;
  - ✓ le développement de la formation en entreprises et plus particulièrement la formation alternée.

- développement de la formation continue principalement au niveau des petites et moyennes entreprises notamment à travers la réforme des contrats spéciaux de formation.

Le succès de la réforme dépend dans une large mesure de l'émergence d'une demande en compétences de la part des entreprises et de la capacité des opérateurs de formation à introduire les changements nécessaires pour traduire les besoins exprimés en programmes et services de formation appropriés. Ces changements sont de nature à influencer en profondeur les modes de pilotage, de conception, de gestion et d'organisation de la formation professionnelle. Des indices de changements sont perceptibles, notamment à travers les efforts de construction de partenariats avec les partenaires sociaux, l'adoption de l'approche par compétences, le développement de l'alternance et l'émergence d'une nouvelle génération d'établissements de formation adoptant un modèle de management tourné vers les entreprises.

Le programme de mise à niveau de la formation professionnelle est piloté par le MEFPDSS lequel s'appuie sur des instances institutionnelles (CNFP) et des instances de pilotage spécifiques aux projets inscrits dans le cadre de la réforme.

La gestion opérationnelle est assurée par des unités de gestion de projet (projet MEDA) et des structures opérationnelles des différents départements formateurs. Chaque projet, lié généralement à un bailleur de fonds, dispose d'un cadre logique spécifique. Les objectifs et les résultats attendus des principaux projets, décrits ci-après, s'intègrent dans les trois axes portant sur la mise à niveau du système de formation professionnelle.

Le processus de mise à niveau souffre de certaines lacunes telles que:

- l'absence de cadre logique global du programme de mise à niveau et d'un budget global spécifique;
- l'absence d'une planification opérationnelle permettant d'illustrer les articulations entre les différents projets et l'arrimage de chaque projet à la stratégie de mise à niveau;
- la faiblesse des fonctions de monitoring et de controlling qui ne permet pas de disposer de tableaux de bords indispensables à un pilotage efficace du programme de mise à niveau;
- le rôle plutôt consultatif des instances de pilotage qui réduit leur apport dans la mise en œuvre du programme et limite leur appropriation du programme de mise à niveau;
- les retards d'exécution accusés par les principaux projets (MEDA 1, AFD, Banque mondiale) liés essentiellement à la lourdeur et la multiplicité des procédures de mise en œuvre préconisées par les différents bailleurs de fonds.

4.7.1 Expression des besoins en compétences

Impliquer de façon directe et efficace les entreprises marocaines dans la définition des compétences qui leur sont nécessaires pour améliorer leur compétitivité sur le marché national et international constitue un défi majeur pour la mise à niveau de la formation professionnelle. Ce processus a été initié et encouragé par le département de la formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets cofinancés par la Banque mondiale et la Commission européenne (voir plus loin la description de ces projets). Plusieurs mécanismes et outils sont mis en place à cet effet:

- les mécanismes d'interfaçage entre le système productif et la formation professionnelle, principalement les GIAC, à travers des études stratégiques permettant de lier les besoins en compétences des entreprises à des projets stratégiques de développement de ces dernières;
- une capacité d'identification et d'expression de la demande en compétences dans les entreprises, particulièrement à travers les conseillers en formation et les bureaux conseils marocains formés dans ce domaine;
- l'implication des professionnels dans le processus d'élaboration des programmes de formation, particulièrement à travers les ateliers d'analyse de situation de travail;
- la participation du secteur productif dans le processus de détermination d'une demande en compétences destinée au système de formation professionnelle est encore timide. Le renforcement et la stabilisation de ce processus sont des actions nécessaires pour garantir le redéploiement de la formation professionnelle vers les besoins des entreprises.

Les principales lacunes identifiées sont:

- l'absence de mécanismes de consolidation, de traitement et d'analyse des besoins en compétences exprimés;
- le faible intérêt accordé à l'exploitation des informations fournies par les études stratégiques (GIAC) et les rapports élaborés par les conseillers en formation;
- la capacité d'identification et d'expression des besoins en compétences reste faible dans la mesure où peu de bureaux de conseils ont été formés dans ce domaine.

4.7.2 Contribution des bailleurs de fonds à la mise à niveau du système de formation professionnelle

Plusieurs bailleurs de fonds interviennent dans la mise à niveau du système de formation professionnelle marocain et la réalisation du programme de développement du secteur.

Dans le cadre de la coopération multilatérale, les principaux bailleurs de fonds sont la Banque mondiale et la Commission européenne. Pour ce qui est de la coopération bilatérale, on y relève les interventions de la France, l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, la Communauté française de Wallonie (Belgique), l'Etat fédéral du Canada, le Québec.

(i) La Banque mondiale

Le *3ème projet* (formation en cours d'emploi), s'inscrit dans le cadre du projet global d'appui au secteur privé au Maroc et vise le développement de la formation continue et la formation initiale contractuelle avec les entreprises (pilotage de la formation par la demande).

Ce projet a permis de mettre en place les mécanismes propres au développement de la formation continue au Maroc; il s'agit des GIAC et des CSF. La formation continue est envisagée comme facteur déterminant de la compétitivité des entreprises et un moyen d'identification et d'expression de leurs besoins en compétences. L'émergence d'un marché de la formation continue a permis à l'OFPPT d'améliorer la pertinence et la capacité de réaction d'un certain nombre d'établissements dits 'centres d'excellence'.

Ce projet devait également aider à développer une stratégie permettant de piloter l'offre de formation par la demande.

(ii) La France

La France finance un projet qui vise plusieurs objectifs dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi, parmi lesquels l'aide à la mise en place de l'ANAPEC, l'amélioration des outils d'information et d'aide à la décision en matière d'emploi et de formation, la mise en place de l'apprentissage.

(iii) L'Allemagne

L'Allemagne finance plusieurs projets de coopération, portant respectivement sur:

- l'introduction et l'élargissement de la formation par alternance;
- le renforcement de la capacité d'intervention de l'OFPPT en matière de formation continue dans les secteurs des industries du textile et de l'habillement et la restructuration de plusieurs filières;
- le développement de la formation par apprentissage dans les domaines de l'artisanat de production, l'agriculture et le bâtiment;
- l'amélioration des formations au profit des entreprises ainsi que de leur cadre réglementaire.

(iv) La Belgique

La Belgique intervient également à travers plusieurs projets de coopération qui portent sur une assistance technique, l'appui au Centre de formation et d'assistance à la création d'entreprises, la formation des formateurs, la mise à niveau du dispositif de formation dans certaines filières et l'assistance au développement de la formation par apprentissage.

La Communauté française de Belgique (Wallonie) intervient dans la formation des cadres et des décideurs de la formation professionnelle, la formation à l'élaboration de référentiels et à la gestion du système d'apprentissage, la formation en textile à l'ESHIT de Casablanca.

(v) L'Italie

L'Italie a financé un projet de formation de formateurs et de chefs d'établissements de formation professionnelle relevant de l'OFPPT.

(vi) Le Canada

Le Canada intervient massivement dans la formation professionnelle au Maroc. Les projets de coopération qu'il finance couvrent les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie, de l'industrie du textile et de l'habillement, des pêches maritimes, de l'agriculture.

Parmi les projets les plus importants, figure le programme de renforcement d'institutions ayant mandat de formation (PRICAM) qui porte sur l'introduction, l'adoption et l'implantation de l'approche par compétences en matière d'ingénierie de formation dans le secteur de la formation professionnelle.

(vii) Le gouvernement du Québec

Il existe également une coopération dans le domaine de la promotion de l'emploi, du

développement social et de la formation professionnelle avec le gouvernement du Québec qui porte essentiellement sur la définition d'une stratégie d'adaptation au libre échange et à la mondialisation, l'appui à l'ANAPEC et au développement des ressources humaines en entreprises.

(viii) L'expérience de l'Union européenne

L'Union européenne est, de loin, le bailleur de fonds le plus important du Maroc dans le domaine de la formation professionnelle. Elle finance quatre projets dans le domaine de la formation professionnelle et l'emploi. Le principal objectif visé à travers son intervention est la mise à niveau du système de formation professionnelle marocain qui, à terme, doit être piloté par la demande des entreprises.

Cette mise à niveau a procédé d'une démarche de type sectoriel au niveau des projets dits '*protocoles*' ci-après définis. La méthodologie d'approche a été sensiblement améliorée dans le cadre du projet MEDA 1, grâce à l'introduction de la dimension formation continue qui rapproche davantage le système de formation professionnelle du système productif.

- **SEM 03/204/012** (3ème Protocole) 38 640 Mio EUR: Renforcement des structures de formation dans le secteur du textile et du cuir.

Clôturé le 31 décembre 1998, ce projet avait pour objectif de satisfaire les besoins en encadrement moyen et supérieur dans le secteur du textile et cuir. Il portait sur la construction et l'équipement de 6 centres sectoriels de formation, la formation des formateurs et la mobilisation d'une assistance technique pour l'identification des besoins des entreprises et l'élaboration des programmes de formation.

- **SEM 04/204/023 A** (4ème Protocole) 6 Mio EUR: Appui aux secteurs prioritaires du système de formation professionnelle.

Actuellement en cours d'exécution, ce projet se propose de contribuer à améliorer le système de formation professionnelle conformément à la demande des entreprises tout en apportant de meilleures possibilités de collaboration avec les partenaires sociaux.

Il vise également à augmenter l'efficacité externe du système de formation professionnelle dans trois secteurs prioritaires (industrie mécanique, textile et tourisme) tout en améliorant la collaboration avec les partenaires sociaux.

- **MAR/B7-4100/IB/97/058** (MEDA 1) de 38 Mio EUR: Appui à la mise à niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Il comprend deux volets principaux: a) le conseil et l'assistance en formation des entreprises et b) la mise à niveau du système de formation professionnelle à travers la rénovation des programmes, l'acquisition des équipements et la formation des formateurs dans plusieurs secteurs et branches d'activité. Il comporte une quinzaine de sous-projets ou requêtes, élaborés en collaboration avec les fédérations professionnelles et/ou avec les autres opérateurs publics de formation, visant à améliorer la qualité de l'offre de formation dans plusieurs filières.

- **MAR/B7-4100/IB/99/0130** de 3,3 Mio EUR: Appui à la création d'emploi.

En cours de mise en œuvre, ce projet vise à réduire le taux de chômage et faire le lien entre la formation professionnelle et l'emploi. Il développe une stratégie de promotion d'emploi axée sur i) la création de nouveaux emplois grâce à la création de micro-entreprises et l'appui aux PME/PMI à l'identification de leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée ii) l'intermédiation sur le marché de l'emploi dans un esprit de rapprochement de l'offre et de la demande. Il s'appuie également sur une réforme du système de l'éducation et de la formation dans un souci d'adaptation de la formation aux besoins du marché de l'emploi.

A signaler que les projets financés par la Commission européenne manquent globalement de visibilité malgré l'importance de leur volume financier, dans la mesure où ils viennent compléter les interventions d'autres bailleurs de fonds et que leur impact est difficile à établir ou à dissocier.

5 - Relations avec l'emploi et le marché du travail

5.1 Structuration du système d'emploi

Le système d'emploi marocain dans son ensemble comprend plusieurs sous-systèmes ayant chacun sa logique propre et son marché du travail spécifique. Il n'y a pas un cloisonnement complet entre ces sous-systèmes, mais au contraire une certaine perméabilité, en grande partie mal connue sur le plan statistique[25]:

- les **exploitations agricoles** (4 379 628 actifs occupés, 47% des actifs): le monde agricole, dont la productivité est largement altérée par les sécheresses successives, souffre de sous-emploi et de sous-qualification. L'exode rural (vers les emplois informels urbains) et l'incitation à l'émigration sont forts pour les actifs agricoles des régions les plus en difficulté;

- le **secteur moderne** qui réunit les administrations et entreprises publiques (10% des actifs) et les entreprises privées organisées: ce secteur emploie la population la plus éduquée, mais il travaille aussi avec un volant de main-d'œuvre flexible, souvent non déclarée, et dont l'emploi peut alterner avec le secteur informel. En dehors d'un ensemble limité de grandes entreprises, dont certaines appartiennent à des groupes multinationaux, le tissu est essentiellement constitué de PMI-PME (20 à 200 salariés);

- le **secteur informel**, dans lequel on peut ranger des entreprises artisanales et des personnes exerçant diverses activités informelles non déclarées (travaux domestiques, activités commerciales informelles, etc.). Le secteur informel est souvent oublié en tant que tel dans les approches stratégiques sur l'emploi et dans les politiques en faveur de l'emploi. Il mériterait pourtant, par son importance numérique et son dynamisme, d'être réintégré dans l'analyse.

Les emplois non agricoles sont presque totalement urbains (5 340 000). Ces derniers sont pour 49% des emplois des secteurs des services (2 600 000), les industries manufacturières n'occupant que 21% de l'ensemble (1 100 000 emplois), alors qu'elles constituent le noyau dur de l'industrie marocaine.

5.1.1 L'emploi par niveaux d'éducation et de diplômes

La **population marocaine en âge de travailler** (15 ans et plus) est très peu formée: 70% n'ont aucun diplôme en 1999. Ce qui confirme un grand déficit en capacités de formation professionnelle et dénote une préparation nettement insuffisante de la population active à une insertion socioprofessionnelle.

La **population active** (15 ans et plus) par niveau d'éducation est marquée par le fort taux de personnes n'ayant aucune formation (66%), et la très faible proportion de diplômés du secondaire et au-dessus (11,2%, ensemble partagé en trois tiers d'importance comparable entre diplômés du secondaire, diplômés de niveau technicien et cadre moyen, et diplômés de l'enseignement supérieur). La population active urbaine est en meilleure position: 46% sans diplôme, 20% de niveau secondaire et au-dessus.

Pour l'ensemble du pays, la **population active occupée** a un niveau moyen de formation un peu inférieur à la population en âge de travailler: 10% ont un diplôme secondaire ou supérieur, et 70% n'ont aucun diplôme. En milieu urbain, les sans diplôme sont proportionnellement plus nombreux (70%) dans l'emploi que parmi les actifs (66%), et les plus diplômés moins nombreux (18,9% contre 20%), ce qui indique un marché du travail sélectif à rebours: il donne une meilleure employabilité aux non diplômés qu'aux diplômés.

25 La direction de la statistique du ministère de la prévision économique et du plan réalise une enquête nationale sur l'emploi, qui touche annuellement un échantillon de 48 000 ménages (dont 16 000 ménages ruraux). Un des objectifs depuis 1999 étant de fournir des indicateurs trimestriels sur le niveau et les caractéristiques de l'activité, de l'emploi et du chômage, la collecte des données est étalée sur toute l'année de façon à tenir compte des fluctuations saisonnières qui affectent certaines des variables appréhendées.

Il n'est pas possible de situer la place précise de la formation professionnelle dans les structures de population active et de l'emploi, en raison des nomenclatures très agrégées utilisées par la Direction de la statistique et de l'impossibilité de départager dans les niveaux de diplômés (notamment les niveaux spécialisation, qualification et technicien) ce qui revient au système marocain de formation professionnelle et ce qui revient à l'éducation nationale[26].

5.2 *Le marché du travail*

5.2.1 Création d'emploi et premières entrées dans la vie active

La création nette d'emplois a été de 149 000 emplois en milieu urbain entre le 1er trimestre 2000 et 2001. Cette création nette est inférieure à l'accroissement net d'actifs (nouvelles entrées moins sorties définitives d'activité). Par ailleurs, le flux annuel de nouvelles entrées dans l'activité (sur le marché du travail) est en augmentation tendancielle, du fait de l'arrivée en âge de travailler de classes d'âge nombreuses. Pour l'ensemble du pays, le flux annuel national de nouvelles entrées a été de l'ordre de 400 000 ces dernières années, et de l'ordre de 250 000 en milieu urbain[27].

La structure par niveau de formation des nouvelles entrées sur le marché dépend de la production du système d'éducation et de formation. Or le système éducatif marocain présentait ces dernières années deux caractéristiques fortes dont les conséquences sur le marché du travail ne sont pas négligeables. Il ne scolarisait pas la totalité des jeunes classes d'âge, et ce n'est que durant la rentrée scolaire en cours que le taux d'entrée en primaire a atteint 90%. Ensuite, les déperditions scolaires (sorties anticipées) au cours des premiers et seconds cycles de l'enseignement fondamental étaient importantes[28]. Ces déperditions sont fortes en milieu rural, mais également en milieu urbain, et mettent aux portes des entreprises (informelles ou formelles) une main-d'œuvre trop peu qualifiée.

On ne connaît pas non plus la structure des actifs de 15 à 24 ans qui entrent sur le marché du travail. Cependant, un calcul très grossier, à partir des données de l'éducation, aboutit à estimer que, pour 2001, la structure des sortants devrait s'établir à 20% de sortants illettrés ou quasi-illettrés, 32% au niveau du cycle d'enseignement primaire, 24% au second cycle collégial, 10% au niveau secondaire, et 14% au niveau bac et plus. Les nouvelles générations entrant sur le marché présentent donc, compte tenu des progrès enregistrés par le système éducatif depuis quelques années, une structure éducative nettement supérieure à celle de l'ensemble de la population active occupée, même urbaine.

5.2.2 Le chômage

Le nombre de personnes se déclarant au chômage est élevé (en moyenne autour de 1,4 millions ces dernières années). Il n'a cessé d'augmenter jusqu'en 1999 où il a atteint 1 432 000 mais, depuis, il connaît une légère baisse: il est revenu à 1 317 000 au premier trimestre 2001. Le taux de chômage national est estimé à 12,7% au premier trimestre 2001. 84% des chômeurs résident en milieu urbain.

La population au chômage est caractérisée par trois traits essentiels: **le poids des jeunes** (83% ont moins de 35 ans, 41% ont de 15 à 24 ans), **le poids des primo demandeurs d'emploi** (autour de 50% suivant les mois de l'année), **le poids du chômage de longue durée** (autour de 70%).

26 La nomenclature par niveaux de formation utilisée n'est pas la nomenclature de type international (ISCED de l'UNESCO). La direction de la statistique utilise deux nomenclatures d'éducation: **selon le diplôme** en 3 postes (sans diplôme/niveau moyen/niveau supérieur), qui peut être décontractée en 7 postes (sans diplôme; niveau moyen: diplômes et certificats de l'enseignement fondamental/diplômes en qualification professionnelle/certificats en spécialisation professionnelle; niveau supérieur: diplômés de l'enseignement secondaire/diplômes de l'enseignement supérieur/diplômes des techniciens et cadres moyens) ou **selon le niveau scolaire** en 7 postes (sans niveau/premier cycle de l'enseignement fondamental/second cycle de l'enseignement fondamental/secondaire/supérieur/autres niveaux/non déclaré).

27 Chiffres non publiés, mais fournis par le service des enquêtes auprès des ménages de la direction de la statistique du Ministère de la prévision économique et du plan, et extraits de l'enquête annuelle sur l'emploi. Ces données de flux mériteraient d'être officiellement publiées, une fois surmontées les quelques difficultés techniques qu'ils soulèvent, car ils fournissent une information nécessaire au pilotage du marché de l'emploi.

28 Au point que l'on dénombre près de 515 000 actifs de moins de 15 ans en 1999.

Les diplômés de niveau secondaire et supérieur au chômage sont nombreux, mais ne sont pas majoritaires: ils représentent environ 1/5ème de l'ensemble des chômeurs, soit environ 285 000 personnes. Les chômeurs sans diplôme ou de niveau moyen (auxquels ne sont offertes pour le moment aucune possibilité de formation) sont respectivement 450 000 et 580 000, et constituent la grande masse des demandeurs d'emploi.

En milieu urbain, le taux de chômage est élevé: 20,1% au premier trimestre 2001. Il est nettement plus élevé pour les femmes (26,9%) que pour les hommes (18%). Mais le plus remarquable est que le taux de chômage est plus élevé avec un diplôme: 13% pour les sans diplôme; 27,3% au niveau moyen; 24,5% au niveau supérieur, ou encore, selon le niveau de formation: de 6,9% pour les sans niveau (analphabètes), il passe à 27% pour les sortants du second cycle fondamental (enseignement collégial), et à 25,7% pour les formés du supérieur.

5.2.3 Inadéquations structurelles

Le paradoxe majeur de la situation actuelle au Maroc tient à cette hiérarchie inhabituelle (par rapport à la situation des pays européens) des taux de chômage par niveau de formation. Globalement, cela signifie que le secteur productif intègre relativement mieux les faiblement diplômés que les plus diplômés, ce qui laisse penser que les entreprises marocaines conservent leurs habitudes de recrutement et que beaucoup d'entre elles n'ont pas entamé leur processus de mise à niveau, qui devrait entraîner une préférence pour des personnels plus diplômés.

Alors que l'entreprise marocaine, et tout particulièrement la PME-PMI, travaille avec une main-d'œuvre trop peu qualifiée, et qu'elle devrait recruter des personnels plus diplômés, une grande partie des diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur n'ont qu'une très faible employabilité, parce qu'ils ont été formés dans des filières qui ne correspondent pas aux besoins des entreprises productives de l'industrie et des services. L'enseignement supérieur étant encore très largement tourné vers la formation de cadres pour l'administration publique, la majorité des diplômés reste à la recherche d'un emploi dans la fonction publique, et n'accepte que difficilement de travailler dans le secteur privé.

Les sortants de la formation professionnelle initiale ont de meilleures chances d'insertion, les taux moyens mesurés étant de l'ordre de 54%. Toutefois, les disparités entre les diverses filières ne peuvent être négligées[29]. D'autre part, les taux d'insertion annoncés sont moins élevés aux niveaux technicien spécialisé et technicien (respectivement 57 et 48%) qu'aux niveaux qualification et spécialisation (respectivement 66 et 74%), confirmant le constat fait plus haut: les entreprises marocaines ont plus de facilité à embaucher la main-d'œuvre la moins diplômée, et elles "boudent" les formations de niveau plus élevé qui leur sont pourtant objectivement nécessaires, même lorsqu'il s'agit de formations professionnelles en principe mieux adaptées à leurs besoins. Mais ce constat devrait être affiné en analysant en détail la structure d'offre de formation professionnelle, car il n'est pas exclu qu'une partie de ces formés soit produite par le système de formation professionnelle dans des spécialités qui ne correspondent pas vraiment aux demandes du marché.

Dans les filières les plus recherchées par les entreprises privées, notamment l'informatique qui intéresse particulièrement le secteur dynamique des NTIC, la production de diplômés (techniciens et ingénieurs) est globalement insuffisante pour couvrir les besoins nationaux, qui subissent de surcroît la concurrence des entreprises étrangères (nord-américaines et européennes): alors que le marché national a du mal à absorber les diplômés dans de nombreuses disciplines, l'émigration croissante des diplômés touche les spécialités qui sont les plus demandées dans le pays.

Les opérateurs du marché du travail (et tout spécialement les employeurs et conseillers en emploi ou en formation) signalent les déficiences importantes des diplômés en capacité de communication et en connaissance des langues étrangères. Les compétences techniques ne suffisent pas dans bien des domaines, il faut y ajouter de véritables compétences relationnelles. Cette critique s'adresse autant aux formations des écoles d'ingénieur et de techniciens de la

29 Il n'est pas rare que les CIOPE aient eu à inscrire des sortants de la formation professionnelle.

formation professionnelle, qu'aux formations de l'enseignement supérieur.

5.2.4 Le code du travail

Le marché du travail rencontre aujourd'hui au Maroc une difficulté majeure de nature institutionnelle, due au fait que le projet de réforme du code du travail n'a toujours pas abouti, alors que le chantier est ouvert depuis de nombreuses années.

Le cadre législatif régissant le travail jusqu'ici a été conçu principalement pour protéger les emplois existants tenus par les salariés sous contrat à durée indéterminée en précisant les conditions et les procédures par lesquelles les travailleurs peuvent être licenciés. D'un autre côté, la législation autorise les entreprises à embaucher des travailleurs sur contrats de moins d'un an.

Le problème majeur de la législation actuelle est d'être très protectrice face au licenciement, la justice accordant aux travailleurs licenciés des indemnités très élevées. En effet, en l'absence de régime d'allocation chômage, le système des indemnités de licenciement joue le rôle de caisse de chômage au Maroc.

Le licenciement collectif est contrôlé de près par le ministère de l'intérieur. Pour fermer une entreprise, une demande écrite doit être adressée au gouverneur accompagnée d'une description détaillée de la situation financière de l'entreprise qui démontre l'impossibilité de continuer à fonctionner.

Sur la question de la flexibilité, il n'y a pas d'opposition de principe, notamment la flexibilité interne à l'entreprise (horaires de travail, conditions de travail). Sur le contrat de travail, il y a une évolution à mener, moins dans la législation et la réglementation que dans les Conventions collectives. Or celles-ci ont été adoptées entre 1957 et 1959. Il faut une flexibilité négociée et accompagnée de filets sociaux, car il n'y a, à l'heure actuelle, aucun filet social, et l'indemnité pour perte d'emploi n'est encore qu'un projet.

L'absence d'un code du travail adapté aux conditions de l'environnement actuel de l'économie marocaine et notamment à l'entrée dans la zone de libre échange euro-méditerranéenne est considérée comme un facteur essentiel pesant négativement sur la création d'emplois. On considère en effet que les investisseurs, nationaux et étrangers, sont réticents dans un contexte législatif et réglementaire aussi peu transparent.

5.2.5 Relations professionnelles

Le climat social s'est alourdi du fait de conflits récents assez durs. La Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM) en collaboration avec le Bureau international du Travail (BIT) a commandité une étude portant sur une stratégie entrepreneuriale pour la prévention des conflits. Le but de cette recherche est d'essayer de cerner les problèmes récurrents de conflits atypiques qui n'obéissent à aucune règle et de trouver ainsi leur source et les moyens de les prévenir. Cette étude devrait déboucher sur la création d'un observatoire de la conflictualité (Institut de modernisation des relations professionnelles), appuyé par le BIT avec la coopération espagnole. Les résultats attendus en sont l'implantation d'une culture de dialogue social, levier pour résoudre à l'amiable les conflits tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel et national.

Du côté syndical, on note qu'un changement important est intervenu à partir du 1er août 1996, avec la déclaration commune tripartite, premier texte pour lequel les partenaires sociaux se sont rencontrés. Le comité consultatif pour le dialogue social a pu être mis en place. Les syndicats sont favorables à l'instauration d'une culture du dialogue, qui n'existait pas auparavant, et dont l'apprentissage reste à faire. Il faut rapprocher cette prise de conscience d'un changement majeur à opérer dans la gestion des relations professionnelles au Maroc, du changement fondamental que doit opérer l'économie marocaine tout entière, en passant d'une économie administrée à une véritable économie de marché. C'est cette mutation qui est en cours, mais se trouve précipitée par l'urgence des échéances de l'intégration euro-méditerranéenne. Les choses avancent bien aux niveaux du national et de l'entreprise, mais le sectoriel et le local ou régional sont à la traîne.

5.3 *Les actions en faveur de l'emploi*

5.3.1 La croissance et l'emploi

La politique macro-économique et son impact sur la croissance et l'emploi ne fait pas l'objet du présent rapport, mais il est nécessaire d'en rappeler l'importance stratégique. Le Plan (2000-2004) en a d'ailleurs indiqué les aspects essentiels pour le passé récent.

La création d'emplois dépend fondamentalement de la croissance économique, et le Maroc rencontre de ce point de vue depuis une dizaine d'années des difficultés majeures pour atteindre un taux de croissance suffisant pour porter la création d'emplois au niveau qui permettrait de lutter efficacement à la résorption du chômage. Ainsi, au plan sectoriel, l'agriculture a connu une évolution moyenne de 3,5 à 4% mais très erratique d'une année sur l'autre, les secteurs énergétiques et industriels ont enregistré une progression plus soutenue de 5,5 et 3,6% annuels, et le secteur tertiaire a connu un rythme de croissance de 3,7%. Or, une étude de la Banque mondiale indiquait en 1997 que seul un taux de croissance de 7 à 8% par an permettrait la réduction du chômage. L'objectif est de porter la croissance du PIB à 6% dès 2002, et à 5,5% en moyenne sur les cinq prochaines années du Plan. Ce dernier estime qu'avec un rythme supérieur à 5%, l'économie marocaine pourra générer assez d'emplois pour réduire sensiblement le taux de chômage, qui pourrait passer de 18,5% en 1998 à 14,5% en 2003.

Cette faiblesse de la croissance économique est d'abord attribuée aux effets négatifs joués par les conditions climatiques et l'instabilité de l'environnement international. Mais le Plan évoque aussi la faiblesse de l'investissement et de l'épargne (la part de la formation brute de capital fixe (FBCF) dans le PIB, 20%, a connu une quasi-stagnation depuis le milieu des années 80, et la part des investissements publics dans le PIB a baissé en raison de sa stagnation en volume), le poids élevé de la dette publique (la part du service de la dette a représenté entre 12,8% en 1980 et 25,4% en 1997 des dépenses courantes du trésor), la fragilité des équilibres financiers (pour les finances publiques: fragilité des recettes qui comportent des éléments non pérennes, comme les opérations de privatisation, et insuffisances du système fiscal; structure des dépenses marquée par la rigidité, dominée par les traitements des fonctionnaires et la dette publique. Pour la balance des paiements: déséquilibre structurel au niveau des échanges commerciaux, en raison de la faiblesse des exportations marocaines, insuffisamment compétitives et diversifiées sur les produits et les débouchés, par exemple part trop importante des produits alimentaires avec 32%, et concentration des exportations vers l'Union européenne avec 60%, mais aussi rôle de certains facteurs conjoncturels.

Les évolutions de l'environnement économique international (accord du GATT, accord d'association avec l'Union européenne) sont porteuses de nouvelles contraintes (perte des avantages avec l'Union européenne, concurrence accrue à l'industrie nationale, diminutions de recettes fiscales), mais elles ouvrent de nouvelles perspectives (élargissement de l'accès aux marchés et capitaux internationaux, ouverture sur les nouvelles technologies).

5.3.2 Les actions adoptées dans le passé récent: bilan des mesures en faveur de l'emploi

L'apparition assez brutale du chômage des jeunes diplômés à la fin des années 80, suite aux mesures prises dans le cadre des plans d'ajustement structurel, a suscité une action gouvernementale. La création des centres d'information et d'orientation pour la promotion de l'emploi (CIOPE) (1992), chargés d'accueillir et d'orienter les jeunes vers les mesures d'aides, puis la mission confiée au Caisse nationale du crédit agricole (CNJA) (1993) d'analyser la situation et de proposer des solutions, la loi de 1993 sur l'insertion formation, puis plus tard le Plan Action Emploi, ont constitué une série de réponses.

Deux catégories de mesures ont été adoptées au cours des années 90. Des mesures visant à aider l'insertion des jeunes dans l'emploi salarié, des mesures encourageant la création d'entreprises ou l'auto-emploi.

Les mesures d'aide à l'insertion ont été des formules de stages d'insertion combinant, de manière classique, la formation du jeune et l'abaissement du coût du stagiaire (par des exonérations et des allocations versées à

l'entreprise). En matière de formation, il s'agissait essentiellement d'adaptation à l'emploi ou au poste de travail sous la responsabilité de l'employeur. Ces mesures ont été destinées en priorité à des publics de diplômés, de niveau bac et plus. Le stage d'insertion formation est la mesure la plus répandue[30]. Bien qu'il n'ait pas été possible de disposer de bilans officiels consolidés et détaillés pour l'ensemble des années 90, on peut estimer à environ 80 000 le nombre de jeunes qui en ont bénéficié entre 1997 et 2001, le nombre annuel moyen de bénéficiaires étant d'environ 20 000[31].

Les grandes lignes de ce bilan appellent quelques commentaires. Ces dispositifs ont obtenu des résultats encourageants, mais leur portée reste très limitée au regard des enjeux. Rappelons qu'il y a plus de 280 000 jeunes diplômés de niveau supérieur (secondaire et plus) au chômage en 2001, et que les jeunes de niveau moyen ou sans diplôme, non touchés par ces programmes, sont quatre fois plus nombreux. Le bilan chiffré rappelé ci-dessus gagnerait à être affiné pour en comprendre l'incidence réelle.

Quant à la moitié des jeunes qui n'ont pas trouvé à s'embaucher durablement après leur stage, il serait également utile de connaître leur employabilité réelle. De même, la connaissance des types d'entreprises bénéficiaires (secteurs d'activité, taille, localisation, structures de qualifications) et l'analyse de l'impact économique de ces recrutements de jeunes pour l'entreprise mériteraient d'être développées. Il ne semble pas par ailleurs que les éventuels "effets d'aubaine" pour les entreprises (substitution d'embauches aidées par le PAE à des embauches ordinaires qui auraient été de toute façon réalisées) aient été analysés. Il serait enfin souhaitable d'avoir une meilleure lisibilité de la nature et de la qualité des formations dispensées, et de leur capacité à améliorer réellement l'employabilité des jeunes.

Les mesures d'aide à l'auto-emploi et aux promoteurs ont tenté d'offrir à des jeunes promoteurs la possibilité de créer leur propre emploi en créant une entreprise. Le "Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes" finance, à côté des actions en faveur de l'insertion, des actions complémentaires destinées à faciliter la création d'entreprises. Le nombre de jeunes entrepreneurs ayant réalisé des projets d'investissements avec l'appui de ce fonds, s'élève à fin décembre 2000 à 471, ayant généré 2 250 emplois.

Le "programme d'appui à l'auto-emploi" (également financé par le Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes) consiste à financer les projets des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (bac + 2 au moins, 35 ans au plus) inscrits dans les CIOPE. Il vise l'auto-insertion dans la vie active des jeunes diplômés porteurs de projets dont le coût ne dépasse pas 250 000 DH. Des conventions ont été signées avec deux banques (la Caisse nationale du crédit agricole, et la Banque centrale populaire). Les résultats quantitatifs ont été modestes: la loi de finances 2002 retient le chiffre de 660 candidats et 540 bénéficiaires de prêts pour l'année 2001. Pour la période précédente, depuis le démarrage en septembre 1999 jusqu'en juin 2000, 6 185 jeunes ont été candidats, 6 158 ont été choisis pour finaliser leurs projets, 838 projets ont été déposés aux banques pour financement et 337 ont été agréées. 72 entreprises se sont installées (142 emplois générés).

Trois remarques s'imposent au terme de cette brève présentation de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi, notamment à la fin des années 90: 1) Le nombre de bénéficiaires est modeste, et très inférieur aux besoins, 2) L'impact de ces mesures, tant sur l'emploi des jeunes que sur les entreprises, n'est pas suffisamment connu, en dehors des simples comptages de bénéficiaires, 3) Ces mesures sont quasi exclusivement destinées aux diplômés, alors que la grande masse des chômeurs est sans diplôme ou ne possède qu'un faible niveau de formation.

5.3.3 Les mesures actuellement en vigueur

Les instruments présentés par la loi de finances pour l'année 2002 en faveur de la promotion de l'emploi sont au nombre de cinq. Les deux premiers sont des reconductions de mesures déjà en vigueur dans le passé récent. Les trois suivants présentent des innovations.

30 Loi n°1.93.16 du 23 mars 1993, modifiée par la loi 13/98 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation insertion professionnelle.

31 58 500 formés entre novembre 1997 et décembre 2000, chiffres figurant dans la note de présentation du projet de loi de finances n°44-01 pour l'année budgétaire 2002.

- **Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes**: programme d'appui à l'auto-emploi, construction de locaux professionnels;

- **Fonds de soutien à certains promoteurs**: l'objectif est d'encourager l'initiative privée, notamment celle des jeunes diplômés ou ceux ayant une qualification professionnelle;

- **Formation par apprentissage**: l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle dans les métiers de l'artisanat par l'implication des artisans dans l'acte de formation;

- **Le crédit - formation**: offre une allocation de 2 000 à 7 000 Dh pour se former dans un centre de formation (liste officielle de centres agréés) afin de combler un décalage entre les compétences d'un candidat recruté sur une offre d'emploi et celles requises par le poste qu'il va occuper. Il est mis en place suite à un protocole d'accord signé entre l'employeur, l'ANAPEC et le candidat recruté;

- **Formation insertion:** le dispositif actuel (depuis juillet 2001) propose une diversification des mesures mais la cible principale, sinon exclusive, reste les jeunes titulaires d'un diplôme (bac et plus):

- Des *contrats de stages*: 4 types régis par la loi 16-93 instituant la formation - insertion, modifiée et complétée par la loi 13-98, et définis par la décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et des finances du 11 mai 2001, aucun groupe cible spécifique n'est visé en particulier (tels que les femmes au chômage, les chômeurs de longue durée, etc.), et les différentes mesures ne se distinguent que par les objectifs et les conditions d'éligibilité définies comme suit:

  - ✓ Le *contrat d'insertion* (6/12/18 mois): pour acquérir de l'expérience (diplômés bac ou équivalent);

  - ✓ Le *contrat d'accès à l'emploi* (6/12/18 mois): pour l'insertion des publics en difficulté (handicapé avec bac ou équivalent, moins de 35 ans, bac +2, jeunes chômeurs de durée supérieure à 3 ans);

  - ✓ Le *contrat de développement de l'emploi* (6/12/18 mois): création d'emplois qualifiés dans les PME des zones en difficulté (entreprises ayant moins de 50 salariés) (jeunes de moins de 35 ans, bac +2, un an de recherche d'emploi);

  - ✓ Le *contrat d'emploi qualifié d'utilité sociale* (6/12/18 mois): pour répondre à des besoins sociaux (jeunes de moins de 35 ans, bac +2, un an de recherche d'emploi).

Les aides à la création d'auto-emploi sont maintenues, et le suivi des candidats (sans condition d'âge ou de diplôme) est confié à l'ANAPEC.

Les mesures en faveur des moins diplômés restent peu nombreuses. En dehors de la Promotion nationale (programmes de grands travaux publics gérés par le ministère de l'intérieur), et des micro-crédits (fonds géré par le ministère des finances), les populations de jeunes les plus démunies de formation ne sont pas éligibles aux mesures en faveur de l'emploi. Elles peuvent être tentées de se tourner vers l'émigration, surtout dans les zones les plus en difficulté, mais leur faible formation risque de les exclure également de ce marché.

5.3.3.1 La fonction d'intermédiation

Les Bureaux de placement ont été institués en 1921. Traitant plutôt de la demande d'emploi peu ou pas qualifiée, ils ont connu une activité importante pour la gestion des candidatures à l'émigration.

Dès le début des années 90, avec l'apparition du chômage des diplômés, une nouvelle structure a été mise en place pour accueillir et orienter cette nouvelle population de jeunes en difficulté sur le marché. Les CIOPE ont ainsi fonctionné, en restant à part des bureaux d'emploi, pour assurer la répartition des demandeurs d'emploi sur les diverses mesures offertes.

En 2001, l'ANAPEC prend la suite des CIOPE qui disparaissent, ainsi que les bureaux de placement[32], au 1er janvier 2002.

32 La suppression des bureaux de placement est une décision officielle qui pourrait n'être pas respectée dans certains cas, lorsque les autorités locales estiment que la fonction qu'ils remplissent envers les populations les plus en difficulté doit être maintenue.

L'ANAPEC, contrairement aux CIOPE, est conçue comme un véritable organe d'intermédiation sur le marché du travail. Elle vise à renforcer sa capacité à intervenir sur le marché des offres d'emplois ordinaires[33] (emplois non aidés, c'est à dire sur contrats communs) et à développer pour cela sa pénétration des entreprises, en organisant un véritable travail de prospection auprès des employeurs qu'elle considère comme ses "clients". En se tournant prioritairement vers l'offre d'emploi, elle souhaite ne plus se limiter à la fonction sociale de distribution des stages et des formules d'aide à l'insertion ou à la création d'entreprises, qui demeure cependant dans ses attributions essentielles. Elle compte développer une activité de prospection auprès des entreprises. Elle entend par ailleurs développer au profit des entreprises une véritable fonction de conseil pour la gestion de l'emploi et des compétences. L'ANAPEC a également la charge de l'embauche internationale, qui s'est développée récemment vers l'Espagne et les pays du Golfe, et traite aussi des besoins spécifiques des investisseurs étrangers[34].

Mais le décret de création définit le champ d'intervention de l'ANAPEC aux emplois qualifiés, ce qui apparaît comme une approche restrictive du marché du travail. Pourtant l'Agence entend ne refuser "aucune demande d'entreprise qui recherche un appui pour réussir un recrutement, même pour des emplois peu, voire pas qualifiés". Il reste que cette restriction laisse en suspens la question de la grande masse des demandeurs d'emploi, qui n'a pas de diplôme ou de formation donnant une quelconque employabilité. Il est probable que les demandeurs sans qualification ne viendront pas spontanément dans les agences locales de l'ANAPEC, dont le réseau prend la suite des CIOPE, réservés aux diplômés. Mais à plus long terme, il pourrait être difficile de maintenir la non prise en compte des demandeurs d'emploi peu ou mal formés (faible niveau de qualification ou formation générale de type collégial ou secondaire).

En outre, il convient d'ajouter, en matière d'intermédiation, qu'il existe des agences de placement privées (dans le domaine des emplois administratifs, il peut s'agir d'une activité secondaire de cabinets de conseil ou d'expertise comptable) et agences de travail temporaire, avec lesquels l'ANAPEC entend développer une politique de coopération plutôt que de concurrence.

5.3.4 L'information sur l'emploi et le marché du travail

Il n'y a pas à l'heure actuelle de véritable système d'information sur le marché du travail. La direction de la statistique fournit de bonnes données de cadrage sur la population active, l'emploi et le chômage, grâce à l'enquête annuelle sur l'emploi, rendue trimestrielle depuis 1997. Mais l'absence, jusqu'à la création de l'ANAPEC, d'un véritable service public de l'emploi n'a pas permis de produire des informations régulières et fiables sur l'offre et la demande d'emplois.

Le marché de l'emploi reste donc largement une "boîte noire", d'autant que le Maroc n'a pas de nomenclature de professions et métiers adaptée à la connaissance des structures d'emplois et de qualifications, ainsi qu'aux besoins des entreprises du secteur privé. La direction de la statistique publie quelques données selon la CITP du BIT (classification internationale type des professions) au niveau des grandes catégories professionnelles, mais elle ne peut le faire au niveau désagrégé des professions et des métiers. La méconnaissance des structures de qualification et d'emplois des entreprises du secteur privé constitue par ailleurs une gêne considérable pour le pilotage de la formation professionnelle, car il n'existe aucune analyse globale et sectorielle des structures par professions et de leur évolution.

La création d'un observatoire est souhaitée par le MEFPDSS, et notamment la direction de l'emploi. Mais cette dernière est très faiblement dotée en personnel et en moyens. Sa "Division des enquêtes et études sur l'emploi" a fait réaliser quelques études[35], et s'efforce de constituer une base de données sur l'emploi (exploitation des fichiers entreprises du ministère du commerce et de l'industrie, de la CNSS, des enquêtes de la direction de la

33 Les CIOPE ne réussissaient à traiter les recrutements directs que dans une proportion infime (611 recrutements en 2000).

34 En particulier, l'ANAPEC a conclu des accords avec les investisseurs étrangers pour le recrutement des demandeurs d'emploi dans les provinces du nord.

35 Sur plusieurs thèmes: le salaire minimum, les gains et pertes d'emploi par secteurs, la boucle prix-salaires, mais aucune n'a encore été publiée. Il existe aussi un projet de bilan social pour les grandes entreprises.

statistique, enquêtes de cheminement de l'OFPPT), mais elle rencontre de multiples obstacles techniques et institutionnels.

C'est l'ANAPEC qui s'est vu confier la tâche de mettre en place un observatoire de l'emploi, mais ce projet n'est pas à l'heure actuelle une priorité.

5.3.5 La gestion régionale et locale de l'emploi

L'approche régionale et locale des questions de l'emploi est une priorité affirmée. Le Plan proclame la nécessité du renforcement du processus de décentralisation et de déconcentration, de même qu'il se préoccupe du développement rural, en recherchant en particulier à promouvoir l'emploi non agricole.

Mais sur le terrain, les choses paraissent encore peu avancées. Pour répondre à cette priorité, la direction de la statistique a fortement développé l'exploitation de la dimension territoriale dans la présentation des statistiques de population, d'emploi, de chômage. C'est une base précieuse pour les autorités publiques et les acteurs du développement, mais en tout état de cause insuffisante pour la détermination des stratégies territoriales. L'ANAPEC, une fois réellement rendue opérationnelle, apportera un suivi de l'activité du marché du travail et une capacité d'intervention pour les entreprises locales et la création de micro-unités.

L'ADS (Agence de développement social), de création récente, fournira un instrument utile pour l'action dans les zones rurales en difficulté: ses actions sont orientées vers l'aide à la réalisation de petits projets d'infrastructures socio-collectives de base (développement communautaire), l'assistance et le soutien à la micro-entreprise, le renforcement des actions des ONG déjà actives dans ces domaines. Mais l'année 2001 est surtout consacrée à la mise en route du programme, l'installation des structures de l'agence, et la recherche de ressources supplémentaires.

6 - Synthèse des constats et recommandations

6.1 *Concernant l'articulation éducation - formation*

Depuis la promulgation de la Charte nationale de l'éducation et de la formation, une véritable politique de valorisation des ressources humaines a été définie par les autorités politiques du pays et se met progressivement en place. Les problèmes d'éducation et de formation, leurs relations avec le marché du travail, y sont abordés de manière intégrée; cependant, dans les faits, la formation professionnelle et l'éducation scolaire, confrontées à des problèmes d'insuffisance d'offre de formation et/ou d'éducation au regard des besoins des populations à scolariser ou à former, à la faible qualité des enseignements dispensés et à l'impérative nécessité de restructurer leurs systèmes respectifs, entretiennent peu de relation. Les deux sous-systèmes continuent de fonctionner selon les logiques sectorielles qui leur sont propres et leur articulation gagnerait à être améliorée.

Les principaux constats dans ce domaine peuvent se résumer comme suit:

- l'enseignement de base est peu développé et, pendant longtemps, les taux de scolarisation ont été très faibles (inférieurs à 80%). La mise en œuvre des nouvelles orientations de la Charte nationale a permis s'améliorer ces taux, ces deux dernières années (90% en première année du primaire à la rentrée 2001/02);

- les taux de rendement sont faibles et l'enseignement de base génère d'importantes déperditions scolaires à tous les niveaux et paliers des cycles d'enseignement primaire et secondaire;

- le cycle d'enseignement secondaire n'accueille, pour le moment, que 47% des élèves issus de la dernière année de l'enseignement fondamental. Ce taux est très faible;

- la population est analphabète à plus de 51%.

La formation professionnelle dont les missions officielles sont de produire les compétences nécessaires au développement du secteur productif, d'une part, et de préparer à l'insertion dans la vie active les populations en âge de travailler d'autre part, n'arrive pas à concilier ces deux impératifs de manière équilibrée. Elle est confrontée à un double problème:

- comment offrir une possibilité de formation aux personnes non scolarisées par le système éducatif et aux jeunes exclus prématurément ou non, pour différentes raisons, du même système ? Une réponse affirmative nécessite, bien entendu, des moyens importants et surtout la définition d'une politique clairement affirmée à ce sujet. Or, celle-ci n'est pas à l'ordre du jour et les capacités actuelles du système national de formation professionnelle, public et privé, ne permettent de prendre en charge qu'une faible partie de la demande potentielle de formation, soit 72 000 nouveaux stagiaires par an. Ce qui équivaut à un taux de satisfaction de la demande formulée estimé entre 20% environ;

- comment produire, en quantité et en qualité les compétences répondant aux besoins des entreprises dont la compétitivité doit par ailleurs être impérativement améliorée, notamment dans la perspective de la mise en place de la zone euro-méditerranéenne de libre échange ? Ce qui est également un autre défi pas facile à relever et, en même temps, un choix stratégique peu compatible avec le précédent lorsque les ressources financières à affecter sont limitées.

Sans ignorer totalement la demande individuelle de formation, notamment celle émanant des jeunes en quête d'insertion socioprofessionnelle, la priorité a été accordée pour le moment à la satisfaction des besoins en compétences des entreprises et l'accompagnement de celles-ci dans la mise à niveau de leurs ressources humaines. Un processus de restructuration de la formation professionnelle a été engagé dans ce sens depuis une dizaine d'années et sa mise en œuvre se poursuit avec le concours de plusieurs bailleurs de fonds, dont la Commission européenne et la Banque mondiale.

Ce choix qui privilégie la demande économique et oriente tout le système vers la satisfaction des entreprises, entraîne donc un certain nombre de conséquences:

- Pour les raisons d'insuffisance des capacités d'accueil, la demande de formation des individus n'est prise en considération que de façon très partielle. Ce qui pourrait avoir pour effets au plan macro-économique une plus lente évolution des qualifications, une relative stagnation de l'organisation du travail et une faible productivité du travail, perceptibles notamment dans les petites et micro-entreprises.

- La grande majorité des jeunes arrivant ou se trouvant déjà sur le marché du travail n'est pas préparée à l'insertion dans la vie active. Ces populations ont généralement tendance à s'orienter vers le marché informel pour trouver un emploi souvent précaire et sans qualification, accroissant du même coup la population active de ce secteur, ou bien, elles sont attirées par l'émigration, notamment clandestine.

Pour réduire les effets négatifs de ce choix, des actions ciblées pourraient être engagées; elles viseraient à:

i) Favoriser l'employabilité des populations en âge de travailler qui n'ont pu (ou ne peuvent pas) accéder à une formation initiale, au moyen de mesures visant à identifier leurs besoins en formation, notamment les populations concernées par le chômage de longue durée, et se traduisant par l'organisation de formation de courte durée, adaptées à leurs besoins, à finalités multiples:

  - soit créer des activités pour propre compte ou des micro-entreprises;

  - soit pour acquérir une qualification ou une expérience professionnelle conférant la possibilité d'un nouveau départ dans la recherche d'un emploi ou d'une amélioration de la situation professionnelle personnelle, etc.

ii) Faciliter la transition entre le système scolaire et le monde de l'emploi, surtout dans un contexte où l'emploi salarié est limité, pour les populations ayant prématurément quitté l'école ou n'ayant pas bénéficié d'une éducation de base (analphabètes). Un développement rapide du mode de formation par apprentissage et l'introduction de formules formation-qualification pour l'acquisition d'une expérience professionnelle, au moyen d'une mobilisation accrue des capacités formatives des entreprises, dans le cadre d'une politique arrêtée avec les partenaires sociaux, pourraient répondre à cette situation.

6.2 Concernant la formation professionnelle

Plusieurs constats positifs peuvent être faits concernant l'organisation et le fonctionnement de la formation professionnelle au Maroc.

Tout d'abord, la formation professionnelle est coordonnée par un seul département ministériel qui est chargé de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation de la politique du Gouvernement dans ce domaine. Ce qui évite l'atomisation de ce secteur où interviennent plusieurs départements ministériels.

Il existe également un important secteur privé de la formation qui cohabite harmonieusement avec le secteur public et accueille un effectif de stagiaires presque équivalent.

La formation de type résidentiel prédomine dans les deux secteurs. Le secteur public introduit depuis quelques années d'autres modes de formation alternatifs (formation par alternance, formation par apprentissage, cours du soir, formation à distance) qui sont, pour la plupart, en phase d'expérimentation ou d'extension progressive, mais leur développement reste pour le moment limité. Le secteur privé de la formation professionnelle ne réalise pratiquement pas d'actions de formation en collaboration avec le milieu professionnel; il intervient de manière encore très marginale dans la formation continue au profit des entreprises.

Les formations dispensées par les différents opérateurs sont, selon le cas, diplômantes ou qualifiantes. La qualité de la formation est différente au sein du secteur public, en fonction des opérateurs, des types d'établissements et des niveaux de qualification visés; elle a tendance à s'améliorer avec la restructuration progressive des filières et la mise en place de l'approche par compétences, engagées dans certains secteurs par l'OFPPT.

Dans le secteur privé, même si un nombre limité d'écoles dispensent une formation de qualité, l'offre de formation demande globalement à être améliorée. Ce secteur connaît un développement considérable mais aussi une certaine précarité due, entre autres, à un faible niveau d'organisation de la profession, une capacité d'ingénierie insignifiante, un effectif d'enseignants permanents très réduit, une concentration de l'offre autour des filières du tertiaire et une raréfaction de la demande solvable dans les filières les plus répandues. Ce secteur a certainement besoin d'un appui pour s'organiser et se mettre à niveau dans le cadre de la loi prévue à cet effet prévoyant un système de qualification des filières et d'accréditation des établissements.

Le département de la formation professionnelle a engagé, en relation avec d'autres opérateurs publics, un processus de mise à niveau du système de formation professionnelle à travers différents projets bénéficiant d'un appui technique et financier de plusieurs bailleurs de fonds. Ce processus est relativement bien engagé; l'approche retenue est plutôt sectorielle que systémique et se veut pragmatique dans la mobilisation des partenaires, en particulier les organisations professionnelles de branches.

Les orientations politiques et la base juridique nécessaires à la rénovation du système sont clairement définies. Les principaux mécanismes envisagés pour concrétiser les choix politiques retenus sont en place. Les premiers résultats obtenus, bien que partiels, sont encourageants, notamment au niveau de l'ingénierie de formation, de la formation des formateurs, du système d'information et d'aide à la décision en cours de mise en place, du pilotage du système, etc. C'est par conséquent, un processus à consolider et à accélérer.

Cependant, des améliorations restent à faire pour réduire certaines insuffisances et poursuivre dans des conditions satisfaisantes la mise à niveau, en assurer la pérennité et garantir une adaptation continue à l'évolution du contexte socio-économique marocain, et mieux définir les priorités dans ce domaine à l'avenir.

Le problème le plus important auquel se trouve confronté le système et qui appelle une nécessaire clarification est celui du financement de la formation professionnelle, lui-même imbriqué au financement et au développement de la formation continue.

i) Le pilotage du système

Le DFP dispose actuellement d'un système de pilotage qui a notamment permis de lancer une dynamique de mise à niveau de la formation professionnelle sur la base de nouveaux axes de développement visant notamment le redéploiement de l'offre de formation vers les besoins des entreprises.

Pour assurer une meilleure exécution des stratégies de mise à niveau et les faire évoluer en coordination avec les principaux partenaires institutionnels, économiques et sociaux, il est recommandé de:

- compléter les mécanismes existants par des outils d'analyse économique et d'impact pour vérifier le niveau d'atteinte des objectifs fixés;
- renforcer le rôle des partenaires sociaux dans le sens d'une plus grande responsabilisation des organisations professionnelles sectorielles et au niveau des instances régionales de concertation, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle politique de régionalisation du Maroc;
- concevoir et mettre en place un système d'information en mesure de produire des données et des informations clés sur le système de formation professionnelle ainsi que sur son environnement économique, notamment l'emploi, permettant aux différents acteurs de disposer d'une information pertinente à travers un système de tableaux de bords organisé en fonction des responsabilités et des champs d'action.

ii) Le financement de la formation professionnelle

Le système de financement actuel a permis de développer les capacités de formation initiale, grâce à l'affectation de plus de 80% du produit de la TFP au budget de fonctionnement de l'OFPPT. L'Etat finance également la formation professionnelle des autres départements formateurs.

Compte tenu des objectifs à moyen et long terme que se fixe le secteur, en terme d'accroissement des capacités d'accueil du dispositif de formation, deux principaux éléments vont peser sur le système de financement de la formation professionnelle:

(i) l'augmentation des dépenses récurrentes de fonctionnement des structures de formation, (ii) le développement de la formation continue à travers les CSF.

Concernant les dépenses récurrentes de fonctionnement des structures nouvelles de formation, il faudra probablement trouver d'autres sources pour financer l'offre publique de formation initiale, si l'on veut développer la formation continue et accompagner le plus grand nombre d'entreprises dans la mise à niveau de leurs ressources humaines, notamment dans la perspective de la mise en place de la zone de libre échange à l'horizon 2010.

Pour ce qui est du système de gestion de la formation continue, les entreprises et les organisations professionnelles souhaitent que le procédé actuel de fixation par décision administrative du budget annuel de la formation continue soit fondamentalement reconsidéré, dans la mesure où il ne répond pas à leurs attentes et à leurs besoins et que, de surcroît, il limite de manière artificielle le développement du marché de la formation en cours d'emploi.

Le nouveau décret en cours de préparation, prévoyant une affectation d'au moins 20% du montant total de la TFP aux CSF, contribuera à améliorer la situation actuelle mais ne résoudra pas définitivement le problème, surtout dans la perspective de mise en œuvre d'un programme de mise à niveau des entreprises.

En outre, compte tenu des énormes besoins de formation des individus arrivant ou se trouvant déjà sur le marché du travail, et de l'incapacité du dispositif en place à les satisfaire, il est recommandé d'élargir le champ d'intervention de la formation continue à la lutte contre le chômage des jeunes et à la préparation de ces derniers à l'insertion dans la vie active.

A cette fin, la formation professionnelle, pourrait contribuer au financement d'actions ciblées ci-dessus mentionnées, relatives respectivement i) à l'accroissement de l'employabilité des populations en âge de travailler et qui n'ont pu accéder à une formation, y compris les travailleurs du secteur informel, ii) à l'amélioration de la transition entre le système scolaire et le monde du travail, à travers un développement accru de l'apprentissage et des formules de formation-qualification permettant d'acquérir une qualification ou une expérience professionnelle.

Il demeure entendu que la mise en place de ces mesures n'est envisageable que si la coopération entre les entreprises et les partenaires sociaux s'intensifie davantage et s'inscrive dans le cadre d'une politique de lutte contre le chômage des jeunes, impliquant le secteur de la formation professionnelle et de l'emploi.

iii) La réforme pédagogique

Le département de la formation professionnelle a retenu l'approche par compétences comme axe stratégique pour la réforme pédagogique du système. Elle est développée à titre expérimental depuis quelques années et les résultats obtenus à ce stade sont probants.

Pour que le processus puisse être poursuivi et progressivement généralisé, il est recommandé, dans les étapes à venir:

- d'impliquer davantage les entreprises et, particulièrement, les fédérations professionnelles;
- d'introduire et faire assimiler progressivement le concept de gestion par les compétences au niveau des entreprises;
- d'adapter le cadre réglementaire actuel par rapport aux exigences de l'approche par compétences (système d'évaluation et de certification, règles de qualification des filières et d'accréditation des établissements privés, système de validation des acquis et de reconnaissance des compétences);
- de restructurer les établissements de formation pour l'implantation des programmes par compétences, avec une refonte de l'organisation pédagogique;
- de préparer l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle à l'approche par compétences (directeurs, directeurs des études, formateurs, inspecteurs pédagogiques).

6.3 Concernant le marché de l'emploi

Pour une véritable politique de l'emploi

L'ensemble des partenaires signale avec force l'absence d'une véritable politique active de l'emploi: les partenaires sociaux, les services du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle sont conscients qu'une juxtaposition de mesures ne peut constituer une politique dans ce domaine.

Même si elle paraît nécessaire, une stratégie fondée exclusivement sur une approche sectorielle ne peut remplacer une réflexion globale sur l'approche de l'emploi et l'adoption d'une véritable politique active et systémique, qui prenne en compte les divers aspects concernés et les multiples interactions qu'il convient de coordonner si l'on veut apporter des réponses efficaces à des problèmes qui sont devenus urgents. L'inconvénient majeur des mesures prises est leur manque de lisibilité. De surcroît, elles sont trop directement concentrées sur les populations de diplômés et laissent les moins formés s'accommoder, au mieux, de l'emploi dans le secteur informel, qui reste lui-même mal appréhendé et n'est pas intégré en tant que tel dans l'approche de l'emploi.

Force est de constater qu'en dépit des programmes en faveur de l'emploi et des dispositifs mis en place, le chômage n'a pas sensiblement régressé et les inadéquations sur le marché du travail perdurent. La création d'un service public de l'emploi est un pas important pour disposer d'un instrument capable d'intervenir efficacement sur le marché et notamment auprès des entreprises, mais elle est indépendante de l'adoption de mesures réellement adaptées à une approche globale.

La mise à niveau des entreprises

La situation des entreprises marocaines et celle du marché du travail créent une urgence pour la transformation et l'amélioration des performances du système éducatif, qui est le domaine central de la Charte nationale d'éducation et de formation. Mais elle crée aussi une forte sollicitation et un vaste espace d'intervention et de développement pour la formation professionnelle sous toutes ses formes, initiale et continue, publique et privée, à la condition que les formés puissent y acquérir des compétences répondant, en qualité et quantité, aux besoins actuels et futurs des entreprises.

Un programme stratégique de mise à niveau des entreprises semble faire aujourd'hui défaut. Pourtant, le Plan est très clairement conscient que "le programme de mise à niveau de l'économie marocaine devra s'inscrire dans le cadre d'une stratégie visant à améliorer l'environnement de l'entreprise marocaine et à renforcer sa compétitivité". Or c'est bien de la situation des entreprises qu'il faut partir pour relever les défis auxquels le pays se trouve confronté, tant en raison de sa situation intérieure, que des contraintes induites par le processus d'intégration euro-méditerranéenne.

Un véritable programme de mise à niveau des entreprises pourrait fournir la base d'une réflexion d'ensemble sur leurs besoins en ressources humaines, et sur les formes d'articulation avec la formation pour lutter efficacement contre les distorsions du marché. Le Plan quinquennal signale bien que les actions à entreprendre pour permettre aux entreprises de renforcer leur position sur les marchés intérieurs et extérieurs nécessitent notamment la restructuration des entreprises, en matière de méthodes de gestion, d'encadrement et d'équipement, ainsi que le renforcement du système de normalisation et d'amélioration de la qualité, ce qui ne peut qu'avoir des conséquences majeures sur le développement des compétences impliquant l'usage de la formation continue et alternée et l'association du secteur privé de la formation. Il nécessite un pilotage sur une base tripartite (Etat, employeurs, syndicats), seule capable de mobiliser l'ensemble des énergies et des compétences.

Une politique systémique et active de l'emploi devrait partir d'une problématique qui mettrait l'entreprise au cœur des préoccupations, si l'on s'accorde sur le fait que seules les entreprises performantes et compétitives, sur les différents marchés (locaux, régionaux, nationaux ou internationaux) où elles opèrent et peuvent opérer, sont créatrices d'emplois durables.

La formation professionnelle, sous toutes ses formes et en direction de toutes les catégories de population, reste un outil privilégié pour la politique de l'emploi dans un pays où le déficit général d'éducation reste important et ne pourra être comblé rapidement.

La mise en place d'une politique active de l'emploi appelle aussi la constitution d'une capacité de traitement de données statistiques et de production des informations répondant aux besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi ou des promoteurs, qui fait aujourd'hui défaut.

A cet égard, il convient de signaler qu'il existe très peu d'informations sur le secteur informel au Maroc qui est pourtant un grand pourvoyeur d'emplois, précaires et peu qualifiés pour la plupart - et vers lequel ont naturellement tendance à s'orienter les populations qui arrivent sur le marché du travail sans préparation à la vie active, notamment les analphabètes, les jeunes en rupture de scolarité et les chômeurs de longue durée. Ce secteur gagnerait à être investi par la formation professionnelle initiale et continue, dans la perspective de la mise en place de la zone de libre-échange, pour améliorer la qualification des populations concernées.

7 - Annexes

Annexe 1: Sigles et abréviations utilisés

AFD	Agence française de développement
ADS	Agence de développement social
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
ANRT	Agence nationale de la réglementation des télécommunications
AMITH	Association marocaine des industries du textile et de l'habillement
APEBI	Association professionnelle des entreprises de bureautique et d'informatique
CCE	Commission des Communautés européennes
CDC	Centre de compétences
CEP	Certificat d'études primaires
CFA	Centre de formation de l'apprentissage
CFF	Centre de formation de formateurs
CGEM	Confédération générale des entreprises marocaines
CIOPE	Centre d'information et d'orientation pour la promotion de l'emploi (OFPPT)
CNFP	Commission nationale de formation professionnelle
CNJA	Caisse nationale du crédit agricole
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
COD/FC	Comité d'orientation de la demande en formation continue
CP	Conseil de perfectionnement
CPFP	Commission provinciale de formation professionnelle
CPS	Cahier des prescriptions spéciales
CQA	Centre de qualification agricole
CQP	Centre de qualification professionnelle
CQPM	Centre de qualification des pêches maritimes
CSF	Contrats spéciaux de formation
CTS	Comité technique de suivi
DCE	Délégation de la Commission européenne

DD	Direction du développement (à l'OFPPT)
Dh	Dirhams
DFC	Direction financière et comptable (à l'OFPPT)
DFP	Département de la formation professionnelle
DLCA	Direction de la lutte contre l'analphabétisme (au MDSSEFP)
DMG	Direction des moyens généraux (à l'OFPPT)
DRH	Direction des ressources humaines
DRIF	Direction de la recherche et ingénierie de formation (à l'OFPPT)
EFPP	Etablissement de formation professionnelle privée
EFP	Etablissement de formation professionnelle
ESITE	École supérieure des industries textiles (Épinal, France)
ESITH	École supérieure des industries du textile et de l'habillement (Casablanca)
FBCF	Formation brute de capital fixe
FC	Formation continue
FCA	Fédération des Chambres d'agriculture
FENELEC	Fédération des entreprises nationales d'électricité
FI	Formation initiale
FIMME	Fédération des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (1952)
FNIH	Fédération nationale de l'industrie hôtelière
FNM	Fédération nationale des minotiers
FOAD	Formation ouverte à distance
FP	Formation professionnelle
FPA	Formation professionnelle alternée
FR	Fonds de roulement (GIAC)
GIAC	Groupement interprofessionnel d'aide au conseil
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (coopération bilatérale allemande)
IGR	Impôt général sur le revenu
IMME	Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques
ISTA	Institut supérieur de technologie appliquée

ISTA/IE	Institut supérieur de technologie appliquée inter-entreprises (OFPPT)
ISTPM	Institut spécialisé de technologie des pêches maritimes
ISTTHA	Institut spécialisé des techniques touristiques et hôtelières appliquées (Marrakech) (dénommé ensuite ISTA et maintenant ISIHR)
ITA	Institut de technologie appliquée
ITH	Institut technique de l'habillement (Casablanca)
ITPM	Institut de technologie des pêches maritimes
LIRHE	Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi
MCI	Ministère du commerce et de l'industrie
MEURO	Million d'euros
MDh.	Million de dirhams
MDSSEFP	Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle (anciennement)
MEFPDSS	Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité (actuellement)
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
OREF	Observatoire régional emploi-formation
PAE	Programme d'appui à l'auto-emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PRICAM	Programme de renforcement institutionnel canadien au Maroc
RH	Ressources humaines
SEPTI	Secrétariat d'Etat chargé de la poste, des technologies, des télécommunications et de l'information
TFP	Taxe de la formation professionnelle
TS	Technicien supérieur
TSFM	Technicien spécialisé en fabrication mécanique
UE	Union européenne
UGEFA	Unité de gestion de l'élargissement de la formation professionnelle alternée
UGP	Unité de gestion du projet

Annexe 2: Bibliographie

Les références bibliographiques listées ci-dessous représentent une sélection de documents consultés par les experts.

- Bilan de la rentrée scolaire, Ministère de l'agriculture, du développement rural et des eaux et forêts, septembre 2001.
- Cadre juridique instituant et organisant la *formation professionnelle alternée*, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, juillet 1998.
- Cadre juridique régissant la *formation professionnelle privée*, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, juin 2001.
- Cadre méthodologique d'élaboration des programmes de formation professionnelle selon l'approche par compétences, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, février 2000.
- Charte nationale d'éducation et de la formation, Royaume du Maroc, Commission spéciale éducation formation, août 2001.
- Convention de financement spécifique entre la Communauté européenne et l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), décembre 1998.
- Développement local de l'emploi au Maroc, juin 2001.
- Formation maritime, Ministère des pêches maritimes, Direction de la formation maritime et de la promotion socioprofessionnelle, 2001.
- Loi n°12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, septembre 2000.
- La formation professionnelle en chiffres, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, 1997/1998.
- Note d'orientation pour la préparation du Plan quinquennal 1999/2003.
- Projet d'appui à la mise à niveau de la formation professionnelle au Maroc, financé par l'Union européenne MEDA – Maroc / 010 A, Plan d'actions détaille de l'année 2001*, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, février 2001.
- Projet d'appui à la mise à niveau de la formation professionnelle au Maroc, financé par l'Union européenne MEDA – Maroc / 010 A, Plan opérationnel global (P.O.G.) sur 4 ans (21 juin 1999-20 juin 2003), Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, février 2001.
- Présentation générale du secteur de la formation professionnelle privée, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, octobre 2001.
- Programme de développement du système de la formation maritime, Ministère des pêches maritimes, Direction de la formation maritime et de la promotion socioprofessionnelle, juin 2001.

- Procès-verbal de la réunion du 9ème comité technique mixte franco-marocain sur la formation professionnelle, le travail et l'emploi, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, décembre 2000.

- Projet MEDA-Maroc 010/A, Etat d'avancement au 31 octobre 2001 et prévision des réalisations au 31 décembre 2002, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- Projet de décret modifiant et complétant le décret n°2-73-633 portant la création de la *taxe de formation professionnelle,* Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, novembre 2001.

- Etude sur le secteur informel et le marché du travail, Banque Mondiale.

- Rapport d'activités du département de la formation professionnelle, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, juillet 1997 – juin 1998.

- Rapport d'activités du département de la formation professionnelle, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, juillet 1998 – juin 1999.

- Troisième projet de développement du secteur privé (formation continue), Rapport d'évaluation, Banque Mondiale, juin 1996.

- Projet SEM 03/204/012, Contribution au renforcement des structures de formation dans le secteur textile et cuir au Maroc, Rapport définitif, Evaluation finale, Projet SEM 03/204/012, Commission européenne, janvier 2000.

- Etude du projet de mise en place d'un système d'apprentissage dans le secteur de l'artisanat de production, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, juillet 2000.

- Appui aux secteurs prioritaires du système de formation professionnelle au Maroc, Projet SEM 04/204/023/A, Rapport provisoire, Evaluatio nà mi-parcours, Projet SEM 04/204/023/A, Commission européenne, mars 2001.

- Rapport sur le bilan des activités des OFPPT au titre de l'année 1998/1999, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, mars 2000.

- Reforme du système de formation professionnelle, Nouveaux axes de développement, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, octobre 2000.

- Situation économique et sociale au Maroc, MEDA Team, mars 1998.

- Recueil statistique sur l'enseignement fondamental secondaire, supérieur et professionnel (1998/1999), Royaume du Maroc, avril 2000.

- Stratégie de développement de la formation professionnelle, Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, octobre 2001.

Annexe 3: Statistiques concernant le marché du travail

PIB par grandes branches

PIB par grandes branches	1998	1999	2000	tx 99-98	tx 00-99
Secteur primaire	21 901	18 250	15 300	-16,7	-16,2
Secondaire	39 357	40 447	41 473	2,8	2,5
Mines	3 951	3 904	3 813	-1,2	-2,3
Energie	6 544	6 782	6 716	3,6	-1,0
Industries manufacturières	23 276	23 903	24 736	2,7	3,5
BTP	5 585	5 857	6 201	4,9	5,9
Tertiaire	50 004	52 053	54 822	4,1	5,3
Commerce +DTI	26 554	27 787	29 342	4,6	5,6
Transports et communications	8 655	9 357	10 229	8,1	9,3
Autres services	14 794	14 908	15 250	0,8	2,3
Administrations	22 465	23 026	23 349	2,5	1,4
PIB prix constants (Mio Dirhams)	133 727	133 776	134 944	0,0	0,9
PIB par grandes branches	**1998**	**1999**	**2000**	**tx 99-98**	**tx 00-99**
Secteur primaire	59 211	52 691	47 909	-11,0	-9,1
Secondaire	108 668	111 282	113 981	2,4	2,4
Mines	7 335	7 463	7 229	1,7	-3,1
Energie	27 461	27 908	26 436	1,6	-5,3
Industries manufacturières	58 400	59 563	62 236	2,0	4,5
BTP	15 471	16 347	18 079	5,7	10,6
Tertiaire	128 891	132 477	141 765	2,8	7,0
Commerce +DTI	66 104	66 622	70 844	0,8	6,3
Transports et communications	19 795	21 678	24 686	9,5	13,9
Autres services	42 991	44 176	46 234	2,8	4,7
Administrations	47 234	49 424	50 659	4,6	2,5
PIB prix courants (Mio Dirhams)	344 004	345 874	354 314	0,5	2,4

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Taux d'activité selon le sexe et l'âge

Taux d'activité	Les deux sexes	Masculin	Féminin
15 à 19 ans	40,2	54,2	25,8
20 à 24 ans	57,6	82,1	33,7
25 à 29 ans	64,7	92,7	37,8
30 à 34 ans	64,8	96,1	35,9
35 à 39 ans	63,9	96,3	33,5
40 à 44 ans	64,5	95,7	33,2
45 à 49 ans	62,3	94,0	32,2
50 à 54 ans	57,5	90,0	30,4
55 à 59 ans	53,4	83,5	26,8
60 ans et plus	28,5	43,7	13,0
Total	**54,4**	**79,3**	**30,0**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Population active selon les branches d'activités économiques: Ensemble et milieu Urbain

	Ensemble	Urbain	Ensemble	Urbain
Agriculture, forêt et pêche	4 563 603	265 659	42,3	5,0
Industrie extractive	61 434	43 321	0,6	0,8
Industrie manufacturière	1 387 547	1 126 585	12,9	21,1
Réparation	198 884	170 176	1,8	3,2
Electricité, gaz, eau	41 758	36 907	0,4	0,7
Bâtiments et travaux publics	674 605	447 131	6,3	8,4
Commerce de gros et de détail	1 100 301	872 784	10,2	16,4
Restauration et hôtellerie	169 438	145 901	1,6	2,7
Transports, entrepôts et communications	315 470	245 158	2,9	4,6
Banques, assurances, affaires immobilières			0,0	0,0
et services fournis aux entreprises	119 861	113 140	1,1	2,1
Services personnels et domestiques	405 900	348 877	3,8	6,5

	Ensemble	Urbain	Ensemble	Urbain
Services fournis à la collectivité (1)	464 818	411 604	4,3	7,7
Administration générale	518 745	464 534	4,8	8,7
Activités mal désignées	19 918	14 496	0,2	0,3
Chômeurs en quête de leur premier emploi	750 756	629 945	7,0	11,8
Total	**10 793 038**	**5 336 218**	**100,0**	**100,0**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Secteurs d'emplois des actifs occupés: ensemble et milieu urbain

Secteurs d'emploi	Ensemble	Urbain	Ensemble	Urbain
Administration publique et collectivités locales	825 231	748 085	8,8	17,9
Entreprises publiques ou semi-publiques	139 598	120 793	1,5	2,9
Entreprises privées non agricoles	3 874 476	2 993 767	41,4	71,7
Exploitations agricoles	4 379 628	187 575	46,8	4,5
Autres secteurs	138 605	122 370	1,5	2,9
Non déclaré	2 783	1 866	0,0	0,0
Total	**9 360 321**	**4 174 456**	**100,0**	**100,0**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Emploi industriel par grand secteur

Emploi industriel par grand secteur	1994	1995	1996	1997	1998
Industrie agro-alimentaire	100 632	101 190	100 709	101 668	104 667
Industrie textile et du cuir	188 269	187 761	191 451	200 210	210 430
Industrie chimique et parachimique	100 508	106 931	113 865	115 532	118 887
Industrie mécanique et métallurgique	44 810	46 068	44 299	43 893	44 581
Industrie électrique et électronique	11 002	11 625	12 913	13 404	15 268
Effectif total	**445 221**	**453 575**	**463 237**	**474 707**	**493 833**
Dont: permanent	365 608	367 289	370 388	382 828	403 523

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Population active et chômage

	Actifs	Actifs occupé	Inactifs	Chômeurs	Tx activité	Tx chômage
Les deux sexes						
Moins de 15 ans	514 694	514 694	8 821 197	-	5,5	0,0
15 à 24 ans	2 881 852	2 291 449	3 121 154	590 403	48,0	20,5
25 à 34 ans	2 939 186	2 326 467	1 600 935	612 719	64,7	20,8
35 à 44 ans	2 223 348	2 058 114	1 241 565	165 234	64,2	7,4
45 à 59 ans	1 636 342	1 577 572	1 162 897	58 770	58,5	3,6
60 ans et plus	597 616	592 025	1 496 715	5 591	28,5	0,9
Total	**10 793 038**	**9360 321**	**17 444 463**	**1 432 717**	**38,2**	**13,3**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Population âgée de 15 ans et plus selon le sexe et le diplôme le plus élevé obtenu: Ensemble des effectifs

Diplômes obtenus	Les deux sexes	Masculin	Féminin
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	3 866 905	2 319 476	1 547 429
Diplômes de l'enseignement secondaire	436 195	249 934	186 261
Diplômes supérieurs délivrés par les facultés			
(Excepté la faculté de médecine)	391 067	240 328	150 739
Diplômes supérieurs délivrés par les grandes écoles et instituts supérieurs (y compris la faculté de médecine)	109 607	79 359	30 248
Diplômes de techniciens et de cadres moyens	412 830	269 181	143 649
Diplômes en qualification professionnelle	340 410	207 061	133 349
Certificats en spécialisation professionnelle	64 980	42 221	22 759
Sans diplôme	13 264 479	5 876 312	7 388 167
Non déclaré	15 137	9 909	5 228
Total	**18 901 610**	**9 293 781**	**9 607 829**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Population âgée de 15 ans et plus selon le sexe et le diplôme le plus élevé obtenu: Ensemble en pourcentage

Diplômes obtenus	Les deux sexes	Masculin	Féminin
Sans diplôme	70,2	63,2	76,9
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental	20,5	25,0	16,1
Certificats en spécialisation professionnelle	0,3	0,5	0,2
Diplômes en qualification professionnelle	1,8	2,2	1,4
Diplômes de l'enseignement secondaire	2,3	2,7	1,9
Diplômes de techniciens et de cadres moyens	2,2	2,9	1,5
Diplômes supérieurs délivrés par les facultés (exceptée la faculté de médecine)	2,1	2,6	1,6
Diplômes supérieurs délivrés par les grandes écoles et instituts supérieurs (y compris la faculté de médecine)	0,6	0,9	0,3
Non déclaré	0,1	0,1	0,1
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 1999)

Diplômes de la population active occupée (urbain) (2001)

	Effectifs	%
Sans diplôme	2 202 637	50,3
Niveau moyen	1 344 353	30,7
Niveau supérieur	827 631	18,9
Non déclaré	4 379	0,1
Total	**4 379 000**	**100,0**

(Source: Direction de la Statistique, Maroc, 2001)

Annexe 4: Statistiques concernant la formation professionnelle

Effectifs des stagiaires par niveau de qualification et par opérateurs

Opérateur de formation	Niveau*	1999/2000		2000/2001		Variation (%)	
		1°A	Total	1°A	Total	1°A	Effectif
OFPPT	S	4 295	4 780	4 884	5 162	+13,7	+8,0
	Q	14 230	26 050	14 983	26 609	+5,3	+2,1
	T	8 162	15 604	8 681	16 010	+6,4	+2,6
	TS	2 725	5 095	3 281	5 811	+20,4	+14,1
	Total	**29 412**	**51 529**	**31 829**	**53 592**	**+8,0**	**+4,0**
Agriculture	Q	1 001	1 590	1 179	2 076	+17,8	+30,6
	T	350	787	363	708	+3,7	-10,0
	TS	136	261	167	302	+22,8	+15,7
	Total	**1 487**	**2 638**	**1 709**	**3 086**	**+14,9**	**+17,0**
	Q	310	606	325	592	+4,8	-2,3
	T	816	1 594	815	1 566	-0,1	-1,8
	TS	177	318	211	368	+19,2	+15,7
	Total	**1 303**	**2 518**	**1 351**	**2 526**	**+3,7**	**+0,3**
Pêches maritimes	Q	78	117	179	226	+129,5	+93,2
	T	142	295	160	357	+12,7	+21,0
	TS	56	139	80	164	+42,9	+18,0
	Total	**276**	**551**	**419**	**747**	**+51,8**	**+35,6**
Jeunesse et Sports	S	930	1 447	751	1 350	-19,2	-6,7
	Q	3 750	6 354	3 259	6 160	-13,1	-3,1
	T	246	392	293	500	+19,1	+27,6
	Total	**4 926**	**8 193**	**4 303**	**8 010**	**-12,6**	**-2,2**
Artisanat	S	1 482	2 416	1 388	2 264	-6,3	-6,3
	Q	497	792	390	715	-21,5	-9,7
	T	-	-	40	40	-	-
	Total	**1 979**	**3 208**	**1 818**	**3 019**	**-8,1**	**-5,9**

* S: Spécialisation - Q: Qualification - T: Technicien - TS: Technicien Supérieur

Opérateur de formation	Niveau*	1999/2000		2000/2001		Variation (%)	
		1°A	Total	1°A	Total	1°A	Effectif
Intérieur	Q	790	790	970	970	+22,8	+22,8
	T	754	1 379	133	853	-82,4	-38,1
	Total	**1 544**	**2 169**	**1 103**	**1 823**	**-28,6**	**-16,0**
H.C.A.R	Q	134	497	210	332	+56,7	-33,2
	T	200	373	103	272	-48,5	-27,1
	Total	**334**	**870**	**313**	**604**	**-6,3**	**-30,6**
Energie et Mines	T	42	80	39	78	-7,1	-2,5
	TS	41	71	59	96	+43,9	+35,2
	Total	**83**	**151**	**98**	**174**	**+18,1**	**+15,2**
Santé	T	-	-	78	78	-	-
Urbanisme	T	180	316	163	317	-9,4	+0,3
Equipement	TS	74	156	67	138	-9,5	-11,5
	S	-	-	695	828	-	-
	Q	-	-	-	12	-	-
	Total	**-**	**-**	**695**	**840**	**-**	**-**
Education Nationale	Q	136	221	120	225	-11,8	+1,8
ESITH	TS	151	300	155	283	+2,6	-5,7
Chambres Prof.	Q	78	78	-	-	-	-
	TS	20	20	-	16	-	-20,0
	Total	**98**	**98**	**-**	**16**	**-**	**-83,7**
Total Public	S	6 707	8 643	7 718	9 604	+15	+11,0
	Q	21 004	37 095	21 615	37 917	+3,3	+2,4
	T	10 892	20 820	10 868	20 779	-0,2	-0,2
	TS	3 380	6 360	4 020	7 178	+16,3	+11,5
	Total	**41 983**	**72 918**	**44 221**	**75 478**	**+5,3**	**+3,5**

* S: Spécialisation - Q: Qualification - T: Technicien - TS: Technicien Supérieur

Opérateur de formation	Niveau*	1999/2000		2000/2001		Variation (%)	
		1°A	Total	1°A	Total	1°A	Effectif
Privé	S	12 917	15 632	12 882	15 581	-0,3	-0,3
	Q	11 482	15 951	10 333	14 902	-10,0	-6,6
	T	12 333	21 551	13 166	22 521	+6,8	+4,5
	TS	1 481	2 644	2 052	3 441	+38,6	+30,1
	Total	**38 213**	**55 778**	**38 433**	**56 445**	**+0,6**	**+1,2**
Total Général	S	19 624	24 275	20 600	25 185	+5,0	+3,7
	Q	32 486	53 046	31 948	52 819	-1,4	-0,3
	T	23 225	42 371	24 034	43 300	+3,5	+2,2
	TS	4 861	9 004	6 072	10 619	+22,9	+16,9
	Total	**80 196**	**128 696**	**82 654**	**131 923**	**+3,1**	**+2,5**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Effectifs des stagiaires en formation par apprentissage 2000/2001

Organisme	Secteur	Effectifs des bénéficiaires
Département de l'Artisanat	Artisanat de production	1 080
Chambres d'Artisanat	Artisanat de production	1 490
Département de l'Agriculture	Agriculture	5 480
Entraide Nationale	Artisanat de Services	950
	Bâtiment	180
OFPPT	Artisanat de Services	300
	Textile habillement	250
Total		**9 730**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

* S: Spécialisation - Q: Qualification - T: Technicien - TS: Technicien Supérieur

Effectifs des stagiaires en cours du soir organisés par l'OFPPT

Niveau	1° Année	2° Année	3° Année	Total
Qualification	1 934	992	759	3 685
Technicien	4 514	2 787	2 385	9 686
Tech. Spécialisé	2 196	1 063	763	4 022
Total	**8 644**	**4 842**	**3 907**	**17 393**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Effectifs des stagiaires par type de formation

Opérateur de formation		Effectif des stagiaires
Secteur Public	OFPPT	53 592
	Autres opérateurs publics	21 886
	Total secteur public	75 478
Secteur privé		56 445
Total formation initiale résidentielle et formation alternée		131 923
Formation par apprentissage		9 730
Cours du soir		17 393
Total général		**159 046**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Evolution des effectifs des stagiaires en formation professionnelle alternée

D.F/Année	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001
OFPPT	1 151	3 351	5 893	9 316
Agriculture	2 078	2 412	2 542	3 013
Tourisme	424	435	1 117	1 051
Pêche Maritimes	-	-	-	151
Total	**3 653**	**6 198**	**9 607**	**13 531**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Développement de la formation continue dans le cadre du système des contrats spéciaux de formation (CSF)

	Entreprises Privées	Etablissements Publics	TOTAL
Dossiers déposés	2 308	7	2 315
Dossiers agréés	2 150	6	2 156
Entreprises bénéficiaires	2 017	6	2 023
Salariés bénéficiaires	155 524	16 120	171 644
Participation financière accordée (en Mio DH)	206,75	5,12	211,87

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Rendement externe de la formation professionnelle

Niveau de formation	Taux d'insertion				Taux d'emploi			
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
Spécialisation	71,6	70,9	58,2	60,5	56,9	59,7	38,7	36,7
Qualification	62,4	64,8	54,5	57,3	46,5	47,8	36,1	35,8
Technicien	55,4	55,6	42,7	46,1	43,5	41,1	31,3	31,7
Tech. Spécialisé	-	53,0	52,4	54,4	-	41,1	43,2	41,5
National	**62,0**	**62,9**	**51,3**	**54,0**	**47,8**	**48,3**	**35,4**	**34,9**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Secteur de formation	Taux d'insertion				Taux d'emploi			
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
Pêche Maritimes	-	-	71,9	88,2	-	n.s	48,2	70,6
Artisanat de Services	73,5	74,7	65,3	66,6	58,55	57,9	41,9	35,7
BTP	68,48	66,4	59,5	56,6	54,62	50,0	39,1	35,9
IMME	63,39	64,0	58,7	60,7	48,05	45,2	40,8	37,5
Hôtellerie Tourisme	-	82,7	57,3	61,4	-	66,9	40,7	41,1
Agriculture-Forêt	56,49	63,8	52,6	56,8	44,66	49,4	37,4	36,4
Textile-Confection- Cuir	76,08	72,4	51,4	69,3	56,80	59,2	41,8	51,0
Artisanat de production	57,28	66,2	50,0	51,3	43,44	53,5	34,1	35,3
Commerce	79,6	64,7	47,3	63,3	76,78	58,4	36,6	43,3

Secteur de formation	Taux d'insertion				Taux d'emploi			
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
Administration- Gestion	49,5	49,7	34,2	35,9	37,77	37,8	24,3	24,2
Santé	44,34	-	-	45,5	29,43	-	-	45,5
National	**62,0**	**62,9**	**51,3**	**54,0**	**47,8**	**48,3**	**35,4**	**34,9**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Insertion à moyen terme (3 années après l'obtention du diplôme)

		Spéciali-sation	Qualifi-cation	Technicien	Tech. Spécialisé	Total
Promotion 1993	Taux d'emploi	51	56	64	-	58
	Taux d'insertion	69	74	80	-	75
Promotion 1996	Taux d'emploi	50	51	55	71	53
	Taux d'insertion	70	69	69	83	70

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Département formateur	Taux d'insertion		Taux d'emploi	
	1993	1996	1993	1996
Intérieur	95,0	91,6	90,1	88,4
Tourisme	87,9	79,3	67,2	56,0
Pêche Maritimes	91,8	71,5	76,1	69,2
Santé	99,4	-	98,7	-
Artisanat	72,8	70,0	52,5	48,1
Entraide National	73,1	-	49,9	-
Agriculture	77,1	65,0	63,9	51,3
OFPPT	78,4	71,8	58,6	56,0
Ch. Professionnelles	63,6	-	46,5	-
HCAR	50,6	48,3	32,2	32,9
Jeunesse et Sport	58,0	64,3	42,4	46,7
Secteur Privé	71,8	68,6	55,2	49,5
National	**75,2**	**70,1**	**57,6**	**52,9**

(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Filières de formation 2000/2001

Niveau de formation	Nombre de filières offertes par le système de la formation professionnelle			
	Public	Privé	Chambres Professionnelles	Total*
Tech. Spécialisé	73	28	1	98
Technicien	101	41	2	131
Qualification	106	20	-	118
Spécialisation	30	6	-	33
Total	**310**	**95**	**3**	**380**

** les filières dispensées par plusieurs opérateurs de formation sont comptées*
(Source: Commission Nationale Professionnelle, 35ème session, Rapport de synthèse, 2000-2001)

Effectifs et niveaux de qualification des formateurs de l'OFFPT

Spécialisation	467
Technicien	1 015
Technicien Spécialisé	334
Qualification	1 211
Total	**3 027**

(Source:OFFP, 2001)