



European Training Foundation

MAROC

**ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION,
DE FORMATION ET D'EMPLOI 2018**



Le contenu du présent document relève de la seule responsabilité de la Fondation européenne pour la formation (ETF) et ne reflète pas nécessairement les points de vue des institutions de l'Union européenne.

© Fondation européenne pour la formation, 2019

Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

PRINCIPALES EVOLUTIONS DES POLITIQUES EN MATIERE D'EDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI

Le Maroc présente des perspectives favorables sur le plan de son économie et des réformes qu'il mène. Un nouveau gouvernement est en place depuis avril 2017. Il s'est engagé à poursuivre les réformes, déjà en bonne voie, et à en accélérer le rythme. Une attention particulière est accordée à des domaines clés liés à la gouvernance, à l'éducation et au marché du travail, en vue de renforcer la compétitivité et de promouvoir la croissance inclusive¹.

Un changement notable est survenu dans le secteur de l'éducation: la fusion du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Deux secrétaires d'État, chargés respectivement de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et de l'enseignement supérieur, ont été nommés. Fin octobre 2017, quatre ministres ont été limogés par décision du roi, notamment le ministre de l'éducation et le secrétaire d'État chargé de l'EFP. Leurs remplaçants ont été nommés au début de 2018. Conséquence de ces changements au niveau de la prise de décision politique et des ressources financières et humaines limitées, la réforme du secteur de l'EFP a considérablement ralenti et très peu de progrès ont été accomplis au niveau de la mise en œuvre de la stratégie de réforme.

En octobre 2017, l'observatoire des branches a été mis en place. Celui-ci favorisera la collaboration avec le secteur privé. Il permettra notamment de déterminer les compétences requises dans les secteurs économiques prioritaires en mettant l'accent sur les besoins locaux. L'observatoire des branches sera financé pour l'essentiel par la taxe sur l'EFP.

En 2018, la nouvelle loi-cadre sur l'éducation a été adoptée par la Chambre des conseillers. Elle doit encore être adoptée par la Chambre des représentants.

Le projet de loi sur la formation professionnelle continue a été adopté en juin 2018 par la Chambre des conseillers et doit lui aussi être adopté par la Chambre des représentants. Cette loi s'appuie sur une proposition de texte avancée par la Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM) et comporte des révisions importantes, comme la création d'un organisme chargé de gérer la formation continue. Son conseil d'administration tripartite se compose de représentants de l'administration publique, des employeurs et des syndicats.

Du côté de l'emploi, le plan national de promotion de l'emploi 2021 a été lancé en 2017. Celui-ci repose sur la stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 et comporte des axes stratégiques spécifiques qui englobent différentes actions destinées à promouvoir l'emploi et l'employabilité.

L'Union européenne soutient le secteur de l'EFP dans le cadre d'un contrat de réforme sectorielle qui inclut une enveloppe d'assistance technique. Le soutien de l'Union européenne et l'engagement du gouvernement à accélérer les réformes dans le pays devraient entraîner la reprise du processus de mise en œuvre de la réforme de l'EFP.

¹ Consulter le plan du gouvernement à l'adresse <http://www.cg.gov.ma/fr/DOCs/pg2017.pdf> for 2016–2021.

1. PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET ECONOMIQUES

La population du Maroc augmente. Elle est passée d'environ 32,18 millions d'habitants en 2012 à 34,85 millions en 2017. Le rythme de croissance de la population ralentit néanmoins depuis 1980 et ne devrait pas dépasser 0,3 % en 2050². La pyramide des âges se modifie progressivement. Les projections indiquent que la population d'âge préscolaire et scolaire diminuera progressivement, tandis que la population active devrait augmenter jusqu'en 2050. Elles indiquent donc que la pression se déplace graduellement du système scolaire vers le marché du travail et le système de protection sociale. Ce dernier semble particulièrement sous tension sous l'effet de l'augmentation de la tranche d'âge des plus de 60 ans, qui devrait représenter 23,2 % de la population totale en 2050, contre 9,4 % en 2014.

Le Maroc est depuis longtemps un pays d'émigration, et cet aspect joue fortement sur les perspectives socio-économiques. Les émigrants sont principalement des hommes, qui migrent avant tout pour chercher un emploi. Les femmes ont plutôt tendance à quitter les zones rurales pour s'installer en milieu urbain, généralement à la suite de l'émigration de leur mari. Le nombre de travailleurs migrants, en augmentation depuis 2012, a enregistré une légère baisse (-0,5 %) entre 2015 et 2016. La destination première des travailleurs migrants est la France (70,7 %), suivie de l'Espagne (24,4 %) et des Émirats arabes unis (3 %)³.

Fort de sa situation géographique dans la région et d'une infrastructure relativement solide, le Maroc entend se positionner stratégiquement en tant que pôle économique et financier entre l'Europe et le continent africain⁴. Le Maroc est un pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, selon la classification de la Banque mondiale. Ce pays a réalisé des progrès indéniables ces 15 dernières années. Il a accéléré sa croissance et enclenché le processus visant à réduire l'écart de niveau de vie avec les pays du sud de l'Europe.

La croissance économique du Maroc dépend fortement du secteur agricole. Après une vague de sécheresse en 2016, l'économie du pays a enregistré un net ralentissement, avec un taux de croissance du PIB de 1,2 %. Grâce à un regain vigoureux de la production agricole, la croissance du PIB réel a atteint un taux de 4,1 % en 2017 et devrait revenir à 3 % en 2018⁵. Le PIB non agricole est demeuré assez stable au fil des ans (environ 2,8 %). En matière de contribution au PIB, le secteur agricole a contribué à hauteur de 13 %; celui de l'industrie à hauteur de 29,7 % et celui des services à hauteur de 57,4 % en 2016. Un examen de l'emploi par secteur indique pour la même année que la majorité de la main-d'œuvre se concentrait dans le secteur des services (40,8 %), puis dans celui de l'agriculture (38 %) et de l'industrie (21,1 %).

Au cours des dernières années, le gouvernement a pris des mesures en vue d'améliorer l'environnement des entreprises. Le Maroc se situe au 71^e rang (sur 137 pays) selon l'indice de compétitivité mondiale pour la période 2017-2018. Il subsiste néanmoins des problèmes importants, notamment la corruption, l'inefficacité de l'administration publique, l'accès au financement et les taux

² Haut-Commissariat au Plan, Centre d'études et de recherches démographiques (CERED), *Projection de la population et des ménages 2014–2050*, mai 2017.

³ Ministère du travail et de l'insertion professionnelle (MTIP), Bilan social, 2016.

⁴ Voir <http://pubdocs.worldbank.org/en/873111494618941322/Morocco-CEM2017-summary-ENG.pdf>

⁵ Voir <https://www.worldbank.org/fr/country/morocco/overview>

d'imposition. L'évaluation récente des réformes mentionnées dans l'indice relatif à la politique concernant les PME⁶ indique que le modèle du Maroc pourrait inciter d'autres économies de la région à améliorer leurs politiques en faveur des PME. Toutefois, de nombreux défis subsistent, comme le recours aux activités à faible valeur ajoutée, l'économie informelle, le sous-emploi et le chômage. Il est nécessaire d'intensifier les efforts en faveur du développement régional et de continuer à élaborer les conditions-cadres qui permettront aux entrepreneurs de prospérer (par exemple, les infrastructures, l'éducation, les marchés financiers).

2. ÉDUCATION ET FORMATION

2.1 Tendances et défis

Le Maroc est un pays dont la main-d'œuvre est peu qualifiée. Une grande partie de la population en âge de travailler accuse un faible niveau d'instruction. En 2015, 81,7 % de la population adulte (25 à 64 ans) avait un faible niveau d'études, 10,5 % un niveau d'éducation moyen et seulement 7,9 % un niveau élevé. La part des dépenses publiques affectées à l'éducation en pourcentage du PIB n'est disponible que pour l'année 2016; celle-ci s'élevait à 4,7 %. Les dépenses consacrées à l'EFP représentaient 0,2 % du PIB en 2015⁷. Le financement de l'EFP provient de sources diverses, notamment la taxe sur l'EFP (23 %), le budget de l'État (38 %), les ménages (23 %) et les entreprises (14 %).

L'alphabétisation s'est nettement améliorée dans le pays; d'importantes différences sont toutefois à constater entre les générations. En 2012, 91,22 % des jeunes (de 15 à 24 ans) étaient alphabétisés, contre 32,75 % des adultes (de plus de 65 ans)⁸. Malgré une augmentation significative du taux brut de scolarisation à tous les niveaux d'enseignement, le taux de décrochage scolaire dans l'enseignement secondaire est élevé (11 %)⁹, ce qui constitue un grave défi pour l'inclusion sociale, la préparation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, et la compétitivité de la main-d'œuvre. De nombreux jeunes ont perdu espoir en un avenir meilleur au Maroc, ce qui se traduit principalement par l'émigration¹⁰.

La part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (6 % en 2012) et dans l'enseignement secondaire supérieur (11,6 % en 2012) est faible. Le secteur public domine toujours l'offre d'EFP, dans la mesure où 84 % de l'ensemble des étudiants choisissent un établissement public d'EFP. En 2015, environ 60 % de tous les diplômés se concentraient dans quatre secteurs: gestion et

⁶ OCDE/UE/ETF, *Moyen-Orient méditerranéen et Afrique du Nord 2018: évaluation intermédiaire des principales réformes en faveur des PME*, indice relatif à la politique concernant les PME, Éditions OCDE, Paris, 2018.

⁷ Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

⁸ Voir <http://uis.unesco.org/fr/country/ma>

⁹ Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (année scolaire 2016–2017), voir <http://www.courdescomptes.ma/fr/Page-27/publications/refere/refere-du-premier-president-de-la-cour-des-comptes-sur-les-conditions-de-preparation-et-de-gestion-de-la-rentree-scolaire-2016-2017/5-190/>

¹⁰ Chauffour, J.P., *Le Maroc à l'horizon 2040: investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique*, Groupe de la Banque mondiale, Washington DC, 2018.

commerce (21 %), usinage des métaux et mécanique (19 %), construction (12 %) et technologies de l'information et de la communication (TIC) (11 %)¹¹.

2.2 Politique en matière d'éducation et de formation et cadre institutionnel

Selon le Morocco Country Opinion Survey Report, les Marocains voient dans l'éducation l'une des principales priorités de développement¹². En attestent les nombreux efforts déployés pour réformer le système d'éducation et de formation, à commencer par la vision stratégique de la réforme 2015-2030¹³ et la stratégie nationale de la formation professionnelle 2021¹⁴. La vision stratégique de la réforme 2015-2030 met l'accent sur l'éducation comme porte d'entrée vers le développement social et personnel. Elle vise à instaurer l'équité, l'égalité des chances et une éducation de qualité pour tous. En 2018, le nouveau projet de loi-cadre sur l'éducation a été adopté par la Chambre des conseillers. Il doit encore être adopté par la Chambre des représentants.

En 2015, le président du gouvernement du Maroc s'est expressément engagé à élaborer un cadre national de certifications (CNC). Depuis lors, il coordonne le processus de dialogue et de consultation. La Commission nationale du CNC a tenu sa première réunion officielle en mai 2016. Depuis, la situation est restée stable et aucun progrès significatif n'a été réalisé en ce qui concerne la préparation du cadre législatif ou l'élaboration d'instruments et de méthodes de travail pertinents pour la mise en œuvre du CNC. Néanmoins, le nouveau projet de loi-cadre sur l'éducation, qui prévoit la création d'une agence responsable du CNC, témoigne d'une évolution positive relative à la future mise en œuvre du CNC.

La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 a pour principale finalité «le développement d'une formation professionnelle de qualité partout, pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du capital humain et pour une meilleure compétitivité de l'entreprise»¹⁵. Elle prévoit une structure de gouvernance organisée autour de la création de commissions spécifiques aux niveaux national, régional et sectoriel, ainsi qu'un comité de pilotage chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie. Le rôle, les responsabilités et les détails opérationnels de ces commissions sont en cours de définition; elles entreront effectivement en fonctions dès confirmation des objectifs et des structures de direction partagés.

Malgré l'engagement du gouvernement en faveur des réformes de l'EFP, la mise en œuvre de la stratégie de l'EFP a ralenti, en raison, d'une part, de la récente rapidité d'évolution au niveau de décideurs politiques et, d'autre part, de la vacance de postes clés de gestion et d'encadrement intermédiaire, entraînant une instabilité et une incertitude dans le secteur ainsi qu'une incidence négative sur le processus de mise en œuvre des réformes.

¹¹ Secrétariat d'État auprès du ministère chargé de la formation professionnelle, *La formation professionnelle en chiffres, 2016–2017*, voir <http://www.dfp.gov.ma/images/pdfdocs/2018/FP%20en%20Chiffres%202016-2017.pdf>

¹² Morocco Country Opinion Survey Report, Banque mondiale, 2014.

¹³ Vision stratégique de la réforme 2015-2030: pour une école de l'équité, de la qualité et de la promotion, voir <https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Accueil.aspx>

¹⁴ Stratégie de la formation professionnelle 2021, voir <http://www.dfp.gov.ma/>

¹⁵ Ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, *Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021*, voir <http://dfp.gov.ma/images/pdfdocs/2016/Stratégie%20Formation%20FR.pdf>

Le secteur de l'EFP souffre également de l'insuffisance des ressources financières et techniques. Il sera notamment difficile d'atteindre l'objectif qui consiste à augmenter la part de formation en milieu professionnel et à la faire passer de 30 % en 2016 à 50 % en 2021, d'autant plus que le premier opérateur de l'EFP, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), n'utilise plus l'apprentissage comme mode de formation. Le développement de la formation en milieu professionnel est entravé par des obstacles internes et externes. En ce qui concerne les facteurs externes, les PME représentent près de 98 % de l'ensemble des entreprises au Maroc¹⁶ et 83 % des entreprises sont des microentreprises qui engagent en moyenne trois employés. Ces entreprises ne sont pas en mesure de respecter les normes imposées par la formation réglementée. En ce qui concerne les facteurs internes, il n'existe aucune stratégie globale de développement spécifique à l'apprentissage et à la formation en milieu professionnel. D'un point de vue financier, les ressources financières affectées à l'apprentissage font défaut¹⁷. Les parties prenantes et le gouvernement devront mettre en place des mesures plus efficaces pour développer la formation en milieu professionnel et, parallèlement, en améliorer la qualité et la pertinence.

Après de nombreuses années de mise en attente, en raison de l'opposition d'employeurs à la gestion des fonds collectés par l'intermédiaire de la taxe sur l'EFP, le projet de loi sur la formation professionnelle continue a été adopté par la Chambre des conseillers en juin 2018 et doit encore être adopté par la Chambre des représentants. Cette loi s'inspire d'un texte proposé par la CGEM et comprend des révisions importantes, comme la création d'un organisme chargé de gérer la formation continue, doté d'un conseil de direction tripartite composé de représentants des administrations publiques, des employeurs et des syndicats. Le projet de loi prévoit aussi la possibilité pour les employés d'obtenir la reconnaissance de leur expérience professionnelle. Il sera toutefois nécessaire de définir un dispositif de validation des acquis, dans la mesure où il n'existe actuellement aucun système de ce type. L'autre innovation de ce texte de loi concerne la possibilité pour les employés de bénéficier d'un crédit de formation de trois jours par an, payé par leur employeur¹⁸.

L'Union européenne soutient les réformes de l'EFP dans le cadre d'un contrat de réforme sectorielle conclu avec le gouvernement du Maroc en novembre 2016. Celui-ci comprend des mesures complémentaires spécifiques, telles que l'assistance technique au secrétariat d'État pour l'EFP, qui a commencé en mai 2018, et un accord de coopération déléguée destiné à soutenir le développement régional, le projet Kafaat Liljamia. Ce projet soutient la réforme du secteur de l'EFP ainsi que le développement socio-économique au niveau régional, conformément aux stratégies de développement régional. Il porte sur le développement local, soutient à la création et le renforcement des capacités de groupes de travail multipartites spécifiques, qui collaborent avec des organismes institutionnels au niveau régional en vue d'améliorer la qualité et la pertinence de l'offre de compétences¹⁹.

Un changement notable est survenu dans le secteur de l'éducation: la fusion du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Le regroupement de l'ensemble du secteur de l'enseignement et de la

¹⁶ OCDE/UE/ETF, *Moyen-Orient méditerranéen et Afrique du Nord 2018: évaluation intermédiaire des principales réformes en faveur des PME*, indice relatif à la politique concernant les PME, Éditions OCDE, Paris, 2018.

¹⁷ Slassi Sennou, M., Fondation européenne pour la formation, *Work-based learning in the Maghreb region, country report Morocco*, (Formation par le travail dans la région du Maghreb, rapport sur le Maroc) 2018 (à paraître).

¹⁸ Voir <https://www.leconomiste.com/article/1029859-formation-continue-la-cgem-deconnecte-l-ofppt>

¹⁹ Pour plus d'informations, voir https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/37254/kafaat-liljamia-pour-une-offre-de-formation-professionnelle-en-r%C3%A9gion-plus-efficace-et_fr

formation sous la responsabilité d'un nouveau cadre ministériel doté d'un nouveau secrétariat d'État chargé de l'EFP nécessitait une période de transition, afin de définir clairement la répartition des rôles et des fonctions au sein de la nouvelle structure de gouvernance. L'actuel secrétaire d'État est en fonctions depuis janvier 2018. Toutefois, le poste de secrétaire général du département de la formation professionnelle, relevant du secrétariat d'État chargé de l'EFP, est vacant depuis septembre 2017. Cette situation a donc exercé une pression sur le système général de gouvernance de l'EFP et a retardé la mise en œuvre intégrale des réformes. En octobre 2018, le roi a chargé une commission, présidée par le chef du gouvernement, d'élaborer et de présenter un programme de mesures visant à améliorer l'EFP afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. La commission disposait de trois semaines pour soumettre le programme²⁰.

Malgré l'importance accordée à l'éducation, l'analphabétisme demeure problématique. Pour régler efficacement ce problème, l'agence nationale de lutte contre l'analphabétisme a été mise en place. Présidée par le premier ministre, cette institution regroupe dans son conseil d'administration tous les principaux acteurs et parties prenantes associés à la mise en œuvre d'une stratégie de lutte contre l'analphabétisme. L'Union européenne a également apporté un soutien substantiel à la lutte contre l'analphabétisme à travers différents programmes, notamment une aide budgétaire et une assistance technique.

Si le Maroc reste l'un des pays de la région dans lequel le dialogue social et la bonne coopération entre le monde de l'entreprise et l'EFP sont le plus avancées, il serait cependant nécessaire de mettre en œuvre des actions destinées à intensifier cette coopération et à renforcer les capacités (aussi bien qualitatives que quantitatives) des employeurs. Il convient en particulier de déployer des efforts en vue d'accroître la quantité et la qualité de la formation par le travail et de réduire l'inadéquation des compétences sur le marché du travail. La présence de la CGEM a été déterminante dans l'élaboration de la stratégie en matière d'EFP ainsi que dans le dialogue concernant le recours à la taxe sur la formation professionnelle et le projet de loi sur la formation continue et la formation en milieu professionnel. La création récente, en octobre 2017, de l'observatoire des branches et des métiers (OdB), financé pour l'essentiel par la taxe sur la formation professionnelle, pourrait être l'occasion de favoriser la collaboration avec le secteur privé. Cet observatoire pourrait notamment permettre de déterminer les compétences requises dans les secteurs économiques prioritaires en mettant l'accent sur les besoins locaux.

3. MARCHE DU TRAVAIL ET EMPLOI

3.1 Tendances et défis

Le marché du travail marocain fait face à trois défis majeurs: le manque d'intégration (les jeunes et les femmes sont moins intégrés sur le marché du travail), le ralentissement de la croissance de l'emploi et la prédominance des emplois de qualité médiocre/à faible qualification. En dépit des politiques gouvernementales mises en œuvre, la croissance économique ne s'est pas traduite par la création d'emplois décents. Selon la Banque mondiale, seulement 129 000 emplois sont créés chaque année alors que la population en âge de travailler augmente de 300 000 personnes par an. La création

²⁰ Voir <https://www.medias24.com/MAROC/Les-plus-de-Medias-24/186261-Le-Roi-Mohammed-VI-preside-une-seance-de-travail-consacree-a-la-formation-professionnelle.html>

d'emplois demeure donc insuffisante²¹. L'emploi formel se concentre au niveau des entreprises plus anciennes et plus grandes, tandis que les petites et moyennes entreprises (PME) se heurtent à de nombreuses contraintes d'exploitation et d'expansion. Le secteur agricole absorbe une tranche importante des travailleurs (environ 38 % de la main d'œuvre). La croissance de l'emploi non agricole progresse lentement et l'emploi dans le secteur des services concerne essentiellement les services à faible qualification; la productivité est donc faible.

Le taux d'activité reste faible et en recul (46,6 % en 2016, contre 48,4 % en 2012). Des écarts considérables sont observés entre les sexes (taux d'activité de 70,8 % chez les hommes contre 23,6 % chez les femmes en 2016) et entre les zones rurales et urbaines. Couplée à l'incidence élevée du travail indépendant (50,5 % en 2016), cette situation pointe vers l'existence d'un emploi de subsistance, essentiellement dans le secteur agricole. Le taux d'emploi se caractérise également par une tendance baissière (de 44,1 % en 2012 à 42,0 % en 2016), ce qui laisse supposer qu'une grande partie de la population devient inactive. Le taux d'emploi est particulièrement bas chez les femmes et est passé de 22,3 % en 2012 à 21,0 % en 2016. L'intégration des femmes sur le marché du travail et leur capacité à y saisir des occasions ont souvent été entravées par la culture d'entreprise au Maroc.

Le chômage est particulièrement problématique au Maroc. Bien que le taux de chômage total reste relativement stable et qu'il n'ait que légèrement augmenté, de 9,0 % en 2012 à 9,4 % en 2016, le chômage des jeunes est relativement élevé. En outre, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a augmenté pour atteindre 22,5 % en 2016, contre 18,1 % en 2012. Le taux de NEET (jeunes ni en emploi, ni en éducation ou formation) était également élevé (27,5 % en 2016) et présentait un écart important entre les hommes et les femmes (11,7 % chez les hommes contre 44 % chez les femmes), la majorité des femmes étant des aidantes familiales.

Les personnes ayant un niveau d'instruction plus élevé éprouvent beaucoup de difficultés à trouver un emploi (de qualité), le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur ayant tendance à être plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement primaire ou secondaire. Les données indiquent que le taux de chômage des personnes ayant un niveau d'instruction élevé est passé de 18,1 % en 2012 à 22,0 % en 2016. Les données révèlent également un pourcentage élevé de chômeurs de longue durée (67,2 % du nombre total de chômeurs en 2016), qui risquent de devenir des demandeurs d'emploi découragés et de quitter le pays.

Le marché du travail se caractérise également par un niveau élevé de l'emploi informel. Les statistiques de l'Observatoire du marché du travail (OMT) indiquent que 62,4 % des travailleurs n'avaient pas de contrat de travail en 2013²². Selon la Banque mondiale, le niveau élevé de l'emploi informel nuit non seulement à la protection et aux revenus des travailleurs (les travailleurs formels gagnent trois fois moins que les travailleurs informels ayant le même niveau d'instruction), mais renforce également le sentiment d'insatisfaction: 23 % des travailleurs ont exprimé le souhait de changer d'emploi pour trouver un travail mieux payé, améliorer leurs conditions de travail ou obtenir une meilleure stabilité²³.

²¹ Voir <http://documents.worldbank.org/curated/en/477441523251051211/pdf/125041-WP-ENGLISH-PUBLIC-Summary-labor-market-note.pdf>

²² Ministère du travail et de l'insertion professionnelle (MTIP), Bilan social, 2016.

²³ Voir <http://documents.worldbank.org/curated/en/477441523251051211/pdf/125041-WP-ENGLISH-PUBLIC-Summary-labor-market-note.pdf>

Pour ce qui est des conditions d'emploi, si l'emploi salarié est passé de 44,2 % en 2010 à 46,7 % en 2016, l'incidence de l'emploi précaire n'en reste pas moins élevée (48,1 % en 2016). Le taux d'emploi précaire est particulièrement élevé chez les femmes (62,7 %)²⁴. Au même temps, 11,3 % des personnes occupées en 2016 étaient en situation de sous-emploi. D'après les résultats d'une enquête SAHWA²⁵, les jeunes Marocains sont confrontés à une grande précarité et fragilité sur le marché du travail: 73,3 % des jeunes actifs (15-29 ans) travaillent sans contrat et ne sont affiliés à aucun système de couverture médicale.

Une étude récente du Haut-Commissariat au Plan (HCP), intitulée «L'adéquation entre la formation et l'emploi», a permis de mesurer l'inadéquation entre le niveau d'instruction et le type d'emploi, en fournissant des précisions pour chaque type de qualification. D'une manière générale, il apparaît que 45,7 % des travailleurs actifs se trouvent dans une situation de travail où leur diplôme correspond à leur emploi, 7,6 % des travailleurs actifs travaillent en dessous de leur niveau de qualification et 46,7 % occupent un emploi supérieur à leur niveau de qualification. Ce pourcentage élevé de personnes occupant un emploi supérieur à leur niveau de qualification dénote un important besoin de formation en vue d'améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre et de contribuer à la croissance économique et à la compétitivité²⁶.

3.2 Politique de l'emploi et cadre institutionnel

La politique de l'emploi est déterminée par la stratégie pour l'emploi 2015-2025, qui accorde la priorité aux jeunes et aux femmes et vise à créer au moins 200 000 emplois chaque année de 2015 à 2025. Le plan national de promotion de l'emploi 2018-2021 fixe cinq objectifs stratégiques: soutenir la création d'emplois; assurer l'adéquation de l'éducation et de la formation avec les besoins du marché du travail; intensifier et consolider les politiques actives du marché du travail (PAMT); améliorer le fonctionnement du marché du travail et des conditions de travail; et soutenir la dimension régionale de l'emploi. Chaque objectif stratégique prévoit une série de mesures.

Afin de résoudre le problème d'intégration et de favoriser la création d'emplois, différents ministères se sont engagés à mettre en œuvre des stratégies spécifiques de développement sectoriel: i) une stratégie relative à l'intégration des jeunes, qui vise à améliorer le système de formation et à intégrer les jeunes sur le marché du travail grâce à un stage ou à l'adéquation des compétences²⁷; ii) une stratégie sur la promotion des microentreprises, dont l'objectif est de soutenir le financement des microentreprises. Du côté de la demande, de nombreux plans sectoriels visent à promouvoir la création d'emplois au moyen de politiques macroéconomiques et sectorielles (par exemple, réforme de la rémunération, politique de taux de change plus souple, stratégies sectorielles en faveur de la croissance).

Le ministère du travail et de l'insertion professionnelle (MTIP), précédemment ministère de l'emploi et des affaires sociales, est responsable des politiques en matière de réglementation du marché du travail, d'emploi et de protection sociale. Ses effectifs sont en diminution constante depuis 2010, et cette réduction touche beaucoup plus les services centraux que les services régionaux. Plusieurs agences fonctionnent sous la direction de ce ministère: l'Agence nationale de promotion de l'emploi et

²⁴ Base de données statistiques de l'OIT.

²⁵ Kamal Abdelhak, National Youth Policies, the case of Morocco (Politiques nationales en faveur des jeunes: le cas du Maroc), étude publiée en 2016 dans le cadre du projet SAHWA financé par l'Union européenne.

²⁶ Haut-Commissariat au Plan, *L'adéquation entre la formation et l'emploi*, 2018, voir <https://www.hcp.ma/downloads/>

²⁷ Ministère de la jeunesse et des sports, Stratégie nationale intégrée de la jeunesse 2015-2030.

des compétences (ANAPEC), la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS).

Un certain nombre de conseils consultatifs participent à l'élaboration et au suivi des politiques de l'emploi, en particulier le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi. Celui-ci conseille le gouvernement au sujet de sa stratégie pour l'emploi et est chargé de promouvoir et de développer l'emploi régional. Il dispose de sections régionales et provinciales.

L'ANAPEC est chargée de mettre en œuvre les PAMT et de fournir des services d'intermédiation. Elle est constituée d'une direction générale et de 79 agences décentralisées. En 2015, l'ANAPEC a lancé sa Vision 2020, qui prévoit notamment de doubler le nombre d'agences de son réseau, de mieux soutenir les jeunes diplômés, en particulier ceux qui se trouvent dans une situation de chômage de longue durée, et d'élargir ses services pour répondre aux besoins des femmes et des non-diplômés. En janvier 2018, avec le soutien de la GIZ, l'ANAPEC a mis en place quatre agences d'emploi mobiles (baptisées *anajit*) dans quatre provinces pilotes²⁸. Toutefois, une récente étude du Réseau euro-méditerranéen pour les études économiques (EMNES) indique que les performances de l'ANAPEC ont une efficacité limitée, car elle se concentre sur la quantité et non sur la qualité de l'emploi et elle ne cible qu'une proportion restreinte de demandeurs d'emploi: moins de 1 % de tous les demandeurs d'emploi enregistrés au Maroc ont trouvé un emploi par l'intermédiaire de l'ANAPEC. Il apparaît également que les demandeurs d'emploi ne sont pas vraiment au courant de son existence²⁹.

Le plan national de promotion de l'emploi contient des mesures en vue d'améliorer les services de l'emploi. Des mesures de soutien ciblées sont mises en place. Il s'agit notamment d'orientations et de conseils, de portails d'information, de catalogues d'offres de formation et de possibilités de formation (formation qualifiante, apprentissage, par exemple). Plusieurs actions sont envisagées afin de déterminer la typologie des chômeurs et de cibler autant que possible leurs spécificités. Le plan prévoit aussi une formation non technique spécifique, axée sur les compétences entrepreneuriales, les techniques de recherche d'emploi, les compétences non techniques, une formation de base aux TIC et les langues étrangères. Cette formation non technique devrait être financée par les régions, les conseils régionaux, l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH), des bailleurs de fonds internationaux et de grandes entreprises.

Les PAMT se déclinent en une série de programmes ciblés avec des objectifs spécifiques. Actuellement, l'ANAPEC met en œuvre quatre programmes: le programme *Taehil*, qui vise à renforcer l'employabilité à travers des formations complémentaires; le programme *Idmaj*, qui soutient la transition des jeunes de l'école vers le travail grâce à des stages en entreprise; le programme *Moukawalati*, qui soutient le travail indépendant par la création de microentreprises; et le programme *Tahfiz*, dont l'objectif est de promouvoir l'emploi grâce à des incitations destinées aux entreprises et aux associations nouvellement créées. Le ministère du travail et de l'insertion professionnelle fournit une analyse de ces programmes sur la base de leurs objectifs quantitatifs. Toutefois, en l'absence d'un système d'évaluation fondé sur les performances, il est difficile de déterminer si les différentes PAMT sont efficaces et produisent des effets à moyen et à long terme. En 2016, le ministère s'est penché en particulier sur les progrès réalisés dans l'autonomisation économique des femmes. Les

²⁸ Tanger-Tetouan-EI HOceima, Fez-Meknes, Rabat-Salé-Kenitra, l'Oriental.

²⁹ Voir http://www.euromed-economists.org/wp-content/uploads/2017/10/EMNES_Study_001-Institutions-and-labour-markets-in-the-Southern-Mediterranean-countries.pdf

données ont révélé que le taux de participation féminine variait sensiblement, de 65 % pour le programme *Taehil* à 21 % pour le programme de soutien au travail indépendant.

Le plan national de promotion de l'emploi vise à consolider et à renforcer les PAMT existantes. Les contrats de soutien à l'emploi seront notamment améliorés; ils comprendront des contrats de «formation en vue d'un stage»; des contrats en faveur de l'intégration professionnelle, y compris pour les demandeurs d'emploi ayant des besoins spécifiques; et des contrats visant à soutenir l'emploi indépendant. L'aide fournie est destinée à rapprocher les demandeurs d'emploi, en utilisant les ressources locales et/ou territoriales existantes, notamment les centres de proximité, les centres régionaux de l'ANAPEC et les maisons de la jeunesse. Ces ressources fourniront des informations et des conseils sur les différentes mesures de soutien à l'emploi disponibles. Le plan semble ambitieux au regard du délai relativement court prévu pour sa mise en œuvre (2018 à 2021), du nombre d'acteurs concernés et des actions envisagées. Des mécanismes de contrôle et de suivi rigoureux de sa mise en œuvre devront être élaborés.

Des informations sur le marché du travail sont disponibles et le suivi des tendances du marché du travail a connu une amélioration grâce à la création d'un observatoire du marché du travail au sein du ministère du travail et de l'insertion professionnelle. L'observatoire est pleinement opérationnel; il dispose d'une équipe multidisciplinaire composée de 25 personnes, d'un budget spécifique et de ses propres locaux. La création de cet observatoire a marqué une étape importante dans la construction progressive d'un système d'observation intégré pour le marché du travail avec un réseau d'observatoires aux niveaux central, sectoriel et régional. L'observatoire a déjà publié des rapports annuels sur le marché du travail, des lettres d'information thématiques mensuelles, ainsi que des bulletins et des documents techniques. Cependant, il ne dispose que d'un accès limité aux microdonnées, comme l'enquête nationale sur les forces de travail. Il reste beaucoup à faire pour mettre en place un système intégré, améliorer la collecte et l'analyse des données à l'échelon local et infranational, et instaurer des mécanismes structurés permettant l'exploitation systématique des informations produites, afin d'ajuster en conséquence l'offre d'enseignement et de formation. Pour améliorer cette situation, l'observatoire devrait travailler en étroite collaboration avec l'institut national de statistique et établir des partenariats et des protocoles clairs en ce qui concerne l'utilisation et l'échange de données.

MAROC - ANNEXE STATISTIQUE

L'annexe présente les données annuelles de 2012, de 2016 et de 2017 ou de la dernière année disponible.

	Indicateur	2012	2016	2017	
1	Population totale (en milliers) ⁽¹⁾	32 185	34 487	34 851	
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15-24 ans) (%) ⁽¹⁾	27,2 (2014)	26,1	25,6	
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	42,6	41,9	41,6	
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	9,4	10	10,3	
5	Indice de compétitivité mondiale	Rang	70	70	71
		Note	4,1	4,2	4,2
6	Taux de croissance du PIB (%)	3,0	1,2	4,1	
7	PIB par habitant, PPA (dollar international courant)	6 916	7 857	8 217	
8	PIB par secteur (%)	Valeur ajoutée de l'agriculture	12,3	13	D.M.
		Valeur ajoutée de l'industrie	26,4	29,7	D.M.
		Valeur ajoutée des services	53,5	57,4	D.M.
9	Indice numérique de pauvreté à 2 USD par jour (PPA) (%)	D.M.	D.M.	D.M.	
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	D.M.	D.M.	D.M.	
11	Niveau d'instruction de la population adulte (âgée de 25 à 64 ans ou de plus de 15 ans) (%)	Faible ⁽²⁾	81,8	81,7 (2015)	D.M.
		Moyen	9,7	10,5 (2015)	D.M.
		Élevé	7,5	7,9 (2015)	D.M.
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	69,7	69,1 (2012)	D.M.	
13	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%)	6,1	6,0 (2012)	D.M.	
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	54,9	54,5 (2012)	D.M.	
15	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	11,6	11,6 (2012)	D.M.	
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	Lecture	s.o.	s.o.	s.o.
		Mathématiques	s.o.	s.o.	s.o.
		Sciences	s.o.	s.o.	s.o.
17	Total	D.M.	1,0	D.M.	

	Indicateur		2012	2016	2017
	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25-64 ans) selon le sexe (%)	Hommes	D.M.	1,1	D.M.
		Femmes	D.M.	0,9	D.M.
18	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18-24 ans) selon le sexe (%)	Total	D.M.	D.M.	D.M.
		Hommes	D.M.	D.M.	D.M.
		Femmes	D.M.	D.M.	D.M.
19	Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	48,4	46,4	D.M.
		Hommes	73,6	70,8	D.M.
		Femmes	24,7	23,6	D.M.
20	Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	44,1	42,0	D.M.
		Hommes	67,2	64,5	D.M.
		Femmes	22,3	21,0	D.M.
21	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	9,0	9,4	D.M.
		Hommes	8,7	8,9	D.M.
		Femmes	9,9	10,9	D.M.
22	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Faible ⁽³⁾	6,4	D.M.	D.M.
		Moyen	18,1	18,3	D.M.
		Élevé	18,1	22,0	D.M.
23	Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) selon le sexe (%)	Total	18,6	22,5	D.M.
		Hommes	18,4	22,0	D.M.
		Femmes	19,2	22,8	D.M.
24	Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)		64,8	67,2	D.M.
25	Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%)		5,9	6,4	D.M.
26	Incidence du travail indépendant (%)		53,5	50,5	D.M.
27	Part des salariés dans le secteur public (%)		8,7	8,1	D.M.
28	Emploi par secteur (%) ⁽⁴⁾	Agriculture	39,2	38,0	D.M.
		Industrie	21,4	21,1	D.M.
		Services	39,3	40,8	D.M.
29	Emploi dans le secteur informel ⁽⁵⁾		37,3 (2007)	D.M.	D.M.
30	Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas	Total	30,6	27,5	D.M.
		Hommes	D.M.	11,7	D.M.

	Indicateur	2012	2016	2017	
	d'études ni de formation (NEET), selon le sexe (%)	Femmes	D.M.	44	D.M.
31	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	D.M.	4,7	D.M.	
32	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)	D.M.	23,6	D.M.	
33	Pénurie de compétences (%)	30,9 (2007)	31,8 (2013)	D.M.	
34	Part des PME dans le PIB (%)	D.M.	D.M.	D.M.	
35	Part des PME dans l'emploi (%) ⁽⁶⁾	21,6 (2002)	D.M.	D.M.	

Dernière mise à jour: 28/08/2018

Sources:

Indicateurs 1, 2, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25 (2016 uniquement), 26, 27, 28, 29, 30 – Haut-Commissariat au Plan

Indicateurs 3, 4, 6, 7, 8 – Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial

Indicateur 5 – Forum économique mondial

Indicateurs 11, 22, 25 (2012 uniquement) – EUROSTAT

Indicateurs 12, 13, 14, 15 – Institut de statistique de l'Unesco (ISU)

Indicateurs 31, 32 – ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Indicateur 33 – Banque mondiale, enquête auprès des entreprises

Indicateur 35 – Société financière internationale

Légende:

s.o. = sans objet

D.M. = données manquantes

Remarques:

(1) Estimations

(2) Inclut les personnes non scolarisées

(3) CITE 0-1 (n'inclut pas les personnes non scolarisées)

(4) L'emploi par secteur n'équivaut pas à 100 en raison des travailleurs non classés

(5) Hors agriculture

(6) Définition: jusqu'à 199 salariés

ANNEXE: DEFINITIONS DES INDICATEURS

	Description	Définition
1	Population totale (en milliers)	La population totale est le nombre de résidents habituels dans un pays donné au 1er janvier d'une année donnée. Lorsqu'aucune information n'est disponible sur la population habituellement résidente, les résidents légaux ou inscrits peuvent être pris en compte.
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15-24 ans) (%)	Ratio de la population jeune (âgée de 15 à 24 ans) par rapport à la population en âge de travailler (généralement âgée de 15 à 64 ans ou de 15 à 74 ans).
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	Ratio des jeunes à charge (personnes de moins de 15 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	Ratio des personnes âgées (plus de 64 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
5	Indice de compétitivité mondiale	L'indice de compétitivité mondiale évalue le niveau général de la compétitivité en décrivant les moteurs de la productivité et de la prospérité des pays. L'indice attribue une note allant de 1 à 7, 7 étant le meilleur résultat.
6	Taux de croissance du PIB (%)	Taux de croissance annuel en pourcentage du PIB aux prix du marché en devise locale constante.
7	PIB par habitant, PPA (dollar international courant)	Valeur réelle de tous les biens et services finaux produits dans un pays durant une période donnée (PIB), divisée par la population totale, et convertie en dollars internationaux en utilisant les taux de conversion à parité de pouvoir d'achat (PPA).
8	PIB par secteur (%)	Part de la valeur ajoutée de l'agriculture, de l'industrie et des services.
9	Indice numérique de pauvreté à 2 USD par jour (PPA) (%)	Pourcentage de la population vivant avec moins de 2 USD par jour aux prix internationaux de 2005.
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	L'indice de Gini mesure à quel point la distribution des revenus (ou des dépenses de consommation, dans certains cas) parmi les personnes ou les ménages d'une économie s'écarte d'une égalité parfaite. Une valeur de 0 indique l'égalité totale et une valeur de 100 une inégalité maximale.
11	Niveau d'instruction de la population adulte (25-64 ans ou plus de 15 ans) (%)	Le niveau d'instruction se réfère au niveau d'études le plus élevé atteint par les individus, exprimé en pourcentage de toutes les personnes de ce groupe d'âge.
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
13	Part des élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire (%)	Proportion d'élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire (général et professionnel).
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	Nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
15	Part des élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	Proportion d'élèves de l'EFPP dans l'enseignement secondaire supérieur par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire supérieur (général et professionnel).

	Description	Définition
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	Part des jeunes âgés de 15 ans qui ne réussissent pas à atteindre le niveau 2 en lecture, mathématiques et sciences.
17	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25-64 ans) selon le sexe (%)	Part des personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont déclaré avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail.
18	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18-24 ans) selon le sexe (%)	Pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ayant au maximum achevé l'enseignement secondaire inférieur et n'ayant suivi aucun enseignement ni aucune formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. L'enseignement secondaire inférieur correspond aux niveaux 0-3C de la CITE 1997 pour les données jusqu'en 2013 et aux niveaux 0-2 de la CITE pour les données depuis 2014.
19	Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population en âge de travailler.
20	Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux d'emploi représente la population exerçant un emploi en pourcentage de la population en âge de travailler.
21	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la main-d'œuvre.
22	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Les niveaux d'études font référence au niveau d'instruction le plus élevé achevé avec fruit. Trois niveaux sont pris en considération: faible (niveaux 0-2 de la CITE), moyen (niveaux 3-4 de la CITE) et élevé (niveaux 5-6 de la CITE 1997 et niveaux 5-8 de la CITE 2011).
23	Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage des jeunes représente le nombre de jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans.
24	Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)	Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus), en pourcentage du nombre total de chômeurs de plus de 15 ans.
25	Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%)	Nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage de la main-d'œuvre de plus de 15 ans.
26	Incidence du travail indépendant (%)	Part des travailleurs indépendants en pourcentage de l'emploi total. Les travailleurs indépendants comprennent les employeurs, les travailleurs à leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.
27	Part des salariés dans le secteur public (%)	Part des salariés dans le secteur public en pourcentage de l'emploi total.
28	Emploi par secteur (%)	Part des salariés dans l'agriculture, l'industrie et les services.
29	Emploi dans le secteur informel	Part des salariés du secteur informel dans l'emploi non agricole total.
30	Proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) (%)	Pourcentage de la population d'un groupe d'âge et d'un sexe donnés qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation continue.

	Description	Définition
31	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage du PIB En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.
32	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)	Dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage des dépenses publiques totales En général, le secteur public finance l'éducation soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.
33	Pénurie de compétences (%)	Pourcentage d'entreprises qui considèrent une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée comme une contrainte majeure.
34	Part des PME dans le PIB (%)	Part de la valeur ajoutée des petites et moyennes entreprises (PME).
35	Part des PME dans l'emploi (%)	Part des salariés des petites et moyennes entreprises.

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR
NOS ACTIVITÉS, VEUILLEZ CONTACTER:
DÉPARTEMENT «COMMUNICATION»
FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION
VIALE SETTIMIO SEVERO 65
I - 10133 TURIN
Courriel: INFO@ETF.EUROPA.EU
Tél. +39 011 6302222
Fax +39 011 6302200
WWW.ETF.EUROPA.EU