

INVENTAIRE SUR LA VALIDATION DE L'APPRENTISSAGE NON FORMEL ET INFORMEL

Rapport par pays 2023: Maroc

Clause de non-responsabilité

Ce rapport a été préparé pour l'ETF par Patrick Werquin et revu par Monika Auzinger (3s), Michał Kowal, Zbigniew Włosek (Greatvisory) et Arjen Deij (ETF).

© Fondation européenne pour la formation, 2024

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
---------------------------	----------

1	INTRODUCTION	5
----------	---------------------	----------

2	PERSPECTIVE NATIONALE	8
2.1	Approche globale de la validation	8
2.2	Validation dans le domaine de l'éducation et de la formation	10
2.3	La validation sur le marché du travail	13
2.4	La validation dans le tiers secteur	15

3	LIENS VERS LE CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS (CNC)	16
----------	--	-----------

4	NORMES ET POINTS DE REFERENCE	17
----------	--------------------------------------	-----------

5	ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS PARTICIPANT AUX ACCORDS DE VALIDATION ET A LEUR COORDINATION	18
----------	---	-----------

6	PRESTATAIRES DE SERVICES DE VANFI	20
----------	--	-----------

7	INFORMATIONS ET CONSEILS	21
7.1	Information, sensibilisation et promotion	21
7.2	Conseils et échanges	21

8	PRATICIENS DE LA VALIDATION	22
8.1	Profil des praticiens de la validation	22
8.2	Exigences en matière de certifications:	22
8.3	Formation et soutien à l'intention des praticiens de la validation	22

9	ASSURANCE QUALITE	24
----------	--------------------------	-----------

10	INTRANTS, EXTRANTS ET RESULTATS	25
10.1	Financement	25
10.2	Répartition des frais	25
10.3	Preuve de l'existence d'avantages pour les particuliers	25
10.4	Bénéficiaires et utilisateurs des processus de validation	25

11	METHODES DE VALIDATION	29
-----------	-------------------------------	-----------

12	RECOURS AUX TIC DANS LA VALIDATION	31
13	LA POSITION DE LA VALIDATION DANS LA SOCIETE	32
14	RECOMMANDATIONS	33
15	REFERENCES	34
16	ANNEXE	36
16.1	Exemple de certificat (secteur de l'artisanat)	36
17	ACRONYMES ET SIGLES	38

1 Introduction

Depuis 2008, la principale expression utilisée au Maroc et par le département pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (*Département de la formation professionnelle*, DFP) de ce pays¹ pour désigner la validation de l'apprentissage non formel et informel est la *validation des acquis de l'expérience professionnelle* (VAEP²). Ce choix n'est pas neutre, étant donné qu'il met clairement l'accent sur la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel issus de l'expérience professionnelle et correspondant à des professions spécifiques prévues par un règlement – encore à venir – en application de la loi 60-17³ du 5 octobre 2018. La loi existe bel et bien, mais les décrets d'application et les textes réglementaires sont encore attendus. Au moment de la rédaction du présent document, ils n'ont même pas encore été annoncés.

En effet, bien qu'il ait bénéficié très tôt de projets pilotes (le premier en 2008, avec le début de la VAEP), le Maroc ne dispose pas d'un système à proprement parler de validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel (tableau 0). La VAEP est une approche prometteuse, mais elle est toujours en phase pilote et ne constitue pas encore un système en tant que tel. Ceci est principalement dû au fait qu'il n'existe pas de cadre juridique opérationnel prévoyant la délivrance de certifications⁴, ou toute autre forme de résultats (crédits, qualifications partielles, exemption ou prérequis académique pour intégrer ou réintégrer le système d'apprentissage formel), uniquement sur la base d'une évaluation des acquis de l'apprentissage non formel et informel, étant donné que les décrets d'application de la loi 60-17 n'ont pas été publiés.

Juste après la loi 60-17, la loi-cadre 51-17⁵ du 9 août 2019 propose la définition suivante: «la validation des acquis professionnels et artisanaux [est] un outil d'évaluation et de reconnaissance des apprentissages acquis à travers l'expérience professionnelle et les qualifications personnelles, en vue de permettre au candidat de poursuivre ses études»⁶. La définition originale - qui est en français - est quelque peu modifiée dans la pratique puisque la DFP précise sur son site⁷ que la VAEP permet, aux entreprises, de faciliter la mobilité professionnelle inter- et intra-entreprise et d'offrir des outils de gestion et de développement des ressources humaines. En ce qui concerne les salariés⁸, le DFP précise que l'objectif est de faciliter l'accès au marché du travail ou le retour ce sur ce marché, et de faciliter la formation, le perfectionnement, la reconversion et la mobilité, la promotion professionnelle pour améliorer la compétitivité des entreprises. En effet, le DFP confirme rapidement sa bonne compréhension de la VANFI en précisant, toujours sur son site internet, que la VAEP est une nouvelle voie d'accès à la certification, en dehors du système formel d'éducation et de formation, ou d'apprentissage tout au long de la vie (LLL).

Bien plus récemment (2020-2023), dans le cadre d'un projet Erasmus+, le Maroc a également adopté une approche visant à valider les acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur (ES). Le projet AMEL⁹ (pour «amélioration» en français, et «espoir» en arabe) a en effet vu un groupe d'organismes et

¹ Récemment rattaché au ministère de l'inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences

² L'expression VAEP sera utilisée pour faire explicitement référence au système marocain dans le secteur de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), et l'expression VANFI sera utilisée comme terme générique lorsqu'il s'agit de la validation des acquis de l'expérience en général (VAEP).

³ Loi 60-17 relative à l'organisation de la formation continue au profit des salariés du secteur privé, de certaines catégories de personnels des établissements et entreprises publics et d'autres personnes non-salariées qui exercent une activité privée.

⁴ Le mot français «*certification*», tel qu'il apparaît dans *cadre national des certifications*, est un faux ami et doit être traduit par «*qualification*» en anglais (tel qu'il apparaît dans «*National Qualifications Framework*»).

⁵ Loi-cadre 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique; <http://www.aneaq.ma/wp-content/uploads/2020/12/Loi-Cadre-51.17-Vr.Fr .pdf>

⁶ Certaines formulations clés sont incorrectes en français. Il est, par exemple, écrit «*apprentissages acquis*» au lieu d'«*acquis d'apprentissages*», mais il est difficile de traduire de telles nuances en anglais et la définition a été adaptée aux fins du présent rapport (intention du législateur). L'idée est que ce sont les acquis d'apprentissage qui doivent être évalués et valorisés, et non l'apprentissage.

⁷ <https://dfp.gov.ma/vaep.html>

⁸ Au sens technique propre de «salariés», employés et payés par une entreprise.

⁹ <https://www.amel-maroc.eu>

d'établissements d'enseignement supérieur se réunir pour jeter les bases théoriques et techniques de l'introduction de la validation des acquis de l'expérience (*Validation des acquis de l'expérience*, VAE¹⁰) dans l'enseignement supérieur marocain¹¹.

Le Maroc ne dispose donc pas d'un système en tant que tel pour la validation des acquis de l'apprentissage non formel et informel (VAEP), étant donné que les deux approches – VAEP et AMEL – ne sont pas conçues comme faisant partie du même ensemble, avec des règles qui seraient communes et contribueraient efficacement à la mise en œuvre dans les deux cas. Néanmoins, il s'agit d'approches prometteuses et l'on peut parler d'îlots de bonnes pratiques. Les approches VAEP et AMEL sont en effet très proches. La grande qualité des approches et leur proximité relative sont indubitablement dues au fait que toutes deux ont bénéficié de l'assistance technique des institutions françaises. Dans le cas de la VAEP, c'est l'agence française pour la formation professionnelle des adultes (*Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes*, AFPA) qui est impliquée depuis 2008. Dans le cas de la validation des acquis d'apprentissage issus de l'expérience dans l'enseignement supérieur, c'est le *conservatoire national des arts et métiers*, un établissement français d'enseignement supérieur dédié à l'apprentissage tout au long de la vie, qui fait partie du consortium du projet AMEL.

Dans l'approche marocaine actuelle, les candidats à la VAEP doivent être présentés par leur entreprise. Les candidats retenus reçoivent un certificat de compétences sur le marché du travail¹² délivré dans le cadre de l'accord signé entre les partenaires de chaque projet pilote, et non une certification inscrite dans le catalogue national (ou «répertoire») des certifications annexé au cadre national des certifications marocain (CNC). Le projet AMEL est très récent et seul un micro projet pilote vient d'être réalisé. Il n'a conduit à une validation partielle¹³ que parce que les candidats ne remplissaient pas tous les critères des normes de certification correspondant à la certification à laquelle ils aspiraient. C'est pourquoi, le *conservatoire national des arts et métiers* (CNAM) français leur a délivré un document¹⁴ indiquant les unités qu'ils avaient validées.

En résumé, au moment de la rédaction du présent rapport, il n'est pas possible pour les citoyens marocains d'obtenir des certifications marocaines grâce à la validation de leurs acquis d'apprentissage non formels et informels.

Tableau 0. Les étapes clés de la VAEP au Maroc
Un long processus toujours en cours

Premiers projets pilotes de la VAEP	Autres projets pilotes de la VAEP	Les lois relatives à VAEP	VAE dans l'enseignement supérieur
2008: Industrie de la construction	2009 et 2010: Industrie de la construction De 2011 à 2012: Textile et habillement décennie 2010: Bâtiment (2 projets pilotes) décennie 2010: Hôtels et restaurants 2012 à 2016: Viandes	2018: Loi 60-17 sur la formation continue 2019: Loi-cadre 51-17	2019 à 2023: Projet Amel Octobre 2022 à février 2023: Projet pilote AMEL

Lorsque la phase pilote dans laquelle elle est entrée il y a quinze ans sera achevée (tableau 0), la VAEP sera ouverte aux chômeurs et aux personnes sans emploi parce que la loi 60-17 le prévoit explicitement. C'est uniquement parce qu'il s'agit d'un projet pilote sans financement de l'État (en l'absence d'une

¹⁰Expression utilisée en France pour désigner la validation des acquis d'apprentissage non formel et informel.

¹¹ <https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2019/10/GUIDE-DU-PROJET-AMEL.pdf>

¹² «Attestation» en français. Voir un exemple en annexe (16.1)

¹³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/certificacao-parcial>

¹⁴ «Notification de décision de validation des acquis de l'expérience» en français, c'est-à-dire une transcription de la VANFI.

ligne budgétaire spécifique due à l'absence d'un cadre juridique opérationnel) que le pilotage de la VAEP est limité aux acquis de l'apprentissage professionnel.

En résumé, le Maroc se trouve dans une phase de transition en termes de VANFI depuis 2008.

2 Perspective nationale

2.1 Approche globale de la validation

Il existe une législation nationale au Maroc concernant la VAEP, mais celle-ci n'est pas spécifique à la VAEP. La VAEP est en effet abordée dans une loi générale sur la formation continue, la loi 60-17 du 5 octobre 2018¹⁵, promulguée dix ans après le premier projet pilote (2008). C'est en réponse aux recommandations de la première conférence sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (*Assises de la formation professionnelle*, 31 octobre et 1^{er} novembre 2006) que les premiers projets pilotes ont été mis en œuvre dans le secteur de la construction (abréviation pour désigner le secteur de la construction et des travaux publics).

Peu après la loi 60-17 de 2018, la loi-cadre 51-17 du 9 août 2019 introduit une terminologie légèrement différente mais cohérente : «la validation des acquis professionnels et artisanaux». Dans la loi 60-17, la VAEP est assimilée à des opérations de formation continue (article 7, troisième tiret, deuxième alinéa). Il est brièvement reproduit à l'article 11 pour établir le droit à la VAEP pour tous. En fait, les acquis d'apprentissage issus de la sphère privée sont implicitement exclus, tant dans le texte de la loi 60-17 que dans la pratique, étant donné que les candidats doivent être présentés par leur entreprise. L'article 11 introduit également une confusion, car il semble donner le droit d'obtenir une «certification à part entière» qui ne peut être qu'un «certificat de compétences sur le marché du travail», c'est-à-dire qui n'est pas nécessairement enregistré dans le catalogue national des certifications marocain annexé au [futur] CNC marocain (ETF, 2013¹⁶). Enfin, non seulement la VAEP valide les acquis d'apprentissage obtenus sur le lieu de travail, mais elle ne concerne que certains emplois («*professions*» en français, et même «*métier*», c'est-à-dire un emploi professionnel). Ils sont fixés par un règlement, ainsi que les conditions d'éligibilité/recevabilité¹⁷ (durée de l'expérience professionnelle) et l'ensemble de la procédure. Il existe donc une législation nationale au Maroc, mais elle ne contient aucune disposition qui puisse en permettre la mise en œuvre, et le pays attend toujours les décrets d'application, depuis 2019. En fait, les développements les plus récents suggèrent qu'une nouvelle loi (ou un amendement à la loi 60-17), spécifique à la VAEP cette fois, sera bientôt proposée (peut-être au cours de l'année 2023) et que les décrets d'application de la loi 60-17 ne seraient donc pas utiles.

Néanmoins, il semble évident que la VAEP constituerait une avancée majeure dans le contexte d'autres politiques, stratégies ou initiatives récemment développées par le Maroc, par exemple le Plan Maroc Vert¹⁸ (CGEM, 2021). Les projets pilotes menés depuis 2008, en particulier par la *Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics* (FNBTP), témoignent également d'une forte demande des employeurs en faveur d'une mise en œuvre rapide et effective de la VAEP. Ils comprennent ce qu'est la VAEP et comprennent son intérêt pour eux, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans des pays comparables. En outre, et il s'agit d'une caractéristique importante à souligner, les employeurs qui sont membres de la FNBTP ne sont pas nécessairement opposés à une augmentation de salaire pour les salariés qui ont récemment obtenu une certification, dans la mesure où cela leur permet de progresser dans la classification du ministère de l'équipement, ce qui leur permet de se positionner sur des appels d'offres plus importants (section 2.3). Les travaux de la coopération allemande au développement (GIZ) et du Bureau international du travail (OIT) (Recotillet et Werquin, 2020) ont également montré une forte demande des employeurs en vue de créer une réserve de travailleurs immédiatement employables parce que, souvent, les employeurs ne sont pas en mesure de recruter en raison du manque de transparence en ce qui concerne les compétences des candidats, ce qui est dû au fait que de

¹⁵ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/109066/135195/F-1274564049/MAR-109066.pdf>

¹⁶

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/98340F24BCB8F0A8C1257B20004D0528_le%20cadre%20national%20des%20qualifications%20au%20maroc.pdf

¹⁷ «Recevabilité» au Maroc (en français).

¹⁸ <https://www.agriculture.gov.ma/fr/data-agri/plan-maroc-vert>

nombreuses personnes ne disposent pas de documents (par exemple, un diplôme ou un certificat) pour prouver leurs compétences.

L'inclusion de la VAEP dans la loi sur la formation continue 60-17 indique clairement que le Maroc combine la VANFI et le développement des compétences chez les adultes dans sa réflexion sur le système idéal à mettre en place pour promouvoir les politiques d'éducation et de formation des adultes en général. Le Maroc respecte pleinement la recommandation du Conseil de l'Europe du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences (2016/C 484/01), qui vise à garantir que chacun dans la société possède les compétences de base (calcul, lecture, écriture et compétences numériques), les connaissances et les compétences nécessaires pour jouer un rôle actif dans la société et progresser sur le marché du travail. En effet, le Maroc développe également une politique active pour remédier au manque de certaines compétences chez les adultes, en particulier ceux qui ont un faible niveau d'alphabétisation (compétences en lecture en particulier). Le Maroc, par exemple, a créé *Agence nationale pour la lutte contre l'analphabétisme* (ANLCA¹⁹) et travaille, en collaboration avec l'UNESCO, à la mise en place de l'Institut de formation aux métiers de l'alphabétisation (IFMA²⁰), pour lequel il s'est même associé à l'*Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle* (INETOP²¹) du *Conservatoire national des arts et métiers* (CNAM) pour pouvoir délivrer un titre de formateur aux diplômés de l'IFMA.

Telle qu'elle est conçue, la VAEP s'adresse de manière convaincante aux personnes ayant un faible niveau de qualification également. Par exemple, elle prévoit une éventuelle aide lorsque le demandeur ne maîtrise pas l'écriture. Les acteurs du secteur productif et la société marocaine en général sont clairement conscients du fait que de nombreux Marocains possèdent des compétences, mais qu'ils ne peuvent pas les utiliser, en particulier sur le marché du travail, parce qu'ils n'ont pas de documents officiellement reconnus décrivant ces compétences. La VAEP est donc bien perçue par les acteurs et les autres parties prenantes comme un moyen efficace et efficient d'aider les personnes peu qualifiées, mais possédant des compétences acquises par l'expérience, à obtenir une qualification valorisée sur le marché du travail.

La VAEP n'est pas encore opérationnelle au Maroc, de sorte que la question de son financement par les candidats eux-mêmes ne se pose pas encore. Au cours de la phase pilote, les demandeurs n'ont payé aucune redevance. Néanmoins, il convient de souligner qu'au moment de la rédaction du présent rapport, il n'existe pas de compte de formation individuel (CFI) au Maroc. Ce n'est donc pas encore une option viable.

Pour la même raison, il est également difficile de parler d'obstacles éventuels en termes d'accès, de financement ou de groupes cibles pour la VAEP au Maroc parce qu'elle n'a pas encore été mise en œuvre à proprement parler. Les projets pilotes ont démontré la grande valeur de l'approche de la VANFI au Maroc. Ils ont suscité beaucoup d'intérêt de la part des acteurs professionnels et des parties prenantes clés telles que les employeurs. En tout état de cause, les obstacles sont donc susceptibles d'être surmontés relativement facilement du point de vue de la société. Toutefois, la question du financement n'a pas encore été résolue au moment de la rédaction du présent document. Même si les barrières sociétales sont peu conséquentes, il est probable que le financement de la VAEP sera une question clé s'il est développé à plus grande échelle, et quand il le sera, étant donné la relative jeunesse du système de formation continue et ses difficultés récurrentes de financement.

Depuis le premier projet pilote en 2008, la VAEP a consisté en une succession de projets pilotes, avec la délivrance de certificats de compétences sur le marché du travail (et non de qualifications nationales). Il n'y a pas eu d'évolution en tant que telle, mais plutôt une série de projets pilotes qui ont produit des résultats satisfaisants (tableau 1).

¹⁹ <https://www.anlca.ma/fr/>

²⁰ https://www.unesco.org/fr/articles/premier-seminaire-accompagnant-la-mise-en-place-de-linstitut-de-formation-aux-metiers-de?TSPD_101_R0=080713870fab20008e59e08612f688399a23eb5f5cc5868d2fd9ae34e2270c7fa757ef313481c39c0887ae6cda143000b120dc06339fd1377ad1af44994f9c6d29edd368b47b540f16e3ae2ee9e1b7d286f4c0089700a61320624e1e1d420399

²¹ <https://inetop.cnam.fr/l/inetop-propose-plusieurs-masters--120663.kjsp>

Tableau 1. VAEP au Maroc. Nombre de participants aux projets pilotes de 2008 à 2022

Secteur économique	Nombre de candidats	Nombre de candidats titulaires d'un certificat
Bâtiment et travaux publics	445	222
Textile et habillement	60	19
Industrie de la transformation de la viande	343	226
Hôtellerie et restauration, tourisme		200
Artisanat (1 ^{er} projet pilote)	984	711
Total	1842	1378
Artisanat (2 ^e projet pilote, toujours en cours)	657	Pas encore disponible

Source: DFP du Maroc (modifié à partir de <https://www.dfp.gov.ma/vaep.html>)

2.2 Validation dans le domaine de l'éducation et de la formation

Les projets pilotes mentionnés ci-dessus dans le cadre de la mise en œuvre de la VAEP concernent explicitement et uniquement des professions qui correspondent généralement à des certifications d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Dans sa version éprouvée depuis 2008, la VAEP correspond essentiellement aux niveaux de «spécialisation» et de «qualification» du système éducatif marocain, c'est-à-dire aux premiers niveaux de l'EFTP (tableau 2).

Plus récemment, et dans le cadre d'un projet Erasmus+, le Maroc a également adopté une approche visant à valider les acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur. Le projet AMEL²² (comme "amélioration" en français, c'est-à-dire *amélioration*, et "espoir" en arabe) a en effet vu un ensemble d'établissements d'enseignement supérieur se réunir²³ pour établir les bases théoriques et techniques de l'introduction de la validation des acquis de l'expérience dans l'enseignement supérieur marocain. Il ne s'agit pas d'un système en tant que tel puisque les deux approches - VAEP et AMEL - ne sont pas conçues comme des parties d'un même ensemble, avec des règles communes et une mise en œuvre efficace.

Néanmoins, il existe une grande proximité dans les approches du VAEP et de l'AMEL, étant donné que les deux approches ont bénéficié de l'assistance technique des institutions françaises. Dans le cas de la VAEP, l'AFPA française est impliquée depuis 2008. Dans le cas de la VAE dans l'enseignement supérieur, c'est la CNAM qui fait partie du consortium du projet AMEL. Ces deux institutions ont acquis une solide réputation en termes de *validation des acquis de l'expérience* (VAE), qui s'appelle ainsi en France depuis 2002. Elle succède à la validation des acquis professionnels (VAP) lancée en 1992, qui n'avait pas donné de résultats convaincants en France.

²² <https://www.amel-maroc.eu>

²³ <https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2019/10/GUIDE-DU-PROJET-AMEL.pdf>

Tableau 2. Le système d'éducation marocain

Âge	Scolarisation obligatoire	Niveau	Voie générale	Voie professionnelle	Éducation non formelle
4			Préscolaire		
5		1 ^{ère} année	Enseignement primaire		
6		2 ^e année			
7		3 ^e année			
8		4 ^e année			
9		5 ^e année			
10		6 ^e année			
11		1 ^{ère} année	Enseignement secondaire du premier cycle (<i>collégial</i>)		
12		2 ^e année			
13		3 ^e année			
14		Tronc commun	Enseignement secondaire du deuxième cycle (<i>qualifiant</i>)	Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP) initial (<i>Spécialisation qualification</i>)	
15		1 ^{ère} année BAC			
16		2 ^e année BAC			
17			Début de l'enseignement supérieur Master		
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Source: Bibliothèque de l'OCDE (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264298699-6-fr/index.html?itemId=/content/component/9789264298699-6-fr>) - Traduit par l'auteur

Au Maroc, dans les deux cas (VAEP et VAE/AMEL), il existe une volonté manifeste de parvenir à une approche nationale. Dans le cas de la VAEP, cet objectif est atteint puisque c'est le DFP qui supervise la VAEP pour l'ensemble du Maroc²⁴. Dans le cas du projet AMEL, la question ne se pose pas en ces termes puisque l'introduction de la VAE dans l'enseignement supérieur reposait sur un projet Erasmus +. Elle ne concerne donc pour l'instant que les membres du consortium Amel. Il est néanmoins vrai que la volonté de mettre en place un système national est présente dans l'approche développée dans le cadre du projet AMEL. On peut en juger, par exemple, par le grand nombre et la diversité des partenaires mobilisés au-delà des universités, dont la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), l'Agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ANEAQ) et l'Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (AFEM).

Comme mentionné ci-dessus, en raison de l'absence de décret d'application de la loi 60-17, il n'est pas encore possible de délivrer des certifications du catalogue national des certifications du Maroc, rattaché au CNC (cadre national des certifications, CNC). D'autre part, les projets pilotes en matière de VAEP ont abouti à la délivrance de certificats en bonne et due forme (certificats des compétences sur le

²⁴ <https://www.dfp.gov.ma/vaep.html>

marché du travail). Ils sont souvent signées par des autorités incontestables, jusqu'au ministre de l'éducation nationale. Ils sont acceptés comme preuve de compétence par la plupart des acteurs²⁵ et d'autres parties prenantes clés dans les secteurs d'activité inclus dans les projets pilotes (tableau 1).

Étant donné qu'elle en est encore à la phase pilote, la VAEP ne permet pas la délivrance de certifications qui seraient énumérées dans le catalogue associé au CNC marocain. D'autre part, il s'agit de l'objectif fixé par les acteurs et les autres parties prenantes clés du système de VANFI. Le système n'est pas en place en raison de l'absence d'un décret d'application qui permettrait la mise en œuvre de la loi 60-17, et donc l'ouverture d'une ligne budgétaire. Dans le cas de la VAE dans l'enseignement supérieur (projet AMEL), l'objectif est de délivrer exactement les mêmes certifications que celles qui sont actuellement délivrées à la fin d'un programme d'apprentissage dans un cadre formel, mais ce système n'est pas encore opérationnel. Pour l'instant, le projet AMEL a expérimenté son approche dans le cadre de deux sessions – en novembre 2022 et en février 2023 – en attribuant des crédits (validation partielle) de son partenaire français CNAM²⁶.

Bien que le Maroc ait adopté le système Licence-Master-Doctorat (LMD), qui constitue les trois niveaux les plus élevés du CNC (tout comme dans le cadre européen des certifications, CEC), et un système d'évaluation par points de type ECTS («European Credit Accumulation and Transfer System», système européen de transfert de crédits d'enseignement), il n'existe pas à proprement parler de système d'accumulation et de transfert de crédits au Maroc, ni dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (ECVET, système européen de transfert d'unités capitalisables pour l'éducation et la formation professionnelles), ni dans l'enseignement supérieur (ECTS). Ces outils ne sont donc pas encore accessibles dans le cadre des systèmes de VAEP et VAE.

Tel qu'il a été testé lors des projets pilotes qui ont eu lieu depuis 2008 au Maroc, le système de VAEP comporte quatre étapes clés qui sont plutôt similaires à celles utilisées dans le modèle français, mais pas exactement à l'approche recommandée par l'ETF²⁷. Ces quatre étapes de la VAEP sont détaillées dans la section 11 et résumées ici :

1. Étape 1: Informations et conseils
2. Étape n° 2: Recevabilité/éligibilité
3. Étape 3: Orientation (collective et individuelle)
4. Étape n° 4: Attribution de compétences liées au marché du travail, pas encore de qualification, y compris l'évaluation

Il n'existe en tant que tel aucune restriction quant à la nature des acquis d'apprentissage qui peuvent être pris en compte lors de l'évaluation et de la validation des acquis d'apprentissage non formels et informels, à condition qu'il s'agisse d'une expérience sur le lieu de travail. C'est-à-dire que les connaissances acquises dans le cadre d'expériences dans la sphère privée (travail associatif, travail familial, travail non rémunéré, participation à des activités sociales ou sportives) sont exclues. Là encore, les candidats doivent être présentés par leur société.

Étant donné que le Maroc est toujours en phase pilote, il n'est pas possible de réellement tirer de conclusion sur la nature de la reconnaissance sociétale²⁸ dont pourraient bénéficier les certifications qui

²⁵ Avec quelques incohérences occasionnelles comme lorsque le directeur nouvellement arrivé au sein du ministère de l'équipement a refusé d'accepter les certificats de compétences sur le marché du travail délivrés dans le cadre du projet pilote en matière de VAEP pour promouvoir l'entreprise dans la classification de l'entreprise (seules les qualifications dans le plein sens du terme ont été acceptées et la VAEP a perdu son intérêt pour les employeurs).

²⁶ <https://www.amel-maroc.eu/wp5-selection-des-entreprises-pilotes-et-information-dans-le-cadre-de-la-mise-en-pratique-des-tests-de-validation-des-acquis-de-l'experience/>

²⁷ Approche quelque peu inhabituelle en pratique et en théorie par rapport aux travaux de la Commission européenne, de l'OIT et de l'OCDE : identification, documentation, évaluation et certification.

²⁸ Le terme «reconnaissance» est polysémique. Il fait référence à la fois au processus technique (c'est-à-dire à la reconnaissance des acquis d'apprentissage par les évaluateurs) et à la reconnaissance sociétale (c'est-à-dire à l'acceptation par la société, y compris les employeurs, du fait que le certificat de compétences sur le marché du travail (certifications à l'avenir) délivré dans le cadre du processus de VAEP est une preuve de compétences). C'est en effet la reconnaissance sociétale qui est abordée ici. La reconnaissance technique (évaluation et validation) semble être acquise dans le cas du Maroc grâce à la contribution de la méthode utilisée par l'AFPA et la CNAM.

pourraient être délivrées à l'avenir dans le cadre de la VAEP. Le système mis en place au Maroc est largement influencé par le système français et l'objectif ultime est, comme en France, de délivrer les mêmes certifications que celles délivrées dans le cadre du système formel d'éducation et de formation. Néanmoins, il n'apparaît pas clairement à ce stade que les entreprises seront prêtes à accepter, comme preuves de compétences, les certifications délivrées à l'issue d'un processus de VAEP. Si la validation est un processus technique et qu'elle est bien comprise au Maroc, la reconnaissance sociétale est toujours plus difficile à obtenir et il est encore trop tôt pour savoir si le système qui sera mis en œuvre sur la base de la loi actuelle ou sur la base d'une future loi qui serait explicitement consacrée à la VAEP conduira à une acceptation massive par la société des certifications délivrées à la suite d'un processus de VAEP.

Au moment de la rédaction de ce rapport, le point fort de l'approche marocaine est bien la forte demande qui existe de la part du secteur productif privé ainsi que de la part des individus eux-mêmes. Il semble évident que le Maroc dispose d'un grand nombre de compétences, mais elles ne sont pas clairement identifiées. Par conséquent, les travailleurs ne peuvent prétendre à des emplois/salaires décents et les employeurs ne peuvent pas recruter en toute transparence des travailleurs qui possèdent les compétences dont ils ont besoin. Le point faible de l'approche au Maroc demeure la complexité législative et l'absence de suivi des projets pilotes qui ont néanmoins démontré la pertinence du concept et de sa mise en œuvre dans des cas concrets.

Dans le cas du projet AMEL, le processus est également très similaire à ce qui se fait en France, mais un peu plus condensé:

1. accueil des candidats potentiels, information, orientation légère et éligibilité;
2. orientation des demandeurs ; et
3. panel d'évaluateurs (jury) et décision.

Dans le cas du projet AMEL et, par conséquent, du processus de VANFI tel qu'il est conçu actuellement par le consortium AMEL, il existe encore moins de restrictions que dans l'approche de VAEP en ce qui concerne la nature des acquis d'apprentissage qui peuvent être pris en considération. Les acquis de l'apprentissage professionnel sont pertinents et ils sont les bienvenus. Les acquis d'apprentissage issus de la sphère privée, tels que le travail dans des organisations à but non lucratif ou pour des membres de la famille, sont également acceptés. Les acquis d'apprentissage issus d'études antérieures sur des sujets différents, mais connexes, sont bien entendu acceptés.

2.3 La validation sur le marché du travail

Le marché du travail joue un rôle clé dans la VAEP, notamment dans la manière dont elle a été développée et mise en œuvre depuis le premier projet pilote en 2008. Son nom l'indique clairement: la VAEP porte sur les réalisations liées à la pratique d'un métier ou d'une profession. Les entreprises sont avant tout impliquées parce que ce sont elles qui présentent les candidats. La VAEP n'est pas à l'initiative du seul individu au Maroc. La demande doit être présentée par une entreprise : «la VAEP vise à renforcer les compétences professionnelles acquises dans les entreprises» précise le site web de la DFP²⁹. En outre, lors du premier projet pilote, en 2008, la DFP, qui était et est toujours, responsable de la VAEP, relevait déjà du ministère du travail. Enfin, le service public de l'emploi (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences — ANAPEC) est présent parce que le DFP a imposé que la création des répertoires emplois-métiers et les référentiels emplois-compétences, REM-REC³⁰ pour la mise en œuvre du processus de VAEP afin d'évaluer les candidats à cet emploi, et parce que le REM-REC est un outil créé par le service public de l'emploi marocain (ANAPEC).

Dans le cas de la VAE dans l'enseignement supérieur (projet AMEL), le rôle du marché du travail est moins important, ce qui est cohérent avec l'approche adoptée qui place les acquis d'apprentissage

²⁹ <https://www.dfp.gov.ma/vaep.html>

³⁰ <https://www.dfp.gov.ma/etablissements-accredites/307.html>

correspondant aux qualifications académiques au premier plan. Néanmoins, le marché du travail reste présent, même dans le cas de la VAE dans l'enseignement supérieur, étant donné que le lieu de travail est une source importante de création et de développement de compétences par l'expérience.

La VAEP concerne également le marché du travail puisque la loi 60-17 indique clairement qu'elle ne concernera qu'une liste donnée de professions. Cette liste devait être fixée par un règlement mais, là encore, la loi 60-17 n'a pas été suivie d'effets. Par conséquent, cette liste n'existe pas encore. Néanmoins, dans sa phase pilote, la dimension sectorielle de la VAEP est avérée (tableau 1). Les secteurs d'activité couverts par les différents projets pilotes indiquent les secteurs dans lesquels la demande est la plus forte et/ou qui sont les plus actifs en général dans le développement et l'utilisation des compétences.

Les objectifs de la mise en œuvre de la VAEP sont multiples. Les employeurs l'ont saisie pour être en mesure de recruter dans un environnement qui est un peu plus transparent que de coutume en ce qui concerne les compétences dont disposent les candidats à l'emploi. En outre, dans certains secteurs d'activité, le fait d'avoir une proportion équitable d'employés possédant des certifications permet à l'entreprise de progresser dans la classification du secteur, qui est gérée par le ministère de l'équipement, et donc de présenter des offres dans le cadre d'appels d'offres plus importants. Par exemple, dans le secteur de la construction, les entreprises ont dû recruter des travailleurs qualifiés pour être en mesure de se faire concurrence dans le cadre de ces appels d'offres, même si une grande partie du travail a été confiée à des salariés disposant d'une expérience longue et efficace même s'ils ne possédaient pas de certifications. La VAEP a permis à certaines entreprises d'adopter une approche plus cohérente de la gestion de leurs employés, car elle rend le niveau d'expérience et le niveau de qualification cohérents.

Il est donc possible de faire valoir que la VAEP est créée en premier lieu principalement pour répondre aux problèmes du marché du travail.

Étant donné que c'est le DFP qui supervise la VAEP, du moins dans sa phase pilote, les outils sont les mêmes pour tous les projets pilotes. Le DFP signe un accord avec les partenaires impliqués dans le projet pilote et ce sont généralement ces mêmes partenaires qui signent le certificat de compétences sur le marché du travail délivré aux candidats retenus. Par exemple, le premier projet pilote, en 2008, a réuni le DFP, la FNBTP et l'Agence nationale française AFPA. Le certificat a donc été signé par le ministre de l'Emploi de l'époque, dont dépendait le DFP en 2008, par le président de la FNBTP et par le directeur de l'AFPA. Bien qu'il ne s'agisse que d'un certificat de compétences sur le marché du travail, et non d'une certification, il a été reconnu par les acteurs de l'industrie.

Les outils suivants, par ordre chronologique d'utilisation, sont principalement utilisés: le dossier de candidat et le dossier de description de l'expérience professionnelle (DDEP). Le dossier de candidature rassemble des informations plutôt factuelles sur l'expérience du candidat et permet aux responsables de la VAEP d'évaluer la candidature et de décider de sa recevabilité (c'est-à-dire de faire en sorte qu'un candidat potentiel devienne un candidat effectif). Cet outil correspond à l'étape 2 du tableau 7. Cet outil, et cette étape, vise uniquement à autoriser la personne à devenir un demandeur. Ce n'est pas encore le processus d'évaluation en tant que tel. Le DDEP est un portefeuille de compétences qui sert de base à l'évaluation des acquis d'apprentissage du candidat. La préparation du DDEP correspond à l'étape 3 et son utilisation par les évaluateurs à l'étape 4. Enfin, étant donné que l'AFPA a largement contribué à l'établissement de ces documents/outils, il ne faut pas s'étonner qu'il existe une forte ressemblance avec ce que le système français de VANFI (VAE) a utilisé — livrets 1 (recevabilité) et 2 (évaluation), c'est-à-dire les *livrets* 1 et 2.

Les quatre étapes sélectionnées pour le processus VAEP sont décrites dans la section 2.2.

Les domaines qui pourraient bénéficier d'une amélioration sont les suivants:

- le principal, puisqu'il conditionne tout le reste, demeure l'absence de cadre législatif qui rend impossible la délivrance de certifications enregistrées dans le CNC marocain puisque les décrets et/ou règlements d'application n'ont pas été publiés après la promulgation de la loi 60-17 ;

- Le Maroc et le DFP ont une solide expérience dans la réalisation de projets pilotes, mais toujours à petite échelle et le passage à l'échelle supérieure peut s'avérer difficile dans un pays à la fois peuplé et où les individus sont souvent dotés de compétences qui n'ont pas encore été validées;
- au-delà du manque de certifications, le Maroc ne dispose pas d'un système (pour la VANFI) dans la mesure où la VAEP et la VAE dans l'enseignement supérieur ne sont pas harmonisées; et
- même au cours de la phase pilote, le système de VAEP n'est pas assorti de lignes directrices formelles pour l'assurance qualité (QA), étant donné que ce n'est qu'au moment du processus de validation (identification, documentation, évaluation et certification) qu'un système d'assurance qualité est opérationnel (puisque le processus relatif aux intrants concernant l'acquisition de compétences n'est pas connu).

Sur ce dernier point, l'ANEAQ fait partie du consortium AMEL et l'approche pour l'assurance qualité est mieux prise en considération. Néanmoins, l'ANEAQ n'a pas encore travaillé sur la VAEP, ni sur la VANFI en général.

Enfin, le débat porte sur le fait que les candidats à la VAEP doivent être présentés par leur employeur. Étant donné qu'elle exclut actuellement les chômeurs et les personnes qui ne font pas partie de la population active, cette approche est inéquitable. Néanmoins, elle constitue également un atout parce qu'elle entraîne automatiquement la participation des employeurs, ce qui constitue une force dans le paysage de l'EFTP, dans lequel les employeurs ne sont généralement pas très investis.

2.4 La validation dans le tiers secteur

À ce stade du développement de la VAEP, le tiers secteur n'est pas concerné par la VANFI. Tous les efforts sont axés sur le VANFI, qui est liée à la formation professionnelle (VAEP), et sur la VAE dans l'enseignement supérieur pour la délivrance des diplômes d'enseignement supérieur (AMEL).

3 Liens vers le cadre national des certifications (CNC)

Depuis 2007, le Maroc a lancé - en partenariat avec les ministères en charge de l'éducation nationale, de l'EFTP, de l'enseignement supérieur, du travail et de l'insertion professionnelle ainsi qu'avec le Conseil supérieur de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (CSEFPESRS) et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) - le processus de conception et de mise en œuvre d'un cadre avec l'appui de la Fondation européenne pour la formation (ETF). Pour assurer le suivi de ce projet national, des mécanismes de pilotage et de suivi ont été mis en place:

- une Commission nationale du CNC (CN-CNC) sous la tutelle du gouvernement avec certains ministres, ou leurs représentants, des ministères partenaires du CNC;
- un organe de pilotage opérationnel autonome du CNC à créer conformément aux dispositions de la loi-cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique³¹;
- un comité permanent du CNC, placé sous la supervision de l'autorité chargée de l'éducation nationale, du service public, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, dont la mission est de travailler sur le soutien institutionnel et l'appui à la mise en œuvre des mécanismes du CNC. Cette commission est présidée par le secrétaire général du DFP.

Il existe donc un CNC marocain, mais il n'est pas opérationnel. La mise en place du CNC est néanmoins l'une des dispositions attendues dans le cadre du statut avancé que le Maroc a signé avec l'Union européenne en 2008. Il est également prévu de comparer le cadre marocain au CEC. Le CNC marocain contient huit niveaux et six descripteurs. Depuis 2019, et la circulaire n° 10/2019 du 28 juin relative à la Commission du CNC, le ministère de l'éducation est responsable du pilotage, de la mise en œuvre et du suivi des travaux relatifs au cadre.

En fait, la Commission a peu d'activités et le CNC marocain n'est pas opérationnel. Le nombre de certifications existant au Maroc est relativement stable même s'il est difficile de les quantifier étant donné que le catalogue national des certifications (ou répertoire national des certifications) n'est pas non plus opérationnel.

En ce qui concerne les quatre composantes habituelles d'un CNC³², des progrès considérables ont été réalisés depuis le lancement des travaux au Maroc.

Les travaux de conception réalisés ont permis de finaliser la structure de référence du futur CNC marocain, validée par le comité de pilotage en octobre 2012. La structure se compose d'une grille hiérarchisant huit niveaux de certifications, expliqués à l'aide de six descripteurs (connaissances, savoir-faire, complexité, responsabilité/autonomie, adaptabilité, communication). Le contenu des certifications qui seront référencées dans ce cadre, c'est-à-dire le niveau qui leur sera attribué, est basé sur la combinaison des six dimensions couvertes par les six descripteurs. Le processus de référencement a fait l'objet d'une méthodologie décrite dans le système d'assurance qualité de l'Observatoire Métier et Compétences de Branches de la Confédération générale des entreprises marocaines³³.

³¹ http://www.aneaq.ma/wp-content/uploads/2020/12/Loi-Cadre-51.17-Vr.Fr_.pdf

³² Une structure de référence ou une grille de niveaux avec des descripteurs, des principes et des règles de fonctionnement, un système de gouvernance et de pilotage, ainsi qu'un système de communication et d'information pour les utilisateurs.

³³ Intitulé «Guide d'assurance qualité» du site Internet de l'Observatoire Métier et Compétences de Branches: <https://observatoire.ma/>

4 Normes et points de référence

Dans le cadre de la VAEP, et sous la responsabilité du DFP, des normes de qualification ont été élaborées spécifiquement pour les projets pilotes de la VAEP. Elles sont basées sur le REM-REC développé depuis de nombreuses années par le service public de l'emploi (ANAPEC). Le DFP a imposé que seules les emplois/professions pour lesquels il existe un REM-REC peuvent être ouverts à la VAEP. Dans le contexte du projet AMEL et de la VAE dans l'enseignement supérieur, les normes de référence utilisées sont celles de la certification ciblée (norme de certification du système d'enseignement supérieur).

Dans le cas de la VAEP, les normes sont donc spécifiques, mais elles s'appuient sur les REM-REC, qui sont des outils standards utilisés par les acteurs du monde de l'éducation et ceux du monde du travail au Maroc. Dans le cas du projet AMEL, il s'agit des normes utilisées dans le système d'enseignement supérieur formel. Dans les deux cas, les normes utilisées bénéficient donc de la confiance des acteurs et autres parties prenantes clés, même si les REM-REC tardent à être publiés: seuls neuf sont publiés sur le site web du DFP, dont certains sont incomplets³⁴ même si un complément a été ajouté en 2015³⁵.

Dans les deux cas (VAEP et VAE/AMEL), les normes jouent le rôle habituel consacré aux normes de certification dans un processus individuel de VANFI: aider les candidats à formuler un choix de certification à cibler avec la VANFI qui soit cohérent avec leur expérience et les acquis de l'expérience qu'ils possèdent, et fournir un outil valide et fiable pour l'évaluation des candidats (étapes 1 et 4).

La VAEP n'en étant encore qu'à un stade pilote, les normes d'évaluation n'ont été produites, spécifiquement une fois encore, que pour une douzaine de certificats de compétences sur le marché du travail (pour rappel, l'approche relative à la VAEP ne permet pas de délivrer des certifications à part entière, qui seraient incluses dans le CNC marocain). Par ailleurs, l'ensemble du REM-REC fait l'objet d'un réexamen dans le cadre de la poursuite du programme ForCap de l'Union européenne³⁶. Plus de deux cents REM-REC sont attendus, mais le site web du DFP n'a pas encore été mis à jour dans ce sens³⁷. L'idée selon laquelle les normes devraient être révisées régulièrement est bien comprise par les acteurs et les autres parties prenantes clés, mais le calendrier de la révision n'est pas encore fixé.

Voir également:

³⁵ <https://docplayer.fr/74603926-Fiches-rem-rec-deuxieme-edition-completee-et-mise-a-jour.html>

³⁶ <https://www.facebook.com/forcap.ue2021/>

³⁷ <https://www.dfp.gov.ma/etablissements-accredites/307.html>

5 Organisations et institutions participant aux accords de validation et à leur coordination

Les institutions et les organisations impliquées dans la VAEP varient quelque peu en fonction des différents projets pilotes. Au début, les trois institutions étaient impliquées:

- le DFP, qui a régulièrement changé de ministère depuis 2008, parfois au point d'être autonome, mais qui était rattaché au ministère du travail en 2008 et l'est à nouveau aujourd'hui, après avoir été rattaché au ministère de l'éducation;
- une fédération professionnelle cohérente avec le domaine du projet pilote en question; et
- l'AFPA française pour les trois premiers projets pilotes, de 2008 à 2010.

Ces trois institutions étaient à la fois celles qui ont signé l'accord définissant les détails des travaux communs ainsi que les rôles et responsabilités de chacun, et celles qui ont signé les certificats de compétences sur le marché du travail délivrés aux candidats retenus.

Il y a eu quelques variations au fil du temps, notamment lorsque l'AFPA a cessé de travailler. Ainsi, par exemple, les institutions impliquées dans les récents projets pilotes, dans le domaine de l'artisanat, sont pour la convention du 21 avril 2021:

- le ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.
- le ministère du tourisme, de l'artisanat, du transport aérien et de l'économie sociale.

Plus récemment, et toujours dans le domaine de l'artisanat, les partenaires signataires de l'accord de mise en œuvre de juin 2021 sont les suivants:

- le ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.
- le ministère du tourisme, de l'artisanat, du transport aérien et de l'économie sociale; et
- la chambre des métiers de la région de Rabat, Salé et Kenitra.

En résumé, les institutions et organisations participant aux projets pilotes dans le cadre de la VAEP dépendent du domaine de mise en œuvre de la VAEP. Il s'agit d'entreprises, de fédérations professionnelles, de chambres consulaires et du DFP. Leur rôle n'a pas changé au fil du temps. Il est défini dans la convention signée au début des travaux. Celle-ci précise clairement les rôles et les responsabilités de chacune des institutions, notamment en ce qui concerne les quatre étapes de la VAEP (tableau 7), y compris l'information, le soutien et l'évaluation, qui sont les piliers de la VAEP. La coordination n'est donc pas réglementée par la loi, mais par une convention.

En ce qui concerne le projet AMEL pour la VAE dans l'enseignement supérieur, il existe de nombreux établissements et organisations, mais cela est dû à la nature de l'approche, qui est élaborée par un consortium réuni dans le cadre d'un projet Erasmus. Les signataires de l'accord qu'ils se sont engagés à respecter sont les suivants:

- CNAM (France),
- Stockholm Royal Institute of Technology (Kungliga Tekniska Högskolan, Suède)
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE, Lyon, France)
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et de la recherche scientifique (Maroc)
- Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)

- Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (AFEM)
- Agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ANEAQ, Maroc)
- Université Mohammed V de Rabat (Maroc)
- Université Abdelmalek Essaadi (Tétouan, Maroc)
- Université Sidi MOHAMED Ben Abdellah (Fès, Maroc)
- Université Hassan II de Casablanca (Maroc)
- Université Chouaib Doukkali (El Jadida, Maroc)
- Université Cadi Ayyad (Marrakech, Maroc)
- Université Ibn Tofail (Kenitra, Maroc)
- Université Mundiapolis (Casablanca, Maroc)
- École nationale des mines de Rabat (Maroc)

Toutes ces institutions sont impliquées à des degrés divers dans la VAE, étant entendu que le projet AMEL a un objectif général qui va au-delà de la seule VAE puisqu'il couvre et promeut l'apprentissage tout au long de la vie dans son ensemble.

Aucune autre institution ou organisation ne participe à la VANFI pour le moment au Maroc. Le secteur associatif est par exemple absent. Les employeurs, en revanche, participent à la VAEP.

6 Prestataires de services de VANFI

Compte tenu de l'arrangement spécifique qui existe dans les deux cas concernant la VANFI au Maroc, il n'est pas possible de parler de prestataires en tant que tels.

Il s'agit d'une approche conventionnelle dans le cas de la VAEP et sa mise en œuvre repose sur les signataires de la convention, y compris l'AFPA au début de la conceptualisation. Le personnel chargé de l'orientation et de l'évaluation a été mis à disposition par les employeurs et le DFP.

Il s'agit d'un projet Erasmus + financé par la Commission européenne dans le cas du projet AMEL, dont la mise en œuvre repose sur les partenaires du consortium, y compris la CNAM pour la conceptualisation initiale. Le personnel chargé de l'orientation et de l'évaluation était composé des membres marocains du consortium AMEL avec un renforcement des capacités assuré par la CNAM.

7 Informations et conseils

7.1 Information, sensibilisation et promotion

Dans le cas de la VAEP, les entreprises sont à l'origine de la demande de validation de leurs employés et ce sont elles qui présentent officiellement les candidats afin qu'ils puissent initier le processus et être évalués. Le processus d'information des demandeurs potentiels repose donc principalement sur les entreprises. En outre, étant donné qu'il s'agit d'un projet pilote, l'information n'est guère diffusée, sauf pour les fédérations et les organisations d'employeurs concernées (par exemple, la FNBTP), ou d'autres organisations professionnelles s'il en existe (par exemple, les chambres consulaires).

Dans certains cas, les personnes chargées de superviser la VAEP sur le plan professionnel recourent à des événements, tels que des foires ou des salons professionnels, pour diffuser des informations, ce qui peut être considéré comme une bonne pratique (parce que ces événements permettent de s'adresser à beaucoup de monde à bas coût et dans un contexte professionnel).

Pour le reste, les acteurs du marché du travail et les autres parties prenantes sont mal informés de la VAEP en général, même si toutes les personnes consultées prennent conscience de l'opportunité qu'elle représente (voir, par exemple, les travaux de la GIZ et du Bureau international du travail; Recotillet et Werquin, 2020). Il existe donc un écart important entre le niveau d'information, qui demeure faible, des acteurs et d'autres parties prenantes clés dans la VANFI (VAEP ou VAE), et l'intérêt potentiel qu'ils y voient.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ne sont pas mobilisées pour atteindre les participants potentiels à la VAEP.

Dans le cadre du projet AMEL, il est prévu de mettre en place une plateforme numérique qui servirait en partie à diffuser des informations pertinentes sur la VAE dans l'enseignement supérieur³⁸.

7.2 Conseils et échanges

Lors de la construction de la VAEP, les candidats potentiels sont informés par leur société respective au cours de la phase initiale. Par la suite, le coaching est un élément essentiel du processus de VAEP, en particulier lors des étapes 1 et 3 (tableau 7). Il convient de noter que les orientations sont d'abord collectives, puis individualisées à l'étape 3. Cela permet d'obtenir des rendements d'échelle lorsqu'il s'agit d'expliquer des éléments généraux sur la VAEP.

Dans le cas du projet AMEL, le soutien est également au cœur du système. En particulier, le consortium a produit un guide pour la formation des autocars dans le VAE³⁹.

Dans les deux cas, l'information initiale et l'accompagnement pendant le processus de VAEP/VAE sont gratuits pour les candidats.

³⁸ <https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2019/10/GUIDE-DU-PROJET-AMEL.pdf>

³⁹ https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2022/04/WP4.1_Rapport-Final-Formation-Accompagnateurs-VAE.pdf

8 Praticiens de la validation

8.1 Profil des praticiens de la validation

Compte tenu de l'approche adoptée dans le cas de la VAEP, il n'est pas encore possible de parler de praticiens de la VAEP au Maroc. D'autre part, le personnel du côté de l'employeur et le DFP ont été formés pour pouvoir jouer le rôle de conseiller d'orientation (conseiller) ou d'évaluateur; en prenant bien soin de placer une barrière étanche entre les deux rôles afin de ne pas créer une situation dans laquelle une partie du personnel chargé de la VAEP serait juge et partie. Par exemple, les membres du jury étaient des professionnels du secteur du textile et de l'habillement. Dans tous les cas, il s'agissait de professionnels du terrain.

Le personnel du DFP lui-même a participé au processus concret de la VAEP (tableau 7). Des coaches aident les candidats à préparer le DDEP. Les évaluateurs interviennent à plusieurs moments du processus d'évaluation: lors de l'évaluation pratique (simulation d'un lieu de travail), lors de l'analyse du DDEP, et enfin lors de l'entretien du candidat avec le jury.

Dans le cas du projet AMEL, il n'y a pas non plus de praticiens à proprement parler. Les centres marocains de la CNAM ont fourni des évaluateurs.

8.2 Exigences en matière de certifications:

Dans le cas de la VAEP, les conditions pour être conseiller d'orientation ou évaluateur sont les suivantes: être un professionnel du secteur et avoir suivi la formation mise en place par les signataires de l'accord. Aucune qualification formelle spécifique n'est requise pour les conseillers d'orientation et les évaluateurs au cours de la phase pilote.

Dans le cas du projet AMEL, le groupe de professionnels potentiellement sélectionnés pour être des conseillers d'orientation est composé d'universitaires et de personnes qualifiées, sélectionnées après un appel à candidatures, pour leur aptitude à apporter un soutien et pour leurs profils correspondant à ceux des futurs conseillers en VAE. Trente-neuf participants issus des différentes institutions partenaires (trois personnes par institution) ont été identifiés pour suivre ce programme. Les membres du jury de la VAE (évaluateurs) ont été sélectionnés sur la base des critères suivants:⁴⁰⁴¹

- avoir rempli l'intégralité du formulaire de candidature;
- avoir participé aux trois jours de formation de conseillers en VAE organisés par les institutions partenaires du projet AMEL;
- être motivé;
- être l'une des cinq personnes qui avaient déjà répondu au lancement du premier appel à participation au cours du mois de mai 2022;

Après avoir étudié les dossiers, le nombre de personnes retenues était de 38, dont un tiers étaient des femmes. La formation était destinée à des enseignants/chercheurs motivés et à des cadres d'entreprises possédant au moins cinq ans d'expérience dans le secteur d'activité concerné.

8.3 Formation et soutien à l'intention des praticiens de la validation

⁴⁰ https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2022/04/WP4.1_Rapport-Final-Formation-Accompagnateurs-VAE.pdf

⁴¹ https://www.amel-maroc.eu/wp-content/uploads/2022/04/WP4.2_Programme-Formation-des-Membres-du-jury-VAE.pdf

Aucun programme d'études ne contient d'éléments faisant référence à la VANFI, que ce soit en relation avec la formation professionnelle et le marché du travail, ou avec l'enseignement supérieur. Les formations organisées dans le cadre de la VAEP ou du projet AMEL ont été organisées spécifiquement sur une base ad hoc pour ces opérations.

Dans le cas de la VAEP, la formation a été proposée aux professionnels et aux membres des institutions et organisations impliquées pour une meilleure connaissance des principes de la VAEP et une bonne compréhension des méthodes utilisées pour l'information, le soutien et l'évaluation.

Dans le cas du projet AMEL, la formation «Devenir membre du jury de la VAE» visait à transmettre les techniques et les connaissances nécessaires au rôle de membre du jury de la VAE. La formation abordait les points suivants:

- la carrière du candidat à la VAE;
- le système de référence : soutien institutionnel à l'approche en matière de VAE;
- la structure des dossiers de VAE;
- qu'est-ce qui est évalué par le jury de la VAE?
- comment prendre en compte les différentes pratiques professionnelles des candidats?
- comment mener un entretien oral?

9 Assurance qualité

Que ce soit pour la VAEP ou pour le projet AMEL, aucun mécanisme d'assurance qualité n'est explicitement décrit ou mis en œuvre.

D'autre part, les procédures auxquelles il est fait recours sont largement conformes aux règles en matière de qualité, considérées comme telles dans les pays qui disposent d'un système avancé de VANFI. Par exemple, pour la VAEP, un conseiller d'orientation ne peut pas être un évaluateur, ce qui facilite la mise en œuvre d'un système d'évaluation équitable.

Dans le même ordre d'idées, pour le projet AMEL, les personnes qui ont suivi la formation en matière d'orientation n'étaient pas éligibles à la formation «Devenez membre du jury de la VAE». Là encore, la séparation des fonctions permet des évaluations plus justes. Dans le cas de la VAEP, la fiche de liaison informe les membres du jury final de la situation professionnelle du candidat dans le cas où ils n'ont pas été impliqués dans l'évaluation du candidat suite à l'évaluation pratique en situation de travail.

10 Intrants, extrants et résultats

10.1 Financement

Le financement de la VAEP est l'une des plus grandes difficultés. La VAEP ne s'est pas vu attribuer sa propre ligne budgétaire. Le DFP a donc dû compter sur des donateurs étrangers tels que l'AFPA pour les premiers projets pilotes en 2008 ou, plus récemment, sur la chambre des métiers de la région de Rabat, Salé et Kenitra. Il n'existe pas de financement spécifique pour la VAEP au Maroc.

Dans le cas du projet AMEL, le financement provient du programme Erasmus + de la Commission européenne.

Dans les deux cas, la durabilité de l'approche est un défi majeur car il semble que le financement ne corresponde qu'à des opportunités ponctuelles. En tout état de cause, il est clair que lorsque le ou les donateurs se retirent de l'opération, celle-ci s'arrête. Ce manque de financement n'explique pas l'absence de décret d'application de la loi 60-17 et de la VAEP, mais explique clairement pourquoi les projets pilotes sont si peu nombreux et préoccupent si peu de candidats malgré le succès relatif de ces projets pilotes.

10.2 Répartition des frais

Les candidats à la VAEP et à la VAE dans l'enseignement supérieur (projet AMEL) n'ont pas eu à payer de frais. Dans le cas de la VAEP, ce sont les entreprises qui sont de toute façon à l'origine de la demande et les fonds proviennent de différentes sources (donateurs étrangers tels que l'AFPA au début de la VAEP, la Commission européenne pour le projet AMEL).

10.3 Preuve de l'existence d'avantages pour les particuliers

En ce qui concerne la VAEP, il est difficile d'obtenir la preuve d'avantages pour les personnes qui ont reçu un certificat autre qu'anecdotique. Aucune donnée de suivi n'est collectée. Il n'existe pas non plus de travaux qualitatifs dans ce sens. Par exemple, les travaux sur le terrain ont montré que la VAEP a suscité des vocations et que certains interlocuteurs ont mentionné avoir repris leurs études, mais ces faits ne sont pas prouvés rigoureusement.

Le projet AMEL est beaucoup trop récent (fin 2023) et l'échantillon pour le projet pilote est beaucoup trop petit (cinq personnes) pour pouvoir tirer des conclusions sur les avantages de la VAE dans l'enseignement supérieur pour les candidats retenus.

10.4 Bénéficiaires et utilisateurs des processus de validation

10.4.1 Tendances en matière de validation

Les chiffres de la VAEP sont bien connus. Le DFP et ses partenaires tiennent une comptabilité précise des candidats et des candidats retenus pour la VAEP. Le tableau 1 présente des éléments généraux pour tous les projets pilotes menés depuis 2008, dont le dernier est encore en cours, dans le secteur de l'artisanat.

Des statistiques plus précises sont disponibles, par exemple pour les trois premiers projets pilotes dans le secteur de la construction (tableau 3).

**Tableau 3. Bilan des réalisations des opérations menées entre 2008 et 2010
dans le secteur de la construction**

Année	Nombre de métiers	Nombre de candidats	Nombre de sociétés*	Nombre de candidats à la certification	Nombre de candidats ayant obtenu un certificat
2008	03	40	9	31	26
2009	08	146	45	72	61
2010	11	134	39	76	51
Total	13	320	-	179	138

Source: DFP (<https://dfp.gov.ma/vaep.html>)

* : tous les membres de la Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics (FNBTP)

Métadonnées:

- Quatre départements ministériels ont mobilisé des ressources techniques pour les différentes étapes de la VAEP.

- 45 professionnels et formateurs du secteur ont été mobilisés pour l'évaluation.

Un projet pilote dans le secteur du textile et de l'habillement a été réalisé entre 2011 et 2012 (tableau 1). Il a été mené en partenariat avec l' *Association marocaine des industries du textile et de l'habillement* (AMITH), ainsi qu'avec le *Groupement École nationale supérieure des industries du textile et de l'habillement* avec le *Centre technique du textile et de l'habillement* (ESITH-CTTH). Il a donné lieu à la délivrance de 19 certificats de compétences sur le marché du travail dans trois métiers différents. Les membres du jury étaient des professionnels du secteur du textile et de l'habillement.

Compte tenu du succès de ces projets pilotes et dans l'attente de la loi sur l'éducation et la formation des adultes, le ministère a répondu à la demande de certains secteurs en mettant en œuvre:

- deux nouvelles opérations dans l'industrie du bâtiment, toujours en partenariat avec la FNBTP, puis avec la Fondation Addoha⁴²; 84 certificats de compétence sur le marché du travail ont été délivrés au total;
- une opération dans le secteur hôtelier en partenariat avec la Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) et les Associations de l'industrie hôtelière (AIH) de Marrakech et d'Agadir, pour 200 bénéficiaires; et
- une opération avec Koutoubia Holding dans le secteur de la formation dans l'industrie de la viande, ayant donné lieu à la délivrance de 226 certificats entre 2012 et 2016.

Le secteur a mené à bien les projets pilotes les plus récents (tableaux 4 à 6). La deuxième est toujours en cours au moment de la rédaction du présent document.

**Tableau 4. Nombre de candidats retenus pour la VAEP entre 2019 et 2022
par année et par profession/métier, dans le secteur de l'artisanat**

Année Métiers	2019	2020	2022	Total
Couture traditionnelle		98	262	360
Ferronnerie			56	56
Tapiserie				0
Électricité automobile				0
Tissage de tapis			26	26
Menuiserie en aluminium	34			34
Charpenterie d'art		87		87
Broderie	26			26
Installation de chauffe-eau à gaz		22	50	72
Tannerie	50			50
TOTAL	110	207	394	711

Source: Ministère de l'artisanat

⁴² <https://ir.groupeaddoha.com/la-fondation-addoha>

**Tableau 5: Nombre de candidats retenus pour la VAEP entre 2019 et 2022
par ville, dans le secteur de l'artisanat**

Année	2019	2020	2022	Total
Rabat	60	93	130	283
Salty		114	97	211
Kenitra			58	58
Kemisset			63	63
Tiflet			23	23
Sidi Kacem			23	23
Marrakech	50			50
Total	110	207	394	711

Source: Ministère de l'artisanat

**Tableau 6: Nombre de candidats ayant obtenu la VAEP en 2023, par
profession et par chambre consulaire, dans le secteur de l'artisanat**

Métiers	Salle Rabat, Salé et Kenitra	Salle Draa Tafilalet	Total
Couture traditionnelle	156		156
Ferronnerie		95	95
Tapisserie	98		98
Électricité automobile	46		46
Tissage de tapis	6	56	62
Charpenterie d'art	121		121
Broderie	34		34
Total	461	151	612

Source: Ministère de l'artisanat

Dans le cadre du projet AMEL, cinq évaluations – avec des entretiens – ont été réalisées par la CNAM, en deux sessions (novembre 2022 et février 2023). Trois candidats ont défendu leur dossier en novembre en vue de l'obtention d'une licence en informatique. Un candidat a défendu son dossier portant sur un master en ressources humaines. Tous les candidats ont fait l'objet d'une validation partielle, c'est-à-dire non pas d'une certification complète, mais d'une partie de celle-ci, comme le décrit, par exemple, le Cedefop⁴³. Dans le cas particulier du projet AMEL, les candidats ont reçu un document indiquant explicitement quelles unités, généralement comprises entre 2 et 6 crédits⁴⁴, en l'occurrence des crédits ECTS, étaient validées. Dans le système français, la validation vaut pour la vie.

10.4.2 Utilisateurs de la validation

Les données biographiques des participants énumérées dans les différents tableaux ne sont pas disponibles ou sont protégées par les lois et règlements relatifs à la confidentialité des données statistiques.

10.4.3 Validation et groupes défavorisés

Compte tenu des deux expériences en cours au Maroc (projet VAEP et AMEL), les groupes défavorisés ne sont pas concernés par la VANFI pour le moment. Dans le cas de la VAEP, les candidats sont des salariés de l'entreprise et n'appartiennent donc pas aux groupes défavorisés. D'autre part, il est clair que dans certains secteurs d'activité, la VAEP s'adresse à des salariés parfois presque analphabètes.

⁴³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/certificacao-parcial>

⁴⁴ À quelques rares exceptions près, pour les unités correspondant à un mémoire, par exemple (12 ECTS).

De ce point de vue, elle présente donc plusieurs avantages dans des secteurs tels que le bâtiment et les travaux publics (BTP). Dans les secteurs du tourisme, par exemple, les candidats sont déjà instruits.

Le maîtrise insuffisante de l'écrit par les candidats a été traitée en proposant à ceux qui étaient presque analphabètes de se faire aider par un scribe («*rédacteur*» en français). Ce dernier devait s'identifier, indiquer son lien avec le candidat et signer le DDEP.

Dans le cas du projet AMEL, les candidats entendent obtenir une certification de l'enseignement supérieur et n'appartiennent donc pas non plus à des groupes défavorisés.

11 Méthodes de validation

La VAEP est organisée en quatre étapes successives:⁴⁵

1. Informations et conseils L'objectif de la phase d'information et de conseil est d'informer le salarié et le futur candidat potentiel. Cette étape concerne les conditions à remplir pour devenir officiellement candidat, ainsi que les étapes de la VAEP, dans le but de replacer l'expérience professionnelle dans le contexte de la certification (en l'occurrence un certificat de compétences sur le marché du travail) et de compiler le dossier de candidature.
2. L'étape de la recevabilité. Elle consiste à examiner le dossier de candidature et à statuer sur la recevabilité de la candidature (le droit de présenter une candidature).
3. La phase de soutien. Il s'agit d'aider le salarié à rédiger son DDEP et de le préparer à l'étape de la certification.
4. L'étape de la certification. Elle permet au jury de statuer sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP) du candidat.

Les détails de ces quatre étapes sont présentés dans le tableau 7. Il permet de prendre plus facilement conscience de l'équilibre qui existe entre l'information et l'orientation, et l'évaluation en tant que telle. L'étape de la recevabilité permet d'éviter que les candidats qui manquent de la cohérence nécessaire entre leur expérience et le certificat souhaité (qui devient ultérieurement une certification) ne s'engagent dans le processus car ils seraient condamnés à l'échec. Dans le cas présent, la condition de recevabilité se résume à pouvoir justifier de trois années de pratique professionnelle correspondant au certificat en question.

Tableau 7: Les quatre étapes clés de la VAEP

Étape 1: Informations et conseils	Étape 2: Éligibilité	Étape 3: Orientation	Échelon 4 Délivrance d'un certificat *		
		Préparation du DDEP (portefeuille de compétences) par le candidat	Élaboration des tests auxquels les candidats doivent se soumettre lorsqu'ils sont placés dans une situation de simulation d'un lieu de travail.	Évaluation	Validation
Préparation des candidats à l'évaluation	Analyse du DDEP	Discussion entre les évaluateurs et décision			
			Simulation d'un lieu de travail		
			Entretien avec le panel d'évaluateurs (jury)	Délivrance du certificat	

Source: Examen des deux opérations de VAEP du groupe Koutoubia

* Encore une fois, l'objectif à moyen et long terme est de décerner une certification. Au moment de la rédaction du présent document, les certifications à part entière ne peuvent pas être délivrées parce que la loi n'a pas été mise en œuvre. C'est pourquoi seuls des «certificats de compétences sur le marché du travail» sont décernés.

Dans le cas du projet AMEL, les centres CNAM ont effectué des tests pour préparer l'entretien avec les accompagnateurs et des scénarios pour les candidats. La phase pilote a permis de solliciter les candidatures dans des conditions réelles d'obtention des certifications au titre du Répertoire national des certifications (RNCP) français, délivrées par la Cnam Paris.

⁴⁵ Adapté de: <https://www.dfp.gov.ma/vaep.html>

Les projets pilotes consistaient donc en de réelles évaluations, y compris des entretiens avec le jury de la CNAM. L'ensemble du processus a consisté à :

- convoquer des candidats à la VAE par les centres de la CNAM;
- préparer l'évaluation finale (par exemple, le portefeuille de compétences - «Livret 2» en français);
- organiser des entretiens en vue de valider les acquis des candidats retenus;
- annoncer les résultats; et
- décerner la certification souhaitée ou recommander l'acquisition de compétences supplémentaires.

12 Recours aux TIC dans la validation

Dans les deux cas (projet de VAEP et AMEL), les nouvelles technologies de l'information et de la communication ne sont pas encore utilisées pour l'évaluation.

Néanmoins, dans le cadre du projet AMEL, une plateforme numérique a été développée. Il est destiné à être évolutif et devrait contenir des éléments explicites relatifs à la VAE dans l'enseignement supérieur dans un avenir proche. Néanmoins, il semble que cette plateforme ne contiendra que des éléments d'information, et non pas vraiment des outils électroniques liés au processus de VAEP.

Il n'existe pas encore de base de données numérique permettant d'enregistrer les résultats des évaluations réalisées dans le cadre de la VAEP ou de la VAE. Il n'existe pas non plus de microcertification numérique (par exemple, les badges ouverts).

13 La position de la validation dans la société

La VAEP commence à être visible dans plusieurs documents nationaux au Maroc, dont la loi-cadre 51-17 publiée en 2019 et la loi 60-17 qui institutionnalise la VAEP et qui a été publiée en octobre 2018.

Si certains employeurs reconnaissent les avantages du recours à la VAEP, cette approche demeure encore largement méconnue de la population dans son ensemble. Les employeurs intéressés par la VAEP sont, par exemple, ceux qui cherchent à augmenter la proportion de leurs travailleurs possédant des certifications, afin de pouvoir accéder à des contrats plus attractifs, par exemple des marchés publics.

Le niveau de participation des acteurs et des autres parties prenantes clés est important à petite échelle. Le DFP, certains ministères sectoriels (artisanat), certaines chambres consulaires et certaines fédérations d'employeurs sont impliqués, mais la VAEP reste mal connue et mal comprise.

14 Recommandations

En 2023, cinq ans après l'adoption de la loi 60-17, et quinze ans après le premier projet pilote de VAEP, l'absence de cadre législatif à part entière constitue le principal obstacle empêchant les individus d'avoir la possibilité de faire évaluer, valider et reconnaître leurs acquis non formels et informels au Maroc. En résumé, il n'est pas encore possible pour les citoyens marocains d'obtenir des certifications complètes enregistrées dans le catalogue national/répertoire des certifications annexé au CNC (Cadre national des certifications, CNC).

Bien qu'un cadre national des certifications ne soit ni une condition nécessaire ni suffisante pour qu'un système de VANFI puisse exister et fonctionner efficacement, le fait que le CNC marocain ne soit toujours pas opérationnel entrave clairement les processus de la VAEP et de l'AMEL, étant donné que les cadres nationaux modernes des certifications accordent toujours une attention soutenue aux acquis d'apprentissage, aux normes de certification et à la visibilité des acquis et des compétences d'apprentissage.

Néanmoins, il est clair que la VANFI et le Maroc se sont bien trouvés parce qu'il existe de nombreuses compétences qui ne sont pas reconnues, et donc pas visibles; et parce que la demande des employeurs pour un système opérationnel de VANFI est élevée et répétée en permanence. Le projet pilote multisectoriel à grande échelle de VAEP et le microprojet AMEL ont démontré la pertinence de la VANFI au Maroc.

Malgré le succès relatif des projets pilotes et les approches convaincantes qui ont été utilisées tant dans le cadre de la VAEP que dans le cadre du projet AMEL, des améliorations sont possibles:

- Le Maroc bénéficierait d'une discussion collective sur le rôle et la forme qu'il souhaite donner à son système VANFI lorsque le déploiement de la VAEP et du projet AMEL sera renforcé: par exemple, le type d'acquis d'apprentissage qui devraient être validés (issus de la sphère professionnelle uniquement, comme c'est le cas actuellement, ou également de la sphère privée), la condition d'éligibilité (la condition actuelle, calquée sur la condition française, est très inéquitable à l'égard des auto-apprenants), la condition pour que les certifications délivrées dans le cadre du système de VANFI soient reconnues par la société, le coût du système de VANFI, le prix pour les candidats individuels, le financement de la VANFI lorsqu'il sera temps de la déployer davantage, la nature des récompenses accordées aux candidats ayant obtenu la VANFI et la question de savoir s'il devrait s'agir de certifications ou simplement de certificats de compétences sur le marché du travail, les conditions pour que toutes les bonnes pratiques se systématisent, la nature de la stratégie de communication concernant l'existence d'un système de VANFI pour les citoyens marocains.
- Ce débat national, en quelque sorte, pourrait être l'occasion de remédier à certaines incohérences dans les termes utilisés en français et d'arrêter des définitions uniformes. Sans cette clarification conceptuelle nécessaire, il est probable que l'approche applicable à la VAEP et la VAE/AMEL demeure floue pour les décideurs de haut niveau et les membres du personnel des ministères.
- Le débat national serait également l'occasion d'examiner si le fait d'importer un système en provenance d'un autre pays en ne procédant qu'à quelques adaptations constitue une approche appropriée.
- Plusieurs questions techniques devraient être examinées, par exemple les normes de certification à utiliser, la période de validité des normes de certification avant qu'elles ne soient réexaminées/mises à jour, la pertinence du REM-REC pour évaluer les acquis d'apprentissage en vue de l'octroi d'une certification. Une discussion devrait avoir lieu sur la signification et le rôle des certifications/évaluations/normes professionnelles, les compétences et les certifications requises du personnel chargé de la VANFI, telles que les évaluateurs, le paiement des professionnels impliqués dans l'évaluation des candidats à la VANFI, les conditions pour que le processus d'évaluation soit valide, fiable et équitable dans tous les secteurs de l'éducation, les secteurs industriels et les régions.

15 Références

Références

Recotillet I., et Werquin, P. (2021). Bilan d'un dispositif expérimental d'évaluation des compétences pour faciliter les recrutements des jeunes non diplômés sur le marché du travail marocain. Céreq Échanges n° 16, Sélections, du système éducatif au marché du travail, XXV^e Journées du longitudinal, pp. 659-667. (<https://www.cereq.fr/sites/default/files/2021-02/48-Bilan%20d'un%20dispositif%20exp%C3%A9rimental%20d'%C3%A9valuation%20des%20comp%C3%A9tences%20pour%20faciliter%20les%20recrutements%20des%20jeunes%20non%20dipl%C3%B4m%C3%A9s%20sur%20le%20march%C3%A9%20du%20travail%20marocain.pdf>)

Sources

Nom	Organisation	Fonction
Wafa Asri	Département de la formation professionnelle (DFP) Rabat	Secrétaire générale (Secrétaire générale au moment de la rédaction du présent document, aujourd'hui ancienne Secrétaire)
Mohamed Bougroum	Université Cadi Ayyad Marrakech	Professeur -
Mohammed Bouguidou	Faculté des sciences de l'éducation, université Mohammed 5 Rabat	Enseignant chercheur (Maître de conférences et chercheur)
Anne-Marie Charraud	Anciennement membre de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)	Consultante indépendante Anciennement responsable du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (Consultante indépendante au Maroc, anciennement responsable du catalogue national des certifications françaises, RNCP)
Fatima Charki	Département de la formation professionnelle (DFP) Rabat	Cadre au service des études d'impact de la formation en cours d'emploi (Responsable au DFP chargé de superviser les études d'impact de la formation des salariés)
Toufik Cherradi	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics (FNBTP)	Président de la commission formation de la FNBTP. Évaluateur VAEP lors d'un projet pilote (Président du conseil de l'enseignement et de la formation professionnels de la Fédération des employeurs du bâtiment)
Ahmed Daoudi	Koutoubia Holding	Directeur de la formation (Responsable de l'éducation et de la formation)
Mourad Glouib	Koutoubia Holding	Directeur pédagogique de la formation (Directeur de la pédagogie)

Najat Naouiri	Direction de la formation professionnelle et de la formation continue des artisans. Ministère du tourisme, de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire	Cheffe de la division de la Formation continue des artisans (Responsable de l'EFPC des artisans)
Mohamed Slasi	Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (CSEFRS)	Président de la commission permanente chargée de la gouvernance du système national d'éducation et de formation et membre du bureau du CSEFRS (Présidente de la Commission permanente chargée de la gouvernance du système d'éducation et de formation, et membre du Bureau)
Younes Zerdali	Département de la formation professionnelle (DFP) Rabat	Directeur de la FMP.PI. Chef de la division de la formation en cours d'emploi (Responsable de l'EFTP pour les employés)

16 ANNEXE

16.1 Exemple de certificat (secteur de l'artisanat)

المملكة المغربية



وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي
قطاع التكوين المهني



Chambre de Métiers et de l'Artisanat
du Rhône



المملكة المغربية



وزارة السياحة والصناعة التقليدية
والنقل الجوي والاقتصاد الاجتماعي

غرفة الصناعة التقليدية
لجهة الرباط-سلا القنيطرة

La Ministre du Tourisme, de l'Artisanat, du Transport Aérien et de l'Economie Sociale
Le Ministre de L'Education Nationale, de La Formation Professionnelle, de L'Enseignement Supérieur Et de la Recherche Scientifique
Le Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Rhône
Le Président de la Chambre d'Artisanat de la Région Rabat Salé Kénitra

- بناء على اتفاقية الشراكة الموقعة في 31 يناير 2019 بين وزارة السياحة والنقل الجوي والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي وغرفة المهن والصناعة التقليدية برون بفرنسا وغرفة الصناعة التقليدية لجهة الرباط-سلا القنيطرة، بخصوص تطبيق برنامج التصديق على مكسبات التجربة المهنية في قطاع الصناعة التقليدية،
- بناء على المحضر الموقع بين أطراف الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 2020،
- ونظرا لأهمية تقييم وتقدير التجربة المهنية من أجل الاعتراف بالمسار المهني للمصانع التقليدية،
- وبناء على محضر لجنة الامتحانات بتاريخ 19 نونبر 2020،
- يتم الإشهاد بأن السيدة:
رقم البطاقة الوطنية للتعريف:
- صادق/ت على مكسبات التجربة المهنية المتعلقة بالكفاءات اللازمة لمزاولة حرفة
الخياطة التقليدية (التأهيل)

01/204/250/VAEP/ART/19

FAIT A RABAT

وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي
قطاع التكوين المهني

وزارة السياحة والصناعة التقليدية والنقل الجوي والاقتصاد الاجتماعي

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Rhône
غرفة المهن والصناعة التقليدية برون

غرفة الصناعة التقليدية لجهة الرباط-سلا القنيطرة

17 ACRONYMES ET SIGLES

AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
ANEAQ	Agence nationale d'évaluation et d'assurance qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
ANLCA	Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNC	Cadre national des certifications (marocain)
CNC	Cadre national des certifications
DDEP	Dossier de description de l'expérience professionnelle
DFP	Service de la formation professionnelle
ECTS	Système européen de transfert et d'accumulation de crédits
ECVET	Système européen de transfert d'unités capitalisables pour l'éducation et la formation professionnelles
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFPC	Enseignement et formation professionnels continus
EFPI	Enseignement et formation professionnels initiaux
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ES	Enseignement supérieur
ETF	Fondation européenne pour la formation
FNBT	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics
MSP	Mise en situation professionnelle
NMD	Nouveau modèle de développement

OIT	Organisation internationale du travail
QA	Assurance qualité
RAA	Reconnaissance de l'apprentissage antérieur
REM-REC	Répertoires emplois-métiers et Référentiels emplois-compétences
VAANI	Validation d'acquis d'apprentissages non-formels et informels
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAEP	Validation des acquis de l'expérience professionnelle
VANFI	Validation de l'apprentissage non formel et informel