

# L'ASSURANCE QUALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS AU MAROC

Institution membre du forum ETF :  
Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation  
professionnelle, de l'Enseignement supérieur et  
de la Recherche scientifique

Avril 2020



**Quality Assurance Forum**

LE FORUM ETF D'ASSURANCE DE LA QUALITÉ  
DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement l'opinion des institutions de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2020  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
1.1 Contexte national	4
1.2 Statistiques	4
1.3 Système d'enseignement et de formation professionnels	5
<b>2. L'ASSURANCE QUALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS</b>	<b>8</b>
2.1 Présentation générale	8
2.2 L'assurance qualité dans chacun des champs clés de l'enseignement et de la formation professionnels	9
<b>3. NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS ET BESOINS</b>	<b>12</b>
<b>4. EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES</b>	<b>13</b>
<b>LISTE DES ACRONYMES</b>	<b>14</b>

# 1. INTRODUCTION

## 1.1 Contexte national

Le Royaume du Maroc est une monarchie constitutionnelle. Le pays comptait 35,2 millions d'habitants en 2018, selon les chiffres du Haut-commissariat au plan (HCP). Ces dernières années, l'économie marocaine est caractérisée par une stabilité macroéconomique et une maîtrise de l'inflation. Elle bénéficie d'une dynamisation des exportations, notamment du secteur de l'automobile, et d'une évolution favorable de l'investissement privé et du tourisme. En 2018, le taux de croissance s'est établi à 3 % (chiffres du HCP), en baisse de près d'un point par rapport à 2017 où il était de 4,2 %. S'il reste élevé, le taux d'analphabétisme de la population âgée de plus de 10 ans est en recul : il était de 32 % en 2014, contre 43 % en 2004 et 55 % en 1994 (chiffres du HCP). Le Maroc occupe le 121<sup>e</sup> rang – sur 189 pays – du classement 2018 du Programme des Nations unies pour le développement, avec un indice de développement humain en légère amélioration : 0,67 contre 0,61 en 2010.

Le marché du travail est dominé par les très petites entreprises et le secteur informel.

## 1.2 Statistiques

**TABLEAU 1. PART DE LA JEUNESSE DANS LA POPULATION ACTIVE**

	Population en âge de travailler (15–59 ans)	Part des jeunes (15–24 ans, %)
<b>2010</b>	20 983 000	19,5
<b>2014</b>	21 062 000	18,0
<b>2018</b>	21 618 000	17,0

Source : Haut-commissariat au plan

**TABLEAU 2. PANORAMA DE L'EMPLOI (%)**

	Taux d'activité (15 ans et +)	Taux d'emploi (15 ans et +)	Taux d'emploi des jeunes (15–24 ans)
<b>2010</b>	49,6	45,1	29,8
<b>2014</b>	48,0	43,3	26,1
<b>2016</b>	46,6	42,0	22,1
<b>2018</b>	46,2	41,7	20,2

Source : Haut-commissariat au plan

**TABLEAU 3. NIVEAU D'ÉDUCATION DE LA POPULATION ADULTE (%)**

	Niveau bas	Niveau moyen	Niveau élevé
<b>2010</b>	83,3	11,9	4,8
<b>2014</b>	79,6	12,3	8,1
<b>2019</b>	78,1	11,4	10,5

Note : Équivalences par rapport à la classification internationale type de l'éducation (CITE) : niveau bas = niveaux CITE 0–2 ; niveau moyen = niveaux CITE 3–4 ; niveau élevé = niveaux CITE 5–8

Source : ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

**TABLEAU 4. TAUX DE PARTICIPATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (%)**

	Secondaire (niveau CITE 3)	Post secondaire (niveau CITE 4)
<b>2010</b>	16,2	N/A
<b>2014</b>	15,7	N/A
<b>2019</b>	16,0	N/A

Source : ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique

## 1.3 Système d'enseignement et de formation professionnels

### Gouvernance

Au sein du ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le Département de la formation professionnelle est chargé d'élaborer la politique du gouvernement en matière de formation professionnelle, d'exécuter et d'évaluer les stratégies élaborées pour le développement du secteur de la formation professionnelle, et d'assurer sa coordination générale.

Les partenaires économiques et sociaux participent activement à la gouvernance du système et sont impliqués dans tout le processus, depuis la définition de la stratégie et des besoins en compétences jusqu'à l'évaluation des acquis d'apprentissage, en passant par l'élaboration des programmes de formation et leur mise en œuvre.

Le rôle de la société civile dans la gouvernance du système demeure limité.

### Financement

Le système de la formation professionnelle est caractérisé par une diversité des sources de financement : État, entreprises, ménages, bailleurs de fonds et investissements privés.

Le budget consacré à la formation professionnelle représentait 0,5 % du PIB en 2014<sup>1</sup>.

Le budget de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) provient essentiellement de la taxe sur la formation professionnelle (1,6 % de la masse salariale). Il est alloué à hauteur de 70 % au financement des actions et projets relatifs à la formation initiale de l'OFPPT, et de 30 % au financement de la formation en cours d'emploi.

Le budget général de l'État est la principale source de financement du Département de la formation professionnelle et des établissements de formation publics.

Le secteur de la formation professionnelle privée est financé principalement par les ménages.

Il est à noter que les stagiaires de la formation professionnelle publique de niveau technicien spécialisé bénéficient d'une bourse, à l'instar des étudiants universitaires, et que les stagiaires de la formation professionnelle privée de même niveau bénéficient d'une contribution aux frais de formation que leur verse le Département de la formation professionnelle.

<sup>1</sup> Document de la Stratégie nationale de formation professionnelle à l'horizon 2021

## Cadre réglementaire et stratégie de développement

La formation professionnelle est régie par deux lois principales.

- La loi-cadre n° 51/17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique, promulguée le 9 août 2019, définit les principes de base du système éducatif et de formation. Elle énonce les principaux objectifs de la politique publique et ses choix stratégiques s'agissant de la réforme du système. Les moyens au service de ces objectifs y sont également exposés, notamment : les composantes et la structure du système ; les règles de son organisation et de sa gestion ; les modalités permettant de bénéficier de ses services ; et les sources et mécanismes de son financement. Cette loi répond aux préconisations de la vision stratégique 2015–30 pour la réforme de l'éducation et de la formation.
- La loi n° 60-17 sur la formation continue, dont voici les principales ambitions :
  - revoir la gouvernance de la formation continue ;
  - élargir l'accès à la formation continue à d'autres catégories de bénéficiaires que les salariés ;
  - introduire la formation continue à l'initiative de ces derniers à travers le crédit-temps formation ;
  - institutionnaliser le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Il est à noter que les textes juridiques relatifs à l'application de cette loi sont en cours d'élaboration.

Deux documents stratégiques orientent le secteur de la formation professionnelle.

- La Feuille de route relative au développement de la formation professionnelle a été approuvée en 2019, et vise notamment à réhabiliter le secteur en tant que levier stratégique de la compétitivité des entreprises et facteur d'insertion des jeunes dans la vie active. Elle s'articule autour des cinq axes suivants :
  - la mise à niveau de l'offre de la formation professionnelle ;
  - la création d'une nouvelle génération de centres de formation professionnelle ;
  - la modernisation des méthodes pédagogiques et l'adaptation de nouveaux standards de qualité ;
  - la professionnalisation des jeunes travailleurs du secteur informel et/ou en recherche d'emploi ;
  - l'orientation précoce des jeunes et l'amélioration de l'attractivité de la formation professionnelle.
- La Stratégie nationale de la formation professionnelle à l'horizon 2021 (SNFP 2021) a été adoptée en 2016 et est en cours de mise en œuvre. Elle fédère les parties prenantes et les opérateurs autour d'une vision centrée sur l'employabilité (surtout des jeunes), la gestion efficiente des ressources intégrant le potentiel de formation en entreprise, tout en favorisant le rapprochement avec les autres composantes du système d'éducation et de formation.

## Principaux opérateurs de formation

La formation professionnelle au Maroc est assurée par une diversité d'opérateurs :

- l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), établissement public stratégique opérant sous la tutelle du Département de la formation professionnelle, qui assure 90 % de l'offre de formation publique ;
- les départements ministériels, qui offrent des formations dans les secteurs d'activité correspondant à leur domaine d'intervention ;

- le secteur privé de la formation professionnelle, qui est régi par la loi n° 13-00 ;
- d'autres intervenants dont les entreprises, les chambres professionnelles et les organisations non gouvernementales (ONG).

Au titre de l'année 2018/19, l'appareil de formation comptait 679 établissements publics et 1 372 établissements privés, en plus des centres de formation par apprentissage relevant des entreprises ou des ONG. Le système dispose également de neuf instituts à gestion déléguée créés en partenariat public-privé, dont la gestion est confiée aux professionnels.

On dénombre plus de 347 filières de formation.

## Principaux programmes de formation

La **formation initiale** se décline en trois modes :

- la formation résidentielle, qui se déroule principalement en établissement de formation avec une période de stage en entreprise d'un à deux mois par an. Il s'agit du mode dominant puisqu'il concernait 68 % des jeunes en formation en 2018/19 ;
- la formation alternée (23 % de l'effectif global), qui se déroule pour au moins un tiers de sa durée globale en centre de formation et au moins 50 % en entreprise ;
- la formation par apprentissage (9 % de l'effectif global), qui se déroule en entreprise pour au moins 80 % de sa durée globale, avec un complément de 10 % en centre de formation.

La **formation qualifiante** comptait 128 500 bénéficiaires en 2018/19. Il s'agit d'une formation non diplômante et de courte durée, destinée à améliorer l'employabilité des jeunes en recherche d'emploi.

La **formation continue** vise le maintien ou le retour à l'emploi, l'évolution professionnelle par le développement des compétences, l'adaptation des qualifications aux évolutions du marché du travail et l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Au titre de l'année 2018, 602 756 salariés en ont bénéficié contre 391 000 en 2016.

## Organisation de la formation initiale (diplômes et certificats)

La formation initiale est destinée aux jeunes âgés d'au moins 15 ans qui répondent aux conditions d'accès requises (niveau scolaire et âge). Elle est structurée en cinq niveaux :

- certificat d'apprentissage professionnel (CAP) : accessible avec un minimum de compétences en lecture et en écriture (ce niveau est dispensé seulement par apprentissage) ;
- spécialisation : accessible après la sixième année du primaire ;
- qualification : accessible après la troisième année du collège ;
- technicien : accessible après la dernière année du cycle du baccalauréat ;
- technicien spécialisé : accessible aux titulaires du baccalauréat.

La durée de formation est fixée à deux ans pour les niveaux « technicien spécialisé » et « technicien », et définie par arrêté selon la filière et les compétences requises pour les niveaux « qualification » et « spécialisation ».

## 2. L'ASSURANCE QUALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS

### 2.1 Présentation générale

Le système d'assurance qualité est sous l'entière responsabilité du Département de la formation professionnelle, depuis la conception des mécanismes d'assurance qualité jusqu'à leur implantation, avec une forte implication des acteurs et partenaires dont les professionnels et entreprises.

Nous avons listé ici quelques-uns des principaux mécanismes d'assurance qualité en vigueur :

- la définition des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché du travail par le biais d'études sectorielles réalisées conformément aux exigences de guides spécifiques. Ces études ne couvrent pas encore tous les secteurs de formation ;
- la formalisation, par des textes réglementaires, des procédures de création spécifiques à chaque type d'établissement de formation (publics, privés ou à gestion déléguée) et/ou de filière de formation ;
- l'élaboration des programmes de formation selon l'approche par compétences, telle que formalisée par un cadre méthodologique spécifique transposé en guides et outils ;
- la qualification des organismes de conseil et de formation qui interviennent en formation continue. Elle vise la reconnaissance institutionnelle des compétences et du professionnalisme de ces organismes dans un domaine déterminé. La nouvelle loi sur la formation continue en prévoit la généralisation pour tous les organismes publics et privés ;
- l'évaluation régulière et continue, depuis 1987, du rendement externe du système sous forme d'enquêtes relatives à l'insertion des diplômés sur le marché du travail et à leur cheminement de carrière.

Au niveau des établissements de formation professionnelle, l'assurance qualité se concrétise par :

- des procédures de qualification des filières et d'accréditation des établissements privés de formation professionnelle définies par la loi régissant le secteur privé de formation ;
- un système unifié d'autoévaluation de tous les établissements (publics et privés) qui est en cours de généralisation à raison de 250 établissements par an ;
- la certification ISO des processus de gestion de certains établissements relevant de l'OFPPT.

En outre,

- Depuis 2019, le Cadre national de la certification assure la qualité des certifications à travers des instances de gouvernance et d'opérationnalisation. Les certifications intégrées au Cadre sont soumises à un processus d'assurance qualité préétabli.
- Une équipe d'assurance qualité représentant les différents opérateurs de formation a été mise en place en vue d'ancrer la culture de la qualité dans le système de formation professionnelle et de renforcer la concertation autour de la question.



En dépit de toutes ces initiatives et mécanismes, il n'existe pas encore de politique nationale, formalisée et systématique relative à l'assurance qualité dans le système de la formation professionnelle au Maroc. La loi-cadre n° 51-17 prévoit toutefois l'instauration d'un dispositif dédié – des mécanismes et outils sont déjà opérationnels, tandis que d'autres sont en phase de généralisation.

## 2.2 L'assurance qualité dans chacun des champs clés de l'enseignement et de la formation professionnels

### Données statistiques au service de l'assurance qualité

Le dispositif d'information sur la demande et l'offre de travail repose principalement sur l'exploitation des éléments suivants :

- l'enquête nationale sur l'emploi, réalisée en continu par le Haut-commissariat au plan qui est la principale institution marocaine productrice d'informations statistiques en matière économique, démographique et sociale. Elle fournit un diagnostic sur la situation et l'évolution de l'activité, de l'emploi et du chômage aux niveaux national et régional ;
- les études et enquêtes réalisées à l'initiative des départements ministériels en fonction de leurs attributions et priorités respectives ;
- les enquêtes de veille menées par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec) pour l'élaboration de la carte des formations qualifiantes ;
- les outils de collecte d'information sur l'évolution du marché du travail en lien direct avec la formation professionnelle, comme les études sectorielles et de planification conduites par le Département de la formation professionnelle.

L'efficacité du dispositif de la formation professionnelle et l'adéquation de la formation aux besoins du marché du travail sont évaluées par deux enquêtes :

- la première s'effectue neuf mois après l'obtention du diplôme, afin de servir d'indicateur sur l'insertion des diplômés ;
- la deuxième s'effectue trois ans après l'obtention du diplôme afin de servir d'indicateur qualitatif et quantitatif sur, entre autres, l'évolution des carrières des diplômés et l'adéquation de la formation reçue avec les postes de travail occupés.

Pour assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande en matière de compétences, le Département de la formation professionnelle a fait le choix stratégique d'adopter l'approche par compétences qui vise l'identification des besoins en compétences. Cette approche repose sur des études sectorielles et de planification qui permettent d'identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs des différents secteurs économiques, puis de planifier l'offre de formation en conséquence.

Le Département de la formation professionnelle produit aussi des informations et indicateurs qui renseignent sur la réalisation de certains objectifs en lien avec la qualité de la formation, notamment :

- le taux de participation à la formation professionnelle (par sous-secteur, genre, mode de formation, niveau, localisation géographique, etc.) ;
- le taux d'abandon ;
- la liste des établissements de formation professionnelle privée accrédités.

Il est à noter que :

- les opérateurs de formation disposant de leurs propres systèmes d'information produisent également des indicateurs spécifiques à leurs dispositifs ;
- les départements de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur disposent de données nominatives sur les étudiants et les diplômés qui constituent une source d'information pour le système de formation professionnelle ;
- les groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC), dont la mission est d'aider les entreprises à identifier leurs besoins en compétences et à établir des plans de formation continue, alimentent le système de la formation en informations sur le marché de l'emploi ;
- l'Observatoire national du marché du travail publie des analyses du marché du travail.

Les différents outils et mécanismes statistiques exposés ci-dessus ne sont pas encore regroupés dans un dispositif intégré. Cela permettrait d'assurer la continuité du processus de production de l'information pour son utilisation à des fins de planification de l'offre de formation et d'évaluation du système.

### Assurance qualité et mise à jour des certifications

Pour la réingénierie de son système de formation professionnelle, le Maroc adopte une stratégie globale, intégrée, impliquant toutes les parties prenantes et basée sur l'approche par compétences.

Chaque phase de l'ingénierie de formation suit un processus formalisé par un cadre méthodologique assorti de guides d'appui, afin de garantir la qualité des productions pour chacune des étapes suivantes : planification, développement, mise en œuvre, suivi et évaluation de l'offre. Des professionnels sont associés à l'ensemble des phases de l'ingénierie de formation. Ils collaborent étroitement à la définition des besoins en compétences lors de la réalisation des études sectorielles visant à identifier les fonctions pour lesquelles la conception d'un programme de formation est nécessaire.

Un « référentiel métier » assorti d'un « projet de formation » est élaboré pour décrire les métiers et compétences en lien avec chaque fonction identifiée. Les deux documents sont validés par des professionnels. Le programme de formation est ensuite élaboré. Il prescrit les actions de formation à entreprendre pour mener les stagiaires au seuil d'entrée sur le marché du travail avec des qualifications conformes aux attentes du milieu professionnel.

L'évaluation des apprentissages, selon l'approche par compétences, est cadrée par le « référentiel d'évaluation » dans lequel les professionnels fixent les seuils à atteindre pour la validation des compétences.

Outre les programmes de formation dispensés par l'OFPPT qui sont tous élaborés selon l'approche par compétences, on dénombre actuellement 167 programmes développés conformément à l'approche par compétences et disponibles au niveau du Département de la formation professionnelle.

Enfin, il est à signaler que malgré tous les mécanismes d'assurance qualité existants ou en cours d'implémentation en matière d'ingénierie de formation, le suivi-évaluation de chaque phase reste limité.

## L'assurance qualité au niveau des prestataires de formation

Les mécanismes d'assurance qualité au sein des établissements de formation diffèrent selon leur statut.

### Établissements publics de formation professionnelle

En 2019, le département de la formation professionnelle a entamé la mise en œuvre du système unifié d'autoévaluation des établissements de formation. Jusque-là chaque opérateur disposait de son propre système. L'OFPPPT a procédé à la certification ISO de certains de ces établissements de formation.

### Établissements privés de formation professionnelle

Ces établissements sont soumis à deux obligations :

- la qualification des filières dispensées qui vise à assurer la conformité de ces filières à des normes prédéfinies, à garantir la qualité des formations, à préserver les intérêts des stagiaires et à préparer les conditions d'accréditation des établissements privés de la formation professionnelle ;
- l'accréditation de l'établissement lui-même, une fois l'ensemble des filières de formation qualifiées. Cette accréditation autorise l'établissement de formation à organiser des examens au profit de ses stagiaires et à leur délivrer des diplômes visés par l'administration publique. Elle est délivrée pour une période déterminée (de trois à cinq ans) et peut être retirée en cas de non-conformité aux normes révélée par un contrôle du Département de la formation professionnelle.

### Instituts à gestion déléguée

Les instituts à gestion déléguée sont créés dans le cadre de partenariats public-privé. L'État assure la construction et l'équipement de ces instituts, et confie leur gestion à une société créée par des professionnels dans l'objectif de mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises.

Un modèle et cadre de gestion de ces instituts a été élaboré, qui permet la reddition de comptes et sert de référence pour l'évaluation des pratiques de gestion en leur sein (en cours de mise en œuvre).

### ONG dispensant une formation par apprentissage

Les ONG opérant dans la formation par apprentissage sont évaluées en amont par un comité d'éligibilité, afin de s'assurer de leur capacité à conclure des partenariats avec l'État. Un comité de suivi supervise le déroulement des formations elles-mêmes.

L'évaluation en amont se fait sur la base d'un canevas renseigné par l'ONG, qui offre un aperçu de ses capacités en termes de locaux, de ressources humaines/financières et d'expérience pour la réalisation des formations.

### Vers un système d'assurance qualité unifié

Le Département de la formation professionnelle travaille à l'élaboration d'un système d'assurance qualité unifié pour tous les établissements de formation professionnelle publics et privés, qui englobera l'autoévaluation de ces établissements, leur évaluation externe et leur labellisation/certification sur la base d'une norme spécifique. Les outils d'autoévaluation sont déjà élaborés et leur implantation se fait progressivement.

## Assurance qualité et formation des formateurs

Les formateurs ne sont pas soumis à un statut commun, et sont généralement recrutés sans formation pédagogique préalable les préparant à l'exercice du métier. Seul l'OFPPPT dispose de neuf centres de développement des compétences qui accompagnent la prise de fonction des formateurs nouvellement recrutés et procèdent annuellement à des bilans de compétences suivis d'actions de perfectionnement.

Le perfectionnement des formateurs et la certification de leurs compétences restent très limités. Pour remédier à cette situation, le Département de la formation professionnelle a élaboré des référentiels de formation relatifs à six métiers de formation. Cette mesure d'accompagnement s'inscrit dans le cadre de l'instauration en cours d'un Institut national de formation des formateurs et des tuteurs. Cet institut aura vocation à organiser et valoriser les métiers de formation en assurant la préparation des formateurs à l'exercice de leur fonction, ainsi que le perfectionnement et la certification de leurs compétences. Il se veut un dispositif fédérateur permettant de mutualiser, d'unifier et d'optimiser les efforts et les ressources mobilisés par les opérateurs de formation en la matière.

## 3. NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS ET BESOINS

### Nouveaux développements

Les nouveaux développements comprennent :

- la Feuille de route et la loi-cadre n° 51/17 adoptée en août 2019, qui prévoient la mise en place d'un système d'assurance qualité et dont les procédures seront définies dans les textes d'application en cours de préparation ;
- l'engagement du Maroc pour l'opérationnalisation de son Cadre national de la certification ;
- la mise en place du système d'assurance qualité intégré et unifié visant les établissements de formation, dont le champ d'action va de leur autoévaluation à leur labellisation ;
- le lancement d'autres chantiers structurants, notamment :
  - une réforme de la gouvernance ;
  - l'adoption d'une carte de formation prévisionnelle et dynamique ;
  - le développement et le déploiement d'un système d'information intégré.

### Besoins

Les besoins comprennent la nécessité :

1. d'instaurer un mode de gouvernance adéquat capable d'harmoniser l'action des différents intervenants ;
2. d'instaurer un système d'information intégré ;
3. d'améliorer et de généraliser les mécanismes de définition des besoins du marché de travail ;
4. de généraliser la mise en œuvre de l'approche par compétences à tous les établissements et toutes les filières.

## 4. EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Les exemples de bonnes pratiques couvrent :

1. l'évaluation du rendement externe du système, fondée sur les enquêtes d'insertion (neuf mois après l'obtention du diplôme) et de cheminement de carrière (trois ans après l'obtention du diplôme) ;
2. le système d'accréditation des établissements de formation professionnelle ;
3. le cadre général de l'ingénierie de formation, qui est structuré selon les quatre phases clés de l'assurance qualité : « Plan », planifier (études sectorielles, enquêtes d'insertion, répertoire des emplois-métiers et référentiel des emplois-compétences, observatoires du marché du travail, carte de la formation, etc.) ; « Do », réaliser (cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes, carte de la formation, procédures et textes réglementaires) ; « Check », contrôler (système d'évaluation des programmes et des établissements) ; « Act », agir (cette phase n'est pas encore opérationnelle) ;
4. le système d'assurance qualité intégré, unifié et réglementé visant les établissements de formation, qui va de leur autoévaluation à leur labellisation. Sa mise en place est déjà entamée.

## LISTE DES ACRONYMES

CITE	Classification internationale type de l'éducation
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
HCP	Haut-commissariat au plan
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
UE	Union européenne



# Pour de plus amples informations

Site Web

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

[facebook.com/etfeuropa](https://facebook.com/etfeuropa)

YouTube

[www.youtube.com/user/etfeuropa](http://www.youtube.com/user/etfeuropa)

Instagram

[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

LinkedIn

[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

Courriel

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)



European Training Foundation

