

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION, DE COMPÉTENCES ET D'EMPLOI

2025

MAROC

Le présent rapport a été préparé par la Fondation européenne pour la formation.

Le manuscrit a été achevé en octobre 2025.

Le contenu du présent rapport relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement les points de vue des institutions marocaines ou de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2026



Sauf indication contraire, la réutilisation de ce document est autorisée en vertu d'une licence «Creative Commons Attribution 4.0 international» (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée à condition que la source soit correctement mentionnée et que toute modification soit indiquée. Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres éléments non détenus par la Fondation européenne pour la formation, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des titulaires du droit d'auteur. Il est possible que des outils d'IA aient été utilisés dans la préparation du présent rapport.

Veuillez citer la présente publication comme suit: Fondation européenne pour la formation (2026), Principales évolutions en matière d'éducation, de compétences et d'emploi – Maroc 2025), Turin, Italie.

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Chaque année, l'ETF suit l'évolution de la situation dans les domaines de l'éducation, des compétences et de l'emploi dans ses pays partenaires, afin de faciliter la prise de décisions éclairées grâce au recensement des tendances, des possibilités et des problématiques. Les résultats sont présentés pour chaque pays, à l'échelle internationale et par thème sélectionné.

Le présent document est le rapport individuel par pays (fiche nationale) portant sur l'année 2025 au Maroc. Comme tout suivi mené par l'ETF, ce rapport s'appuie sur de multiples sources de données probantes et constitue l'aboutissement d'un processus de collecte, d'analyse et de consultation de données qui s'étend sur une année entière. L'une des principales sources d'informations utilisées est la base de données de l'ETF des indicateurs clés en matière d'éducation, de compétences et d'emploi (KIESE), qui comprend des indicateurs comparables au niveau international dans des domaines tels que la démographie, l'économie, l'éducation et l'emploi. Certains indicateurs proviennent principalement de répertoires internationaux, notamment de l'UNESCO, de la Banque mondiale, de l'OCDE, d'Eurostat et de l'OIT, tandis que d'autres émanent directement de pays partenaires: par exemple, des indicateurs obtenus à partir d'enquêtes menées au sein de la population active de chaque pays¹.

Une des autres sources d'informations est le «processus de Turin», une initiative phare de suivi lancée par l'ETF, qui établit des indices de performance du système (SPI) à partir de données relatives aux indicateurs KIESE et d'enquêtes d'experts. Les SPI regroupent une sélection d'indicateurs KIESE destinés à assurer le suivi des performances des politiques et des systèmes dans les domaines de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP), notamment en matière d'accès, de qualité et de gestion des systèmes. Lorsque les données relatives aux indicateurs KIESE font défaut, les SPI se fondent sur des enquêtes d'experts, qui permettent de combler les lacunes et de contextualiser les résultats lors de la phase d'analyse. Dans ce contexte, le terme «performance» désigne la mesure dans laquelle les politiques et les systèmes produisent des résultats dans ces domaines². En 2025, l'ETF a établi des SPI dans un total de 32 domaines et sous-domaines de performance, notamment en ce qui concerne les groupes d'apprenants tels que les jeunes et les adultes, les hommes et les femmes, les jeunes issus de milieux socioéconomiques défavorisés et les adultes peu ou pas scolarisés.

Les missions de terrain menées par l'ETF complètent ces sources de données. Elles sont fondées sur des interactions avec les principaux acteurs politiques et sur le recueil d'informations qualitatives relatives à l'évolution des politiques, aux législations récemment adoptées et aux importantes mesures de réforme. Enfin, le cas échéant, l'ETF s'appuie sur des publications de tiers et sur des travaux analytiques pour combler le manque d'éléments probants ou clarifier des évolutions non reflétées dans leur intégralité dans les données de suivi de l'ETF.

Le chapitre 1 de la fiche nationale dresse le profil du pays et en décrit la situation démographique et socioéconomique. Le chapitre 2 présente les politiques récentes en matière d'éducation et de formation, ainsi que la structure du système éducatif, y compris l'éducation et la formation des adultes. Le chapitre 3 offre un aperçu des politiques relatives à l'emploi et au marché du travail et détaille les principaux programmes, institutions et stratégies. Enfin, le quatrième et dernier chapitre met en évidence les résultats des politiques et des dispositifs mis en place dans le domaine de l'éducation et de la formation.

¹ La sélection complète des indicateurs KIESE 2025 est disponible à l'adresse suivante: <https://bit.ly/4j6taZW>.

² Le sous-ensemble d'indicateurs KIESE utilisé pour calculer les SPI du processus de Turin en 2025 est disponible à l'adresse suivante: <https://bit.ly/433OR8j>. La liste complète des questions utilisées dans le cadre du cycle 2025 de suivi des performances du système du processus de Turin est disponible à l'adresse suivante: <https://bit.ly/3YUlbXE>. Pour un aperçu complet du cadre de suivi des performances du système du processus de Turin, voir <https://bit.ly/47YGA6l>. La méthodologie de calcul des SPI est disponible ici: <https://bit.ly/3XJg101>.

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT	3
-----------------------------	---

TABLE DES MATIÈRES	4
--------------------	---

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR	5
-----------------------------	---

1. PROFIL DU PAYS	7
1.1 Démographie	7
1.2 Économie	8
1.3 Revenus et niveau de vie	8
1.4 Évolutions récentes	8

2. ÉDUCATION ET FORMATION: POLITIQUES ET ÉVOLUTIONS	10
2.1 Structure et niveaux d'éducation, y compris l'EFP	10
2.2 Stratégie et cadre juridique	12
2.3 Principaux acteurs et gouvernance	13
2.4 Politiques et évolutions	14

3. MARCHÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI POLITIQUES ET ÉVOLUTIONS	19
3.1 Stratégie et cadre juridique	19
3.2 Principaux acteurs et gouvernance	19
3.3 Politiques et évolutions	20
3.4 Programmes actifs du marché du travail (PAMT)	21

4. INDICATEURS CLÉS: ÉDUCATION, COMPÉTENCES, EMPLOI	23
4.1 Indicateurs clés	23
4.2 Indices de performance du système	25

ABRÉVIATION	37
-------------	----

RÉFÉRENCES	41
------------	----

PRINCIPAUX POINTS À RETENIR

- **Profil du pays et faits nouveaux:** Les tendances démographiques du Maroc se caractérisent par une croissance modérée, une population jeune importante et un phénomène d'émigration. En 2023, la population du Maroc s'élevait à 37,7 millions d'habitants, avec un taux de croissance annuel d'environ 1 %. La population du pays est jeune: environ un quart des habitants sont des jeunes, dont beaucoup sont encore aux études ou s'appêtent à entrer sur le marché du travail. Cela souligne le rôle essentiel de l'éducation et de la formation dans la définition des perspectives d'emploi futures.

Le pays continue de souffrir de disparités régionales en matière de dynamique du marché du travail, d'accès à l'éducation et de développement social, mais des politiques et des programmes sont mis en place pour relever ces défis.

- **Évolutions relatives à l'éducation et à la formation:** Ces dernières années, dans le cadre du nouveau modèle de développement et du plan de réforme de l'éducation 2022-2026, le Maroc a entrepris une série de réformes importantes dans l'enseignement général ainsi que dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Les réformes ont visé à faciliter l'accès, à améliorer la qualité, à favoriser l'inclusion et à adapter les acquis de l'apprentissage aux besoins du marché du travail. Des initiatives ont été lancées pour renforcer l'employabilité des jeunes grâce à l'apprentissage en milieu professionnel, à l'investissement dans le développement des compétences vertes et numériques, ainsi qu'à la création des «Cités des métiers et des compétences», afin de doter sa population jeune et en pleine croissance de compétences de haut niveau pour l'avenir.

- **Évolution de l'emploi et du marché du travail:** En 2023, l'économie marocaine a connu une croissance de 3,4 %, avec un PIB par habitant d'environ 9 843 USD (PPA), ce qui classe le pays parmi les pays à revenu intermédiaire. Si la croissance économique a contribué à la création de certains emplois, le chômage reste un problème persistant. En 2023, seuls 38 % des personnes âgées de 15 ans et plus avaient un emploi. On observe un écart important entre les sexes en matière de participation au marché du travail: seuls 21 % des femmes y participent, contre 70 % des hommes. Le marché du travail est particulièrement difficile pour les jeunes: en 2022, le taux d'emploi des 15 à 24 ans n'était que de 15,4 %, soit moins de la moitié du taux de l'UE (35 %).

Chez les jeunes, le taux de chômage a atteint 35,8 % en 2023, soit plus du double du taux de l'Union européenne (14,9 %). Le Maroc doit également faire face à un autre défi: la forte proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET), qui s'élevait à 32,9 % en 2024 pour la tranche d'âge des 15 à 29 ans. Au-delà du déficit quantitatif en matière d'emploi, une part importante des emplois au Maroc manque de qualité. L'emploi informel est une caractéristique importante du marché du travail, puisqu'il représente 30 % de l'emploi non agricole, selon le Haut-commissariat à la planification (HCP). Environ 46 % des emplois sont considérés comme précaires, ce chiffre incluant les aidants familiaux et les travailleurs indépendants par rapport à l'emploi total.

Afin de relever les défis actuels en matière de création d'emplois et de lutte contre le chômage élevé, la feuille de route pour l'emploi 2025-2027 a été lancée, soutenue par un investissement de 15 milliards de MAD de la part du gouvernement marocain. Elle comprend la formation de 100 000 apprentis. La feuille de route fixe pour objectif de ramener le taux de chômage à 9 % d'ici 2030 et de créer 1,45 million de nouveaux emplois grâce à des mesures telles que le renforcement des politiques actives du marché du travail (PAMT), l'amélioration de la formation professionnelle et du développement des compétences, l'amélioration des conditions d'emploi et de l'inclusion, ainsi que le soutien aux microentreprises et aux PME.

- **Tendances en matière d'accès, de rétention et d'achèvement:** Au Maroc, l'EFP est dispensé par plusieurs organismes publics et privés, dont l'OFPPPT, et couvre l'ensemble du territoire national. L'accès aux programmes est ouvert aux jeunes sans distinction de sexe, mais les

schémas de participation varient selon le domaine d'études. Les efforts se poursuivent pour étendre l'offre dans les zones rurales et renforcer l'accompagnement et la progression des apprenants.

Différents prestataires de formation proposent des formations professionnelles en collaboration avec l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), ce qui garantit une couverture quasi nationale. L'accès continue de s'étendre, grâce aux efforts déployés pour renforcer l'offre dans les zones rurales et généraliser l'accès aux structures d'internat. On observe une ségrégation entre les sexes, les garçons et les filles ayant tendance à se regrouper dans des filières différentes. Les taux de réussite aux formations offrent une occasion précieuse de poursuivre les améliorations, et les efforts actuellement déployés pour renforcer l'orientation, réduire l'abandon et améliorer l'accompagnement des apprenants contribuent à faire progresser le système d'EFPP de manière constante et positive.

Au Maroc, l'enseignement et la formation professionnels visent à développer des compétences techniques, transversales et civiques. L'OFPPT consacre jusqu'à un tiers du temps de formation aux langues et à la communication, complétées par des modules sur les compétences numériques, entrepreneuriales et sociales. Pourtant, de nombreux apprenants intègrent l'enseignement et la formation professionnels avec des bases fragiles, et beaucoup d'entre eux ne possèdent pas les compétences de base en lecture et en mathématiques. L'analphabétisme chez les adultes reste également un problème persistant. Les résultats en matière d'emploi sont inégaux et, bien que les formations en apprentissage débouchent sur des taux d'emploi plus élevés, de nombreux diplômés occupent des postes inférieurs à leur niveau de qualification.

- **Qualité et pertinence de l'apprentissage:** Le Maroc a mis en place des systèmes de données solides comme condition préalable à une planification fondée sur des données probantes, notamment la plateforme de suivi des apprenants Massar, les enquêtes de suivi socioprofessionnel et les études de compétences sectorielles. Toutefois, l'utilisation des données à des fins d'analyse reste limitée, et la gouvernance des données entre les ministères continue d'être fragmentée.

Les mécanismes d'assurance qualité associent audits, accréditations et certifications ISO, bien qu'un cadre national unifié intégrant ces éléments n'ait pas encore été pleinement mis en place. La disponibilité, la compétence et le développement professionnel du personnel occupant des postes de direction sont des domaines où l'on obtient d'excellents résultats. L'internationalisation de l'EFPP progresse grâce à la coopération Sud-Sud, aux partenariats mondiaux et à l'alignement continu sur le cadre européen des certifications.

- **Gestion et organisation du système:** Le système d'EFPP du Maroc est financé par un ensemble diversifié de sources, la taxe de formation professionnelle (TFP) prélevée auprès des entreprises générant près de la moitié des ressources totales. Cette contribution est renforcée par les allocations budgétaires publiques et les dépenses des ménages, tandis que les partenaires internationaux contribuent à un financement modeste mais régulier par l'intermédiaire de projets. Malgré cette diversité, l'investissement global dans ce secteur reste modeste, s'élevant à environ 0,48 % du PIB. Grâce au système Massar, le Maroc a établi une base solide pour la gestion des données, qui permet de suivre les apprenants de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire. Les mécanismes complémentaires dans le domaine de la formation professionnelle, tels que les enquêtes de suivi des diplômés et les études sectorielles sur les compétences, contribuent également au système de gestion des données et des informations, mais restent fragmentés et ponctuels.

1. PROFIL DU PAYS

Tableau 1.1 Contexte démographique et socioéconomique: indicateurs clés, Maroc

Indicateur	Valeur	Année	Source
Population totale (en milliers)	37 712,5	2023	DAES de l'ONU, Banque mondiale
Taille relative de la population jeune (%)	24,3	2023	DAES de l'ONU
Taux de croissance de la population	1,0	2023	Banque mondiale, DAES de l'ONU
Rapport de dépendance démographique	51,2	2023	Banque mondiale, DAES de l'ONU
Part du stock d'immigrants dans la population totale (%)	0,3	2024	DAES de l'ONU
Part du stock d'émigrants dans la population totale (%)	9,5	2024	DAES de l'ONU
Taux de croissance du PIB	3,4	2023	Banque mondiale
PIB par habitant (PPA)	9 842,9	2023	Banque mondiale
Transferts de fonds entrants de travailleurs migrants (en millions d'USD), en % du PIB	8,1	2023	Banque mondiale
Taux d'inflation	6,1	2023	FMI
Indice numérique de pauvreté (8,30 USD/jour)	49,0	2013	Banque mondiale
Coefficient de Gini (inégalité des revenus)	39,5	2013	Banque mondiale
Indice de développement humain (IDH)	0,710	2023	PNUD, Banque mondiale

Source: base de données des indicateurs KIESE de l'ETF

1.1 Démographie

Cette section examine une sélection d'indicateurs présentés dans le tableau 1.1, qui décrivent la taille et le taux de croissance de la population, sa structure par âge et sa structure économique, ainsi que l'ampleur et l'incidence des mouvements migratoires entrants et sortants sur la taille, la composition et la disponibilité des compétences de la population.

En 2023, la population du Maroc s'élevait à 37,7 millions d'habitants. Le pays continue de se développer sur le plan démographique, bien qu'à un rythme inférieur à celui de nombreux autres pays de la région du Sud et de l'Est de la Méditerranée (SEMED) (1 % par an).

Au Maroc, environ une personne sur quatre est jeune, ce qui signifie qu'une grande partie de la population suit des études ou est sur le point d'entrer sur le marché du travail. Dans un tel contexte démographique, où l'éducation répond aux besoins d'une part importante de la population et influe sur ses perspectives sur le marché du travail, les politiques d'éducation et de formation revêtent une importance particulière pour la société. Cette structure d'âge globale se traduit également par un taux de dépendance de 51,2, ce qui témoigne d'une répartition relativement équilibrée entre les personnes à charge et la population en âge de travailler.

En ce qui concerne l'évolution de la migration, les immigrants représentent 0,3 % de la population, contre 9,5 % pour les émigrants.

1.2 Économie

Les données présentées dans cette section décrivent le contexte économique du pays en termes de taux de croissance du PIB, de PIB par habitant (PPA), de la part des transferts de fonds entrants de travailleurs migrants dans le PIB et du taux d'inflation (tableau 1.1).

En 2023, l'économie marocaine a connu une croissance de 3,4 %, un taux modéré par rapport à celui des autres pays de la région SEMED. Avec un PIB par habitant d'environ 9 843 USD en parité de pouvoir d'achat, le Maroc est considéré comme une économie à revenu intermédiaire. Les transferts de fonds des migrants ont représenté 8,1 % du PIB. Ce chiffre est élevé pour un pays à revenu intermédiaire et compte tenu de l'importance de la diaspora marocaine.

L'inflation s'est établie à 6,1 % en 2023. Bien que ce chiffre dépasse la moyenne générale de la région SEMED, qui se situe autour de 3 à 4 %, il reste bien inférieur aux taux très élevés observés dans certains pays de la région SEMED, comme l'Égypte. La hausse de l'inflation au Maroc a été principalement tirée par les prix des denrées alimentaires et de l'énergie (HCP, 2023) et résulte à la fois de chocs mondiaux, tels que les perturbations de l'approvisionnement liées à la guerre en Ukraine, et de facteurs nationaux, notamment les sécheresses récurrentes (OCDE, 2023). Des données plus récentes indiquent qu'au début de l'année 2024, l'inflation était tombée en dessous de 1 % grâce à la stabilisation des prix des denrées alimentaires et à l'atténuation des pressions extérieures (Banque Al-Maghrib, 2024).

1.3 Revenus et niveau de vie

Cette section s'attache à décrire la situation économique et les conditions de vie de la population en termes de degrés de pauvreté, de répartition des revenus et de développement humain global (tableau 1.1).

En 2013 (dernière année pour laquelle des données sont disponibles), près de la moitié de la population marocaine vivait avec moins de 8,30 USD par personne et par jour (PPA). Cela montre que les faibles revenus ne constituent pas un problème marginal touchant uniquement les plus démunis, mais une réalité généralisée qui conditionne le niveau de vie d'une grande partie de la société.

La répartition des revenus au Maroc est également assez inégale. Étant donné qu'un coefficient de Gini de 40 indique une inégalité plus marquée, le score du Maroc, qui s'élève à 39,5, suggère qu'une part importante des ressources est concentrée entre les mains des ménages les plus aisés. Les données d'une récente enquête nationale indiquent que les inégalités ont légèrement augmenté pour atteindre environ 40,5 en 2022 (Haut-commissariat au plan et ONU Femmes Maroc, 2025).

L'indice de développement humain (IDH) du Maroc est de 0,7. Ce niveau est considéré comme un niveau élevé de développement humain. Dans le cas du Maroc, le score est le résultat de progrès relativement équilibrés au niveau des composantes santé, éducation et revenu de l'indice (PNUD, 2024). La composante éducative n'est, toutefois, que modérée. En 2023, la durée prévue de la scolarité était de 15,1 ans, soit un chiffre proche de la référence maximale de 18 ans, tandis que la durée moyenne de la scolarité n'était que de 6,2 ans (PNUD, 2024). Cela montre que le niveau d'instruction est généralement faible, l'adulte moyen n'ayant suivi qu'environ six années d'enseignement formel.

1.4 Évolutions récentes

Ces dernières années ont été marquées par des initiatives visant à moderniser les services publics et à renforcer la résilience économique. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, les réformes adoptées dans le cadre de la vision pour le secteur de l'éducation 2015-2030 et des documents stratégiques ultérieurs sont mises en œuvre dans le cadre d'un programme de réformes socioéconomiques plus large.

Le Maroc évolue également dans un contexte international marqué par la volatilité de l'économie mondiale et les risques climatiques. Les fluctuations des prix des denrées alimentaires et de l'énergie,

la dynamique de l'inflation et les épisodes de sécheresse récurrents ont pesé sur les résultats économiques et le pouvoir d'achat des ménages. Ces facteurs constituent une partie du contexte dans lequel s'inscrivent les politiques en matière d'éducation, de formation et d'emploi.

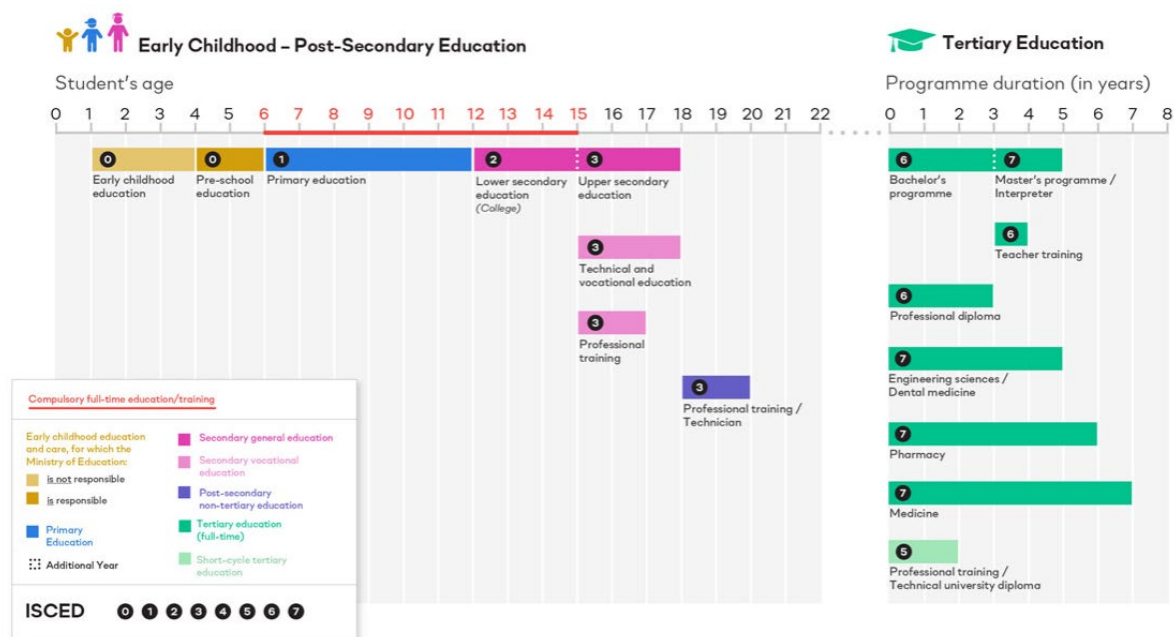
Les défis liés au marché du travail, notamment les faibles taux d'emploi et le chômage élevé chez les jeunes, déterminent les priorités des politiques publiques. Dans ce contexte, l'éducation et la formation professionnelle apparaissent comme des outils essentiels pour améliorer l'employabilité, soutenir le développement des entreprises et renforcer l'inclusion sociale.

2. ÉDUCATION ET FORMATION: POLITIQUES ET ÉVOLUTIONS

2.1 Structure et niveaux d'éducation, y compris l'EFP

La présente section explique brièvement l'organisation du système éducatif à différents niveaux, notamment l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire (en distinguant les filières générale et professionnelle), supérieur et la formation des adultes. Cet aperçu renvoie à la classification CITE de l'UNESCO et se fonde sur le suivi des informations recueillies dans le cadre de l'enquête d'experts du processus de Turin³.

Figure 2.1 Structure du système éducatif: Maroc (2025)



Source: Institut de statistique de l'UNESCO, 2021.

Enseignement initial

De l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire

Au Maroc, l'éducation préscolaire (niveau CITE 0) s'adresse aux enfants âgés de quatre à six ans et favorise le développement des capacités cognitives et sociales nécessaires à une transition en douceur vers l'école primaire. Ces services sont proposés dans des établissements publics, privés et associatifs (centres communautaires à but non lucratif ou gérés par des associations), et ces dernières années ont vu des efforts visant à étendre l'accès à l'échelle nationale, le taux de participation ayant dépassé les 70 % en 2023-2024.

L'enseignement primaire (CITE 1) commence à l'âge de six ans et dure six ans. Obligatoire et gratuit, il s'agit d'un enseignement de base en lecture, écriture, mathématiques, sciences et valeurs civiques. La fin de ce cycle est sanctionnée par la délivrance du certificat d'études primaires. La plupart des écoles primaires sont publiques, mais il existe également des établissements privés.

³ Le questionnaire complet peut être consulté ici: <https://bit.ly/418jfwC>. Dans le présent document, il peut être fait indistinctement référence à l'enquête à l'aide des termes suivants: «enquête de suivi», «enquête d'experts» ou «enquête de suivi du processus de Turin».

L'enseignement secondaire inférieur (CITE 2), également appelé enseignement collégial, est un programme d'une durée de trois ans qui s'adresse généralement aux élèves âgés de 12 à 15 ans. Il combine des cours généraux et professionnels et peut également offrir des possibilités d'études sportives ou traditionnelles (telles que des filières d'études religieuses ou culturelles). À la fin de ce cycle, les apprenants obtiennent le brevet d'enseignement collégial, qui leur permet d'accéder à l'enseignement secondaire supérieur ou à certaines filières professionnelles.

L'enseignement secondaire supérieur (CITE 3) s'adresse généralement aux élèves âgés de 15 à 18 ans. Le programme commence par un tronc commun, puis se divise en filières académiques, techniques, technologiques ou professionnelles. Les élèves achèvent ce cycle en passant le baccalauréat, qui peut être obtenu dans diverses filières, notamment les sciences, les sciences humaines et les langues, l'économie, les arts, la technologie, les études professionnelles et les sciences islamiques. Le baccalauréat ouvre la voie à l'enseignement supérieur ou à une formation technique spécialisée.

Formation professionnelle

Au Maroc, la formation professionnelle est accessible à différents stades de la vie, entre 15 et 45 ans. Il propose plusieurs niveaux de qualification: des certificats d'apprentissage destinés aux jeunes ayant un faible niveau scolaire (un à deux ans en alternance); des diplômes de spécialisation accessibles après l'enseignement primaire (CITE 2); des diplômes de qualification accessibles après le premier cycle du secondaire (CITE 3, d'une durée d'un à deux ans selon le programme et le domaine professionnel); des diplômes de technicien exigeant un niveau de deuxième cycle du secondaire (CITE 5, deux ans); et des diplômes de technicien spécialisé pour les titulaires du baccalauréat (CITE 5, deux ans au minimum, certaines spécialités pouvant nécessiter des programmes plus longs). Les apprenants peuvent passer d'un niveau à l'autre grâce à des dispositions de transition bien établies.

Enseignement technique

Deux diplômes principaux permettent d'acquérir des qualifications techniques de haut niveau. Le brevet de technicien supérieur (BTS), qui relève du ministère de l'éducation nationale, et le diplôme universitaire de technologie (DUT), qui relève du ministère de l'enseignement supérieur, sont tous deux classés au niveau 5 de la CITE. L'admission est généralement subordonnée à la possession du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent, sous réserve de certaines restrictions d'âge.

Enseignement supérieur

Le Maroc suit la structure en trois cycles du processus de Bologne. Les programmes de licence et de licence professionnelle (trois ans, niveau CITE 5) débouchent soit sur l'entrée dans la vie active, soit sur des études de master. Les programmes de master (deux ans, niveau CITE 7) offrent une spécialisation approfondie, tandis que les programmes de doctorat (de trois à cinq ans, niveau CITE 8) permettent de développer des compétences en recherche.

Les établissements d'enseignement supérieur, parmi lesquels figurent les écoles d'ingénieurs et d'autres grandes écoles, recrutent leurs étudiants par au moyen de concours, de classes préparatoires ou d'un recrutement direct à l'issue du baccalauréat ou d'un DUT. Ces établissements préparent les diplômés à occuper des postes techniques, scientifiques et de direction dans des secteurs stratégiques. L'admission par concours s'applique également aux cursus de médecine et de pharmacie, qui comprennent un programme prolongé de sept ans pour le diplôme de médecine, suivi d'années supplémentaires de spécialisation, ainsi que des durées similaires pour la pharmacie.

Éducation et formation des adultes

Le Maroc encourage la formation des adultes en proposant une combinaison de formations formelles, non formelles et informelles.

Les programmes non formels comprennent notamment les «Écoles de la deuxième chance – nouvelle génération» ainsi que des cours de rattrapage destinés à réintégrer les jeunes ayant quitté

prématurément le système scolaire. Ces programmes allient l'acquisition de compétences de base, le développement personnel, l'orientation et la formation préprofessionnelle.

La formation continue des salariés est proposée en collaboration avec des fédérations professionnelles, des organismes publics tels que l'OFPPT (Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail) et des entreprises, et est cofinancée dans le cadre de contrats de formation spécifiques. Les formations peuvent porter sur des compétences techniques, managériales ou numériques et peuvent être dispensées en présentiel, en ligne ou selon des formats hybrides. Par ailleurs, une formation initiale sanctionnée par un diplôme est également proposée dans le cadre de cours du soir destinés aux adultes. Ces programmes débouchent sur des diplômes officiels et relèvent de la formation initiale plutôt que de la formation continue. Les établissements publics comme les établissements privés agréés peuvent proposer des cours du soir.

Les demandeurs d'emploi ont accès à des formations professionnelles de courte durée financées ou commanditées par l'ANAPEC et dispensées par des organismes de formation publics et privés (par exemple, l'OFPPT, l'IGD ou des prestataires agréés). Ces formations visent à acquérir des compétences permettant une insertion professionnelle immédiate dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre est forte, tels que le bâtiment, le textile, l'artisanat, l'agriculture et les TIC.

Le Maroc met également en œuvre, depuis 2008, le système de validation des acquis de l'expérience (1 488 validations sur 2 489 inscriptions), qui permet aux personnes d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises grâce à leur expérience professionnelle ou à d'autres expériences. Ce processus comprend une évaluation et, si nécessaire, une formation complémentaire, et peut déboucher sur l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat.

2.2 Stratégie et cadre juridique

Dernier dispositif né de la stratégie nationale globale, l'ambitieux «Nouveau Modèle de Développement» vient compléter le précédent ensemble de stratégies et de politiques nationales. Il ambitionne de hisser le Maroc dans le premier tiers des différents classements internationaux d'ici à 2035, renforçant encore l'aspiration du pays à devenir un modèle régional. Le nouveau modèle a notamment pour objectif de doubler le PIB par habitant d'ici à 2035, de faire en sorte que plus de 90 % des élèves maîtrisent les aptitudes et compétences élémentaires à la sortie du primaire, de doubler la part des emplois formels dans le nombre total d'emplois, de faire passer le taux de participation des femmes de 22 %, en 2019, à 45 % en 2035, ou encore d'atteindre un taux de satisfaction des citoyens de plus de 80 % concernant l'administration et les services publics.

Enseignement général

Le système d'enseignement général du Maroc s'inscrit dans un cadre juridique et politique global visant à transformer ce secteur en un système plus inclusif, plus équitable et de qualité. La pierre angulaire de cette transformation est la Vision 2015-2030 pour le secteur de l'éducation, qui s'inscrit dans la [loi-cadre n° 51.17](#), adoptée en 2019. Cette loi fait office de charte nationale pour l'éducation, la formation et la recherche scientifique, et traduit la vision 2015-2030 en engagements juridiques contraignants.

Des efforts ont été déployés pour passer à un apprentissage fondé sur les compétences, en mettant l'accent sur l'esprit critique, l'habileté numérique et l'éducation civique.

Le plan de réforme de l'éducation pour la période 2022-2026 est en cours de mise en œuvre. Le plan de réforme en cours, qui comporte 12 engagements concrets, vise non seulement à améliorer la qualité et la couverture de l'enseignement, mais aussi à développer les activités extrascolaires et à renforcer la prévention du décrochage scolaire (plus de 300 000 enfants et jeunes quittent l'école chaque année).

Enseignement professionnel

La stratégie nationale d'enseignement et de formation professionnels (EFT) 2021 rassemble tous les partenaires autour d'une vision commune et moderne du développement des compétences, axée sur l'employabilité, une gouvernance plus efficace et l'utilisation des ressources.

La stratégie EFP 2021 vise à augmenter continuellement le nombre de diplômés de l'EFP (public, privé, jeunes et adultes inclus) et la qualité de leur apprentissage, avec pour objectif d'atteindre plus de 2 millions de diplômés par an, contre un peu plus d'un demi-million en 2015. Les objectifs stratégiques comprennent l'inclusion sociale et territoriale, l'amélioration de la compétitivité des entreprises, la maximisation de l'intégration professionnelle, l'intégration de l'enseignement général et de la formation professionnelle, ainsi que le renforcement de la gouvernance de la politique publique en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, la feuille de route pour l'enseignement et la formation professionnels (EFP) constitue également un document stratégique important qui met l'accent sur l'élaboration de programmes de formation de qualité, adaptés aux besoins du marché du travail et visant à favoriser l'employabilité des jeunes, l'excellence, l'équité et l'inclusion dans le domaine de la formation professionnelle.

2.3 Principaux acteurs et gouvernance

Au niveau national

Actuellement, trois ministères sont chargés de l'EFP, de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur: la direction de l'enseignement et de la formation professionnels (DFP), qui relève du ministère de l'inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences (MIEPEEC), est chargée d'élaborer et de mettre en œuvre la politique nationale en matière d'EFP. Le ministère de l'éducation nationale, de l'éducation préscolaire et des sports est chargé de l'enseignement préscolaire et primaire général; quant au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation; il est responsable de l'enseignement supérieur, y compris de la recherche.

Niveau international: donateurs

Un nombre important de donateurs internationaux sont actifs dans le domaine de l'éducation et de la formation. Ci-dessous figurent quelques exemples de programmes en cours.

L'UE reste un bailleur de fonds et un partenaire de premier plan pour le Maroc et finance plusieurs projets dans le domaine de l'éducation et de la formation. Le Programme intégré d'appui à la formation et à l'éducation (PIAFE) est un programme d'appui intégré de 150 millions d'EUR qui vise à améliorer la pertinence de l'éducation et de la formation, à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, à accroître l'employabilité des apprenants et à renforcer la collaboration entre les acteurs nationaux. Le programme PIAFE se poursuivra jusqu'en avril 2026. Le programme SABIL (soutien à l'amélioration de la bienveillance, de l'inclusion et de la lecture) vise à améliorer la qualité de l'éducation dans les zones rurales du Maroc en renforçant les compétences en lecture dès le plus jeune âge, en promouvant l'éducation inclusive et en soutenant la formation des enseignants et l'innovation pédagogique. Le projet s'achève en 2025. Afin de soutenir l'enseignement supérieur, l'UE octroie un financement de 46 millions d'EUR dans le cadre du pacte ESRI, le plan marocain d'accélération de la transformation de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation.

L'Agence française de développement (AFD) joue un rôle important dans la mise en œuvre de la feuille de route pour l'éducation depuis 2023, notamment en matière de réduction du taux d'abandon scolaire grâce au modèle des collèges pionniers. L'AFD met également en place des programmes de formation et d'intégration économique destinés aux jeunes, notamment en soutenant le développement du modèle des instituts de gestion déléguée dans le cadre de partenariats public-

privé, par exemple dans les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile, des énergies renouvelables et de l'industrie pharmaceutique.

Dans le cadre du projet «TAMHEEN II», GIZ, l'Agence allemande de coopération internationale apporte son soutien à la mise en œuvre de la formation professionnelle coopérative/en alternance. Ce projet (8 millions d'EUR) vise à améliorer la formation et l'employabilité des jeunes grâce à la mise en œuvre de méthodes pédagogiques innovantes, en mettant fortement l'accent sur la participation des entreprises afin d'assurer une adéquation optimale entre les compétences des travailleurs et les attentes des employeurs.

Le projet de l'UNESCO intitulé «Quality Training for Employment and Entrepreneurship in the Textile Industry» (formation de qualité pour l'emploi et l'entrepreneuriat dans l'industrie textile) vise à améliorer la qualité de la formation professionnelle dans les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir et à autonomiser les femmes et les jeunes grâce au développement des compétences et à l'entrepreneuriat.

La Banque européenne d'investissement soutient l'éducation rurale au Maroc en finançant la construction et la rénovation de plus de 150 écoles communautaires dans les zones rurales du pays. Ce programme, doté d'un budget total de 125,8 millions d'EUR, vise à améliorer les taux de réussite scolaire dans les zones rurales, à désengorger les écoles satellites surpeuplées et à favoriser l'accès à l'éducation des jeunes filles et des enfants en situation de handicap.

2.4 Politiques et évolutions

Aperçu

Sous le gouvernement actuel, la réforme de l'éducation marocaine, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur, est l'une des réformes les plus importantes. Le Premier ministre Akhannouch a annoncé que la loi de finances 2025 avait alloué plus de 85 milliards de MAD (environ 8,5 milliards USD) à l'éducation, contre 68 milliards de MAD (6,8 milliards USD) en 2019 (Adil Faouzi, 2025).

Le ministère de l'éducation a lancé un ambitieux programme de réforme visant à améliorer la performance globale du secteur, conformément à la vision du secteur de l'éducation 2015-2030. La réforme 2015-2030 du secteur de l'éducation a comme objectifs un accès plus équitable à l'éducation dans toute la nation, en mettant l'accent sur l'inclusion des filles et l'égalité des chances pour relever le niveau d'éducation dans le pays.

Les écoles pionnières, connues sous le nom d'«écoles de Riyadah», sont l'un des principaux succès de la réforme de l'éducation aux niveaux primaire et secondaire inférieur. Elles proposent des programmes ciblés pour remédier aux difficultés d'apprentissage grâce à l'approche TARL (enseigner au niveau approprié), qui vise à aider les élèves à maîtriser les compétences fondamentales en arabe, en français et en mathématiques.

Le plan national d'accélération de la transformation de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation (PACTE ESRI 2030) a été lancé en 2022 et des réformes sont en cours. Ce plan national s'appuie sur la loi-cadre n° 51.17 et s'inscrit dans le droit fil des recommandations énoncées dans le nouveau modèle de développement. Il vise également à remanier la loi 01-00 sur l'organisation de l'enseignement supérieur, en intégrant les principes de bonne gouvernance, d'excellence universitaire et d'innovation.

C'est la nouvelle feuille de route de l'emploi 2025-2027 qui oriente les évolutions et les innovations dans l'EFPP, dans le but de répondre plus rapidement et plus efficacement aux besoins du marché du travail. Elle impliquera une révision du contenu des programmes de formation, l'adoption pleine et entière d'une approche axée sur les compétences et une orientation plus pratique de la formation, afin que les jeunes soient mieux préparés au marché du travail (Centre politique pour le Nouveau Sud, 2025).

Certifications, validation et reconnaissance des compétences

Le cadre national des certifications (CNC) du Maroc est complet, couvre tous les types de qualifications en matière d'éducation et de formation, et est structuré en huit niveaux. Il comporte des éléments d'un système de certification moderne, y compris des approches axées sur les résultats, tandis que des mesures systématiques d'assurance de la qualité sont mises en place. La loi de 2019 sur l'éducation fait référence au CNC, qui est également inclus dans divers textes législatifs relatifs à l'éducation et à la formation. Bien que les parties prenantes, les secteurs économiques et les prestataires de services éducatifs soient sensibilisés au CNC, celui-ci n'est pas encore totalement opérationnel.

Dans le but d'élaborer une politique d'apprentissage tout au long de la vie dans le pays, la formalisation, la publication et la mise en œuvre efficace du CNC sont nécessaires pour recenser et classer les certifications au niveau national. Cela débouchera sur un système éducatif interconnecté, organisé autour de parcours favorisant l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le même temps, le CNC servira d'outil pour rendre les diplômes et les certifications plus transparents et plus faciles à comparer avec les diplômes d'autres pays, ce qui est important dans le contexte de la mobilité internationale.

La loi-cadre n° 51-17 sur l'éducation fait largement référence à la validation des acquis (VA), qui définit le cadre régissant la validation de l'expérience antérieure. La validation des acquis est également régie par la loi n° 60-17 relative à la formation professionnelle continue des travailleurs, qui stipule que toute personne exerçant un métier ou une profession a le droit de faire valider ses acquis, notamment ceux obtenus sur le terrain, en vue d'obtenir une qualification ou un certificat (ETF, 2025).

Formation par le travail

Trois types d'apprentissages sur le lieu de travail peuvent être définis: la formation professionnelle alternée, la formation par l'apprentissage et les stages en entreprise (ETF, 2019).

- La **formation professionnelle par le travail** est un type de formation professionnelle initiale qui repose sur le principe du partenariat entre l'État, les entreprises et les partenaires sociaux. Au moins 50 % de la formation se déroule en entreprise, dans le but d'obtenir une qualification professionnelle dans l'une des filières proposées par les établissements de formation.
- La **formation en apprentissage** s'appuie sur les capacités de formation des petites et moyennes entreprises (PME) et représente au moins 80 % de la durée totale de la formation. Elle est complétée par une formation complémentaire d'ordre général et technique dispensée dans un centre de formation par l'apprentissage (CFA), représentant au moins 10 % de la durée totale de la formation. La formation peut prendre la forme d'un programme initial sanctionné par un diplôme ou être dispensée uniquement à des fins de qualification.
- **Les stages** sont obligatoires au cours de la dernière année des programmes de formation pour les apprenants qui se préparent à l'obtention d'un certificat professionnel. Le stage, qui dure généralement de trois à six mois, se déroule au sein d'une entreprise ou d'un service public dans le cadre d'une convention de stage signée entre l'établissement de formation et l'entreprise d'accueil.

Malgré les différentes lois et dispositions institutionnelles mises en place, dans la pratique, l'apprentissage reste à la traîne en ce qui concerne son adoption.

Orientation professionnelle

L'Institut national de formation des formateurs et des tuteurs (INFFT) est chargé de la formation et de la certification des conseillers d'orientation professionnelle.

Pour les élèves de l'enseignement général, les services d'orientation professionnelle sont assurés par les établissements d'enseignement et de formation ainsi que par des centres d'orientation professionnelle spécialisés, par l'intermédiaire de leurs conseillers. Des campagnes d'information et

d'orientation professionnelle sont organisées chaque année. Toutefois, elles ne concernent qu'un nombre limité d'élèves et ne s'appliquent pas à ceux qui ne sont pas scolarisés. Le département de formation professionnelle du MIEPEEC organise chaque année une campagne d'information et d'orientation professionnelle afin de présenter l'offre de formation EFP. L'OFPPT a mis en place un système d'orientation intégré par l'intermédiaire de ses centres d'orientation professionnelle (voir la plateforme d'orientation: www.myway.ac.ma).

Pour les demandeurs d'emploi, l'ANAPEC est la principale institution proposant des services d'orientation professionnelle au Maroc. L'agence propose une aide gratuite aux demandeurs d'emploi grâce à son réseau national comptant plus de 80 agences locales. Selon les données officielles de l'ANAPEC, plus de 300 000 personnes bénéficient chaque année de ses programmes d'orientation et de soutien. Il s'agit notamment d'ateliers d'évaluation des compétences, de sessions de formation aux compétences non techniques et de conseils personnalisés sur les possibilités de formation et d'emploi.

«ForsaTi» («Mon Opportunité» en arabe) est un programme d'orientation professionnelle et d'autonomisation élaboré par le MIEPEEC, en collaboration avec l'ANAPEC et d'autres partenaires. En outre, des plateformes en ligne proposant des services d'orientation professionnelle à distance font leur apparition, y compris des applications mobiles telles que «JobinMaroc» et «Tawjih Pro», qui proposent des évaluations de carrière, des guides sectoriels et des possibilités de formation locale.

Malgré l'existence de plusieurs programmes et les efforts déployés par le secteur de l'éducation et de la formation, le Maroc ne dispose pas d'un système national d'orientation complet et couvrant tout le parcours de vie.

Assurance qualité

La feuille de route pour l'éducation et la loi-cadre n° 51-17 prévoient la mise en place d'un système d'assurance qualité renforcé, avec des procédures qui seront définies dans la législation d'exécution en cours d'élaboration.

Tant les établissements d'enseignement supérieur que leurs programmes doivent demander une approbation officielle, bien que le processus diffère légèrement entre les établissements publics et privés. L'Agence nationale pour l'évaluation et l'assurance de la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (ANEAQ) est responsable du processus d'accréditation. L'ANEAQ évalue les demandes de création de nouvelles universités publiques et privées et d'autres établissements d'enseignement supérieur, ainsi que les demandes d'accréditation de programmes académiques. Elle publie des rapports de synthèse, qui alimentent les délibérations sur l'accréditation de la Commission nationale de coordination de l'enseignement supérieur (la CNCES), un organisme de régulation composé d'acteurs des secteurs public et privé. Sur la base de la recommandation du CNCES, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation (ENSSUP) publie les décisions définitives d'accréditation et d'autorisation dans des notes ministérielles officielles.

Le département de l'EFP du MIEPEEC est seul chargé de l'assurance qualité du système de formation professionnelle, de la conception des mesures d'assurance qualité jusqu'à leur mise en œuvre, en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes concernées.

Un système d'autoévaluation a été mis en place par le département de l'EFP en 2019 pour toutes les écoles d'EFP (publiques et privées). Ce dispositif couvre une série de domaines d'évaluation pour aider les décideurs dans les établissements scolaires à prendre des mesures correctrices fondées sur des bilans réguliers des performances. Le système est progressivement déployé à l'ensemble des centres d'EFP marocains. La certification ISO relative aux processus de gestion est appliquée à certaines institutions de l'OFPPT. Toutefois, il n'existe toujours pas de politique nationale, formalisée et systématique en matière d'assurance de la qualité dans le système de formation professionnelle au Maroc (ETF, 2020).

Centres d'excellence

Le Maroc fait preuve d'un leadership marqué en matière de vision stratégique et de mise en œuvre des politiques visant l'excellence et les principes de l'EFP.

Les Instituts à gestion déléguée, créés par l'État et dont la gestion est confiée au secteur privé, couvrent des secteurs prioritaires clés tels que l'automobile, l'aéronautique, les énergies renouvelables et le textile. Il s'agit d'une stratégie mise en place par les pouvoirs publics visant à confier la gestion des établissements d'enseignement et de formation professionnels à des partenaires issus du secteur concerné. La qualité des prestations, la responsabilité et l'autonomie financière sont des principes fondamentaux ancrés dans la culture institutionnelle de ces centres (ETF, 2020).

La nouvelle génération de structures de formation professionnelle, les cités des métiers et des compétences, propose un modèle éducatif novateur axé sur le développement des compétences non techniques et la formation pratique sur le lieu de travail. Afin de réduire les disparités territoriales, il est prévu de créer 12 cités des métiers et des compétences, à raison d'une par région. Les programmes de formation sont élaborés en étroite concertation avec les professionnels, afin qu'ils reflètent pleinement les besoins actuels des entreprises de la région spécifique concernée. Au moment de la rédaction du présent rapport, sept centres sont pleinement opérationnels et quatre sont en cours de construction.

Éducation et compétences numériques

La stratégie «Maroc numérique 2030», lancée en septembre 2024, est la stratégie globale qui introduit l'objectif de modernisation de l'économie et des services publics du pays grâce à l'innovation numérique. En mettant l'accent sur l'inclusion, le progrès technologique et une gouvernance solide, le Maroc entend s'imposer comme une économie numérique de premier plan en Afrique et un acteur compétitif sur le marché mondial d'ici 2030 (ministère de la transition numérique et de la réforme administrative, 2024). L'un des trois principaux piliers du «Maroc numérique 2030» est le développement d'une main-d'œuvre possédant des compétences numériques (les deux autres piliers sont l'infrastructure en nuage et l'intelligence artificielle). L'objectif est de former 100 000 talents du numérique par an et d'organiser des activités extrascolaires telles que des stages intensifs, des écoles de codage et des programmes de formation visant à améliorer les compétences numériques des travailleurs.

Le ministère de l'éducation nationale a lancé diverses initiatives et partenariats visant à dynamiser l'éducation numérique et l'innovation, tels que l'initiative «DigiSchool 2025», destinée à renforcer les compétences numériques des enseignants et des formateurs, et l'initiative «salles de classe connectées», qui prévoit d'équiper 100 écoles situées en zone rurale de salles de classe numériques d'ici 2026.

L'Agence marocaine de développement du digital (ADD), une institution publique relevant du ministère de l'industrie, du commerce et de l'économie verte et numérique, est chargée de mettre en œuvre la stratégie marocaine en matière de développement numérique. L'ADD dispose de son propre centre de formation et a noué de nombreux partenariats avec des universités, des écoles d'ingénieurs et des centres de formation professionnelle locaux afin d'atteindre les communautés à travers tout le pays.

Transition verte

Le rapport national sur le climat et le développement définit trois grandes priorités pour le Maroc: remédier aux pénuries d'eau, renforcer la protection contre les inondations et réduire les émissions de carbone afin de parvenir à zéro d'émission nette d'ici les années 2050. Pour bâtir un avenir résilient et sobre en carbone, il faudra des investissements considérables, un leadership gouvernemental, l'engagement du secteur privé et une harmonisation avec le nouveau modèle de développement du Maroc. La transition vers une économie verte peut créer de nouvelles possibilités, mais son succès dépend de la constitution d'une main-d'œuvre capable de soutenir les industries durables, l'innovation et la gestion de l'environnement (Banque mondiale, 2022).

Le nouveau modèle de développement et d'autres stratégies nationales, telles que le Plan «Maroc vert», désormais remplacé par la stratégie «Génération verte» 2020-2030, soulignent explicitement l'importance du capital humain et du développement des compétences en tant que pilier essentiel de la transition écologique.

Les trois instituts de formation aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique (IFMERE), situés respectivement à Oujda, Tanger et Ouarzazate, constituent un partenariat public-privé et jouent un rôle de pionniers dans la formation aux métiers de la transition écologique. En ce qui concerne l'éducation et la formation initiales, l'IFMERE propose quatre programmes d'EFM différents dans les domaines des systèmes d'énergie solaire, des systèmes éoliens, des installateurs photovoltaïques et de l'efficacité énergétique (ETF, 2023).

Éducation et formation des adultes

La formation des adultes relève principalement de la compétence du MIEPEEC, en étroite collaboration avec l'ANAPEC, l'OFPP et les centres de formation professionnelle publics et privés qui dispensent des formations aux adultes (salariés ou demandeurs d'emploi). Par ailleurs, les ministères de l'agriculture, de la pêche maritime, de l'artisanat, du tourisme, de la santé, des transports, de la jeunesse et des sports, de l'urbanisme, de l'énergie et des mines gèrent des centres de formation spécialisés destinés aux adultes.

Outre la loi-cadre sur l'éducation n° 51.17, la loi n° 60-17 sur la formation continue régit et promeut l'apprentissage tout au long de la vie pour les salariés, les demandeurs d'emploi et les professionnels. Elle constitue un pilier du système national de développement des compétences.

Les activités de formation continue sont généralement financées par la taxe ou le prélèvement sur la formation professionnelle⁴, qui repose sur deux mécanismes principaux pour encourager les entreprises à l'inclure dans leurs stratégies de développement: a) groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) et b) contrats spéciaux de formation (CSF) (Banque mondiale, 2020).

Bien que la réforme de l'éducation soit principalement axée sur l'éducation initiale, le Maroc reconnaît la grande importance de développer une approche structurée de l'éducation des adultes ou de la formation continue. Elle s'inscrit au cœur de la vision de l'apprentissage tout au long de la vie qui est actuellement élaborée dans le cadre du programme de l'UE «Éducation et formation des jeunes» (PIAFE). Dans le cadre de ce programme, un diagnostic complet a été réalisé sur l'écosystème de l'apprentissage tout au long de la vie au Maroc, mettant en évidence ses atouts, ses faiblesses et ses possibilités. Selon le diagnostic, le taux de participation à la formation continue est faible en raison de la lourdeur des procédures, notamment pour le Contrat spécial de formation. Selon les données officielles des organes de gouvernance du CSF, 534 901 salariés dans 1 647 entreprises ont bénéficié d'une formation continue en 2022, 561 193 salariés dans 1 746 entreprises en 2023 et 615 506 salariés dans 1 802 entreprises en 2024. Environ deux tiers des bénéficiaires travaillent dans de grandes structures, notamment des institutions publiques, des banques, des compagnies d'assurance et de grandes entreprises privées.

⁴ La taxe de formation est fixée à 2 % pour tous les secteurs, à l'exception des entreprises opérant dans les industries manufacturières, qui sont soumises à un taux d'imposition de 1 %.

3. MARCHÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI POLITIQUES ET ÉVOLUTIONS

3.1 Stratégie et cadre juridique

La stratégie nationale pour l'emploi a été revue en 2021 et comprend désormais un programme gouvernemental ainsi qu'un plan d'action national, qui s'étendront jusqu'en 2026. La version actuelle propose de réaliser des progrès dans les domaines du développement du capital humain (en renforçant notamment la formation par le travail et les compétences linguistiques), de la gouvernance du marché du travail, de la création d'emplois et de l'amélioration des programmes d'activation.

La politique de l'emploi du Maroc a récemment connu une transition stratégique, passant de la stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 à un cadre politique plus dynamique et plus réactif, connu sous le nom de feuille de route pour l'emploi 2025-2027, lancée par le ministre de l'Inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences en février 2025.

La nouvelle feuille de route s'appuie sur les piliers stratégiques de la stratégie pour l'emploi 2015-2025, tout en introduisant des mécanismes plus souples et axés sur les résultats. Il reflète une réorientation de l'accent mis non plus sur la réforme structurelle à long terme, mais sur l'incidence à court terme et l'intégration des jeunes, et s'articule autour de trois piliers: 1) le soutien aux investissements visant à stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (PME), 2) la restructuration des programmes d'emploi existants en mettant l'accent sur les personnes sans diplôme, et 3) le soutien aux initiatives génératrices de revenus destinées aux populations rurales (Noura Mzaghrani, 2025).

La feuille de route pour l'emploi 2025-2027 devrait orienter la phase finale de la stratégie nationale pour l'emploi tout en préparant le terrain pour la politique de l'emploi après 2025.

3.2 Principaux acteurs et gouvernance

Au niveau national

Le ministère de l'inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences (MIEPEEC) est chargé de la conception, de la coordination et de la mise en œuvre des stratégies et programmes nationaux pour l'emploi.

L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) est l'agence nationale pour l'emploi et met en œuvre les programmes actifs du marché du travail (PAMT), en particulier dans le domaine des formations qualifiantes de courte durée, de la formation continue et de la reconversion professionnelle des demandeurs d'emploi de tous âges. En vue de lutter contre le chômage élevé qui persiste, il est prévu de renforcer le rôle de l'agence nationale pour l'emploi afin qu'elle puisse offrir un soutien plus efficace et ciblé aux demandeurs d'emploi. Une prise en charge mieux intégrée de l'accompagnement à l'emploi, depuis le parcours scolaire jusqu'à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, est prévue, et de nouvelles lignes directrices et réglementations sont en cours d'élaboration. Ces services seront étendus aux personnes sans diplôme, et les possibilités d'évolution professionnelle seront élargies à tous les secteurs, dans le but d'améliorer l'employabilité des personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois.

L'ANAPEC assure également le suivi de ses services de médiation et de placement et a récemment modernisé son système de veille du marché du travail en recourant à l'intelligence artificielle et aux mégadonnées, ainsi qu'à des enquêtes auprès des entreprises et à des données administratives. L'ANAPEC a lancé sa nouvelle plateforme «Veille Plus» en mai 2025.

L'Observatoire national du marché du travail (ONMT) joue un rôle important dans les efforts actuellement déployés pour mettre en place un système intégré d'observation des tendances et de

l'évolution du marché du travail. L'Observatoire publie des rapports annuels sur le marché du travail, des lettres d'information thématiques, des bulletins ainsi que des documents techniques. Le contenu en ligne n'a cessé d'augmenter et sa plateforme devient une source principale de données et d'analyses sur l'emploi au Maroc.

Niveau international: donateurs

De nombreux bailleurs de fonds internationaux soutiennent le Maroc dans ses efforts pour promouvoir l'emploi. Ci-dessous figurent quelques exemples de projets en cours.

Le récent programme de coopération bilatérale Maroc-Belgique 2024-2029 d'ENABEL cible des territoires spécifiques afin de renforcer l'inclusion économique des jeunes et des femmes vulnérables, et de promouvoir un travail équitable et décent. Dans le cadre du projet CEMECIMA (Création d'emploi dans l'économie circulaire au Maroc), ENABEL encourage la création d'emplois verts et l'entrepreneuriat circulaire au Maroc grâce à la mise en place de programmes de formation technique de courte durée dans les secteurs de l'économie circulaire (par exemple, la gestion des déchets, le recyclage, l'écoconception) et à la création de pôles régionaux consacrés à l'économie circulaire.

Les jeunes entrepreneurs et entrepreneuses bénéficient d'un soutien dans le cadre de différents projets, tels que l'AJEE (Appui aux jeunes entrepreneurs et entrepreneuses) de l'Agence française de développement (AFD), le PROMET (Promotion de l'entrepreneuriat axée sur les microentreprises, les petites entreprises et les start-up) de la GIZ, et le WAFIRA (Women as Financially Independent Rural Actors) de l'OIT.

Le projet de la GIZ (Promotion de l'emploi par la coopération avec les entreprises) consiste à collaborer avec des entreprises marocaines et internationales et à proposer des programmes de formation aux jeunes afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour occuper des postes au sein de ces entreprises. Il fournit également des conseils sur les stratégies de croissance des entreprises.

Dans le cadre du programme européen «Terre verte – Transition verte et emploi», l'Union européenne encourage la création d'emplois verts dans les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture. Doté d'un budget de 115 millions d'EUR, ce projet vise à promouvoir l'emploi décent et l'entrepreneuriat vert dans les zones rurales de certaines régions.

Dans le cadre du programme «KARAMA» (130 millions d'EUR), l'UE apportera son soutien au Maroc pour mener à bien une réforme en profondeur du système de sécurité sociale, grâce à des mesures ciblées visant à garantir à la population marocaine un accès équitable aux soins de santé universels, aux allocations familiales, aux allocations de chômage et aux retraites.

Le programme de soutien à l'inclusion financière de l'UE (51 millions d'EUR) apportera son soutien à la stratégie nationale marocaine en matière d'inclusion financière. Cette stratégie vise à améliorer l'accès au financement pour les microentreprises, les PME et les start-up, en ciblant tout particulièrement les groupes vulnérables tels que les jeunes, les femmes et les habitants des zones rurales.

Le «Morocco Green Generation Program for-Results 2020-2025» (programme marocain de génération verte pour les résultats 2020-2025) contribue au renforcement des compétences des jeunes entreprises et des PME marocaines dans le secteur agroalimentaire dans les zones rurales. L'objectif est de former les entrepreneurs aux compétences entrepreneuriales et à l'utilisation des technologies intelligentes dans le domaine agricole afin qu'ils deviennent plus innovants et plus compétitifs.

3.3 Politiques et évolutions

Aperçu

La stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 promeut l'emploi décent grâce à la croissance, ainsi que des emplois productifs et de qualité. Elle augmente la participation des jeunes et des femmes au

marché du travail et en renforçant l'égalité en matière d'emploi, parallèlement à l'accès à l'emploi et à la réduction des disparités en matière d'emploi entre les différentes régions du pays.

Le Maroc reste, toutefois, confronté à des défis complexes et interdépendants, comme en témoignent les difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs de la stratégie nationale pour l'emploi en matière de création d'emplois. Le nombre d'emplois reste insuffisant et évolue à un rythme modéré, avec un taux d'emploi d'environ 40 % seulement chez les personnes âgées de 15 ans et plus, contre 52 % dans les pays à revenu intermédiaire inférieur. De plus, la qualité des emplois laisse à désirer, près de la moitié d'entre eux étant considérés comme précaires et se caractérisant par une couverture sociale limitée. Cette situation met en évidence l'urgence de mettre en place des mesures ciblées et efficaces pour stimuler la création d'emplois de qualité et renforcer la protection sociale des travailleurs marocains (Centre d'études politiques pour le Nouveau Sud, 2024).

Pour relever ces défis persistants, le MIEPEEC a lancé, en février 2025, la nouvelle feuille de route pour l'emploi 2025-2027. La feuille de route pour l'emploi s'inscrit dans le cadre plus large du programme de réformes du Maroc visant à structurer et à diversifier le marché du travail. Elle témoigne d'une ferme volonté de moderniser l'économie, de promouvoir l'inclusion sociale et de renforcer la compétitivité et l'attractivité du pays auprès des investisseurs étrangers.

La nouvelle feuille de route pour l'emploi 2025-2027 s'est fixé l'objectif ambitieux de ramener le taux de chômage à 9 % d'ici 2030 et de créer 1,45 million d'emplois, grâce à une enveloppe budgétaire de 15 milliards de MAD allouée par le gouvernement marocain. Elle repose sur huit piliers stratégiques: le soutien aux microentreprises et aux PME, la promotion du travail indépendant et de la création d'entreprises, le renforcement des politiques actives du marché du travail (PAMT), l'amélioration de la formation professionnelle et du développement des compétences, l'amélioration des conditions d'emploi et de l'inclusion, la création d'emplois dans des secteurs stratégiques (agriculture, énergies renouvelables, économie numérique et tourisme), la facilitation de la transition de l'école au monde du travail et la mise en place de mécanismes de gouvernance solides pour suivre la mise en œuvre et garantir la responsabilité et la coordination entre les parties prenantes.

Cette feuille de route est ambitieuse et bien structurée; elle combine des initiatives dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'entrepreneuriat et du soutien sectoriel. Toutefois, son succès dépendra de l'efficacité de la mise en œuvre, de l'adaptabilité aux changements économiques et d'une coordination étroite entre les parties prenantes (Centre d'orientation pour le nouveau Sud, 2025).

L'une des priorités du département de l'emploi au sein du MIEPEEC est la mise en place d'un système cohérent permettant une meilleure anticipation des besoins en compétences du marché du travail, de sorte que l'offre de formation professionnelle soit plus étroitement alignée sur les compétences requises par les entreprises, tout en répondant aux aspirations des personnes. Le pays s'attèle à la mise en place d'un système global de gestion des compétences et d'analyse du marché du travail permettant d'anticiper les besoins en compétences et d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande. À l'heure actuelle, plusieurs départements et organismes relevant du MIEPEEC mènent chacun des études prospectives axées sur deux domaines complémentaires: la formation professionnelle, d'une part, et l'emploi ainsi que l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'autre part. Ces deux dimensions étant intrinsèquement liées, cela nécessite d'organiser, de coordonner et de structurer ce travail d'anticipation.

3.4 Programmes actifs du marché du travail (PAMT)

Pour répondre aux taux de chômage persistants, à l'inadéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail, ainsi qu'à la faible participation des jeunes et des femmes, le pays a mis en place des politiques actives du marché du travail (PAMT). L'ANAPEC joue un rôle crucial dans la mise en œuvre des mesures actives du marché du travail. Le gouvernement prend les mesures nécessaires pour renforcer l'action de l'ANAPEC afin d'étendre les programmes d'emploi aux personnes sans diplôme. Son objectif est d'atteindre 160 000 bénéficiaires dans le cadre du

programme «Idmaj», 25 000 bénéficiaires dans le cadre du programme «Tahfiz» et 30 000 bénéficiaires dans le cadre du programme «Taehil».

Les principaux PAMT sont les suivants:

- le programme Taehil vise à accroître l'employabilité par la formation;
- le programme Idmaj accompagne les jeunes dans leur transition de l'école à la vie professionnelle en leur proposant des stages en entreprise;
- le programme Ana Moukawil soutient le travail indépendant par la création de microentreprises et de petites entreprises; et
- le programme Tahfiz vise à promouvoir l'emploi par des mesures d'incitation en direction des entreprises et associations nouvellement créées.

Les programmes «Awrach» et «Moumk'in», qui ciblent tous deux l'emploi des jeunes, constituent d'autres initiatives importantes en faveur de l'emploi.

4. INDICATEURS CLÉS: ÉDUCATION, COMPÉTENCES, EMPLOI

4.1 Indicateurs clés

Éducation et EFP

Le suivi d'un système d'éducation et de formation complexe commence généralement par trois questions simples: qui y participe, quels sont les résultats obtenus et quels sont les éléments qui soutiennent le processus?

La première question vise à déterminer dans quelle mesure les apprenants s'investissent dans leurs études ou leur formation. Ce sujet est abordé à travers les indicateurs regroupés sous «*Participation et accès*» dans le tableau 4.1: taux nets de scolarisation dans le premier et le deuxième cycle du secondaire, proportion d'élèves suivant un EFP dans le deuxième cycle du secondaire, taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur et taux de participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie. La deuxième question – ce que les apprenants acquièrent – porte sur les principaux résultats éducatifs, tels que la progression des apprenants et les compétences ou les qualifications qu'ils obtiennent. Ces éléments sont reflétés dans les indicateurs à la rubrique *Acquis, achèvement et résultats*: la proportion d'adultes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, le taux d'abandon précoce de l'éducation et de la formation, ainsi que le pourcentage de jeunes de 15 ans présentant des résultats insuffisants en mathématiques. La troisième question porte sur les ressources financières, matérielles et informationnelles qui sous-tendent le processus éducatif. Cela se reflète dans les indicateurs sous les *ressources et données*: les dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB, l'adéquation des infrastructures et la disponibilité de données comparables au niveau international.

Tableau 4.1 Indicateurs principaux: éducation et EFP (Maroc, moyenne de l'UE) (2022-2024)

Participation et accès	2022	2023	2024	UE (1)	Source
Taux net total de scolarisation (premier cycle de l'enseignement secondaire)	93,1	95,3	D.M.	98,1	Institut de statistique de l'Unesco (ISU)
Taux net total de scolarisation (deuxième cycle de l'enseignement secondaire)	76,1	77,1	D.M.	93,6	Institut de statistique de l'Unesco (ISU)
Proportion d'étudiants suivant des programmes d'EFP (en %) par rapport au nombre total d'étudiants de l'enseignement secondaire supérieur	11,2	11,9	D.M.	48,8	Institut de statistique de l'Unesco (ISU)
Taux brut de scolarisation (enseignement supérieur)	45,9	47,5	D.M.	79,7	Institut de statistique de l'Unesco (ISU)
Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie au cours des 4 dernières semaines (% des 25-64 ans)	D.M.	D.M.	D.M.	13,3	EFT
Acquis, achèvement et résultats	2022	2023	2024	UE (1)	Source
Niveau d'éducation de la population totale % avec CITE 5-8	6,5	D.M.	D.M.	30,2	EFT (Ilostat)
Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (% des 18-24 ans)	D.M.	D.M.	D.M.	9,3	EFT
Élèves éprouvant des difficultés scolaires en mathématiques (% des 15 ans)	81,6	S.O.	S.O.	31,1	PISA OCDE
Ressources et données	2022	2023	2024	UE (1)	Source
Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	5,9	6,0	D.M.	4,7	Institut de statistique de l'Unesco (ISU)
Infrastructures physiques inadéquates ou de mauvaise qualité (2)	57,5	S.O.	S.O.	27,9	PISA OCDE

Disponibilité de données comparables au niveau international dans le domaine de l'éducation	S.O.	49,6	55,6	S.O.	processus de Turin (3)
---	------	------	------	------	------------------------

Notes: 1. Moyenne de l'UE, dernière année disponible. Données PISA: moyenne de l'OCDE. 2. Pourcentage d'élèves scolarisés dans des établissements dont le directeur a indiqué que la capacité de l'établissement à dispenser un enseignement est entravée, au moins dans une certaine mesure, par des infrastructures matérielles insuffisantes ou de mauvaise qualité. 3. processus de Turin de l'ETF

Source: Base de données des indicateurs KIESE de l'ETF.

Avec un taux net de scolarisation de 95,3 % en 2023, la fréquentation de l'enseignement secondaire de premier cycle au Maroc est proche de l'universalité et n'est que légèrement inférieure à la valeur de référence de l'UE (98,1 %) (tableau 4.1). La progression vers le deuxième cycle de l'enseignement secondaire reste, toutefois, problématique pour bon nombre, étant donné qu'une proportion importante de jeunes ne poursuivent pas leurs études dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou n'y restent pas inscrits. Le taux net de scolarisation à ce niveau s'élevait à 77,1 % en 2023, soit environ 16 points de pourcentage de moins que la valeur de référence de l'UE (93,6 %). Au niveau de l'enseignement secondaire supérieur, les filières professionnelles ne représentent que 11,9 % des élèves, contre près de la moitié dans l'UE (48,8 %).

Le taux de fréquentation de l'enseignement supérieur est passé de 45,9 % en 2022 à 47,5 % en 2023, mais l'accès à cet enseignement reste bien inférieur à la moyenne de l'UE, qui s'élève à 79,7 %. Le taux de diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population adulte reflète le même écart: en 2022, seuls 6,5 % des adultes avaient achevé des études supérieures, contre 30,2 % dans l'UE. Dans l'ensemble, ces résultats semblent indiquer que le Maroc pourrait avoir du mal à constituer une main-d'œuvre hautement qualifiée à grande échelle.

Les acquis d'apprentissage suscitent des préoccupations encore plus importantes. Selon la dernière édition de l'étude PISA de l'OCDE, 81,6 % des jeunes de 15 ans au Maroc n'atteignaient pas le niveau de compétence de base en mathématiques, contre 31,1 % dans l'Union européenne. Une proportion aussi élevée d'élèves en difficulté scolaire témoigne de difficultés systémiques à doter les jeunes des compétences de base indispensables tant à la poursuite de leurs études qu'à leur employabilité.

Parallèlement, le Maroc consacre une part importante de sa richesse nationale à l'éducation. Les dépenses publiques consacrées à ce secteur ont atteint 6,0 % du PIB en 2023, soit un niveau nettement supérieur à la valeur de référence de l'UE, qui est de 4,7 %. Néanmoins, les écoles continuent de faire face à d'importants défis en matière d'infrastructures. Plus de la moitié des élèves (57,5 %) fréquentent des établissements dont les infrastructures matérielles sont jugées insuffisantes ou de mauvaise qualité, soit le double de la valeur de référence de l'UE (27,9 %) (tableau 4.1). Le contraste entre les niveaux de dépenses élevés et les lacunes persistantes en matière d'infrastructures laisse supposer d'éventuels problèmes d'efficacité dans la manière dont les ressources sont affectées.

La base factuelle sur laquelle s'appuie la prise de décision et la planification présente également des difficultés. Si la disponibilité de données comparables au niveau international en matière d'éducation s'est améliorée (passant de 49,6 en 2023 à 55,6 en 2024), des lacunes persistent dans certains domaines, en particulier en ce qui concerne l'éducation et la formation des adultes et le décrochage scolaire.

Emploi et demande de compétences

Cet ensemble d'indicateurs du marché du travail suit la même logique de questions-réponses que celle appliquée à l'éducation et à la formation, mais sous l'angle de l'emploi. Les indicateurs sont organisés en deux groupes complémentaires. Le premier groupe, «Résultats en matière d'emploi et de marché du travail» (tableau 4.2), porte sur l'efficacité avec laquelle le marché du travail absorbe les personnes. Il se compose du taux d'emploi global (personnes âgées de 15 ans et plus), du taux d'emploi des jeunes (personnes âgées de 15 à 24 ans), du taux d'emploi des jeunes diplômés (personnes âgées de 20 à 34 ans, niveaux 3 à 8 CITE), du taux de chômage de l'ensemble de la population (personnes âgées de 15 ans et plus), du taux de chômage des jeunes (personnes âgées de 15 à 24 ans) et du taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (personnes

âgées de 15 à 29 ans). Le deuxième groupe, «Demande de compétences» (tableau 4.2), examine les types d'emplois et de compétences que l'économie génère. Il s'agit de la répartition de l'emploi par grand secteur économique (agriculture, industrie, services), de la prévalence des emplois précaires et de l'inadéquation entre éducative.

Tableau 4.2 Indicateurs clés: emploi (Maroc, moyenne de l'UE) (2022-2024)

Résultats en matière d'emploi et de marché du travail	2022	2023	2024	UE (1)	Source
Taux d'emploi (en % des personnes âgées de 15 ans et plus ou d'une tranche d'âge similaire)	39,1	38,0	D.M.	54,7	EFT
Taux d'emploi (en % des personnes âgées de 15 à 24 ans ou d'une tranche d'âge similaire)	15,4	D.M.	D.M.	35,0	EFT (ILOSTAT)
Taux d'emploi des jeunes diplômés âgés de 20 à 34 ans (niveaux CITE 3 à 8)	D.M.	D.M.	D.M.	82,4	EFT
Taux de chômage (en % des personnes âgées de 15 ans et plus ou d'une tranche d'âge similaire)	11,8	13,0	D.M.	5,9	EFT
Taux de chômage (en % des personnes âgées de 15 à 24 ans ou d'une tranche d'âge similaire)	32,7	35,8	D.M.	14,9	EFT
Taux de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (% des personnes âgées de 15 à 29 ans ou d'une tranche d'âge similaire)	33,1	32,9	32,9	11,0	Estimations modélisées de l'ILOSTAT
Demande de compétences	2022	2023	2024	UE (1)	Source
Emploi par grands secteurs économiques (%): agriculture	29,3	27,8	D.M.	3,3	EFT
Emploi par grands secteurs économiques (%): industrie	23,2	23,8	D.M.	24,1	EFT
Emploi par grands secteurs économiques (%): services	47,4	48,3	D.M.	72,1	EFT
Incidence de l'emploi vulnérable (%)	44,6	D.M.	D.M.	10,0	EFT (1)
Emploi par «inadéquation éducative»: % d'adéquation	D.M.	D.M.	D.M.	D.M.	ILOSTAT

Notes: 1. Les données se rapportent à 2019. 2. Les données concernent l'année 2019 et la tranche d'âge des 15 à 59 ans. 3. Les données concernent l'année 2019 et la tranche d'âge des 16 à 24 ans. 4. Les données concernent l'année 2019 et la tranche d'âge des 15-24 ans.

Source: base de données des indicateurs KIESE de l'ETF

Les données du tableau 4.2 montrent que les résultats en matière d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus au Maroc restent médiocres. En 2023, seuls 38 % des personnes de cette tranche d'âge avaient un emploi, un chiffre bien inférieur à la moyenne européenne de 54,7 %. Le marché du travail est particulièrement difficile pour les jeunes: en 2022, le taux d'emploi des 15 à 24 ans n'était que de 15,4 %, soit moins de la moitié du taux de l'UE (35 %). Le taux de chômage est également élevé. Le taux de chômage des adultes est passé de 11,8 % en 2022 à 13,0 % en 2023, soit plus du double de la moyenne de l'UE (5,9 %). Chez les jeunes, le taux de chômage a atteint 35,8 % en 2023, soit plus du double du taux de l'UE (14,9 %) (tableau 4.2).

La forte proportion de jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation met en évidence un défi supplémentaire. En 2024, le taux de NEET au Maroc pour la tranche d'âge des 15-29 ans s'élevait à 32,9 %, soit près de trois fois la valeur de référence de l'UE (11 %). Ce chiffre est resté pratiquement inchangé depuis 2022, ce qui laisse penser que les difficultés rencontrées pour mobiliser les jeunes pourraient être d'ordre structurel plutôt que conjoncturel.

Les adultes en âge de travailler qui parviennent à trouver un emploi malgré les difficultés du marché du travail risquent fort de se retrouver dans des emplois de mauvaise qualité. En 2022, près de 45 % des travailleurs occupaient un emploi précaire, contre seulement 10 % dans l'Union européenne. La structure sectorielle de l'emploi fait également apparaître une part importante d'emplois dans l'agriculture (27,8 % en 2023, contre 3,3 % dans l'UE) et un secteur des services relativement restreint (48,3 %, contre 72,1 % dans l'UE), tandis que l'industrie occupe une place comparable (23,8 % contre 24,1 % dans l'UE).

4.2 Indices de performance du système

Comme indiqué dans l'introduction du présent document, le terme «performance», dans le cadre du suivi des ETF, désigne la mesure dans laquelle les systèmes d'EFP tiennent leurs engagements envers les apprenants et les parties prenantes en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie. Ces

engagements portent généralement sur trois domaines clés: garantir un accès large et équitable aux possibilités d'éducation et de formation; offrir un enseignement de qualité et adapté aux besoins; et assurer une organisation et une gestion efficaces et efficientes du système éducatif, notamment grâce à des ressources suffisantes.

Afin de mesurer les performances de manière systématique, l'ETF utilise des indices de performance des systèmes (SPI), qui évaluent dans quelle mesure les systèmes d'éducation et de formation respectent chacun de leurs engagements. Chaque SPI est exprimé sur une échelle de 0 à 100, les scores les plus élevés indiquant les meilleures performances.

Les indicateurs clés de la section 4.1 et les indicateurs de performance spécifiques présentés dans la présente section sont guidés par les mêmes questions essentielles: qui y participe? Quels sont leurs objectifs? Comment les systèmes d'éducation et de formation les soutiennent-ils? La principale différence entre ces deux ensembles de données réside dans la manière dont ces questions sont traitées. Les indicateurs clés apportent des réponses à ces questions à l'aide de mesures uniques et autonomes tirées directement de sources de données internationales. Les SPI, quant à eux, sont des indicateurs composites à caractère évaluatif. Ils sont expressément conçus pour évaluer dans quelle mesure les systèmes d'EFPI respectent les engagements politiques généraux qui ne peuvent être correctement pris en compte par les seules statistiques individuelles.

Accès et participation

Cette section présente les résultats obtenus par le système d'EFPI et de formation des adultes au regard de deux objectifs stratégiques spécifiques: favoriser un accès et une participation équitables pour les jeunes et les adultes, et aider les jeunes en formation professionnelle initiale (FPI) à mener à bien leur cursus.

La portée du suivi des accès aux SPI varie en fonction du groupe cible d'apprenants. Pour les jeunes, l'indice SPI évalue spécifiquement l'accès à l'EFPI, tandis que pour les adultes, il rend compte de l'accès à la formation professionnelle continue (FPC) et à d'autres possibilités d'apprentissage pour adultes, telles que celles offertes dans le cadre des politiques actives du marché du travail (PAMT). Un indicateur de performance distinct mesure dans quelle mesure les jeunes en EFPI bénéficient d'un soutien efficace pour progresser dans leur cursus et obtenir leur diplôme.

Dans les deux cas, les résultats dépendent des politiques et des mesures que le pays met en œuvre. Elles offrent les possibilités, les incitations et l'accompagnement nécessaires pour encourager la participation et la réussite. Les résultats de l'indice SPI reflètent donc dans quelle mesure ces politiques permettent d'atteindre les objectifs fixés.

Accès par âge et par sexe

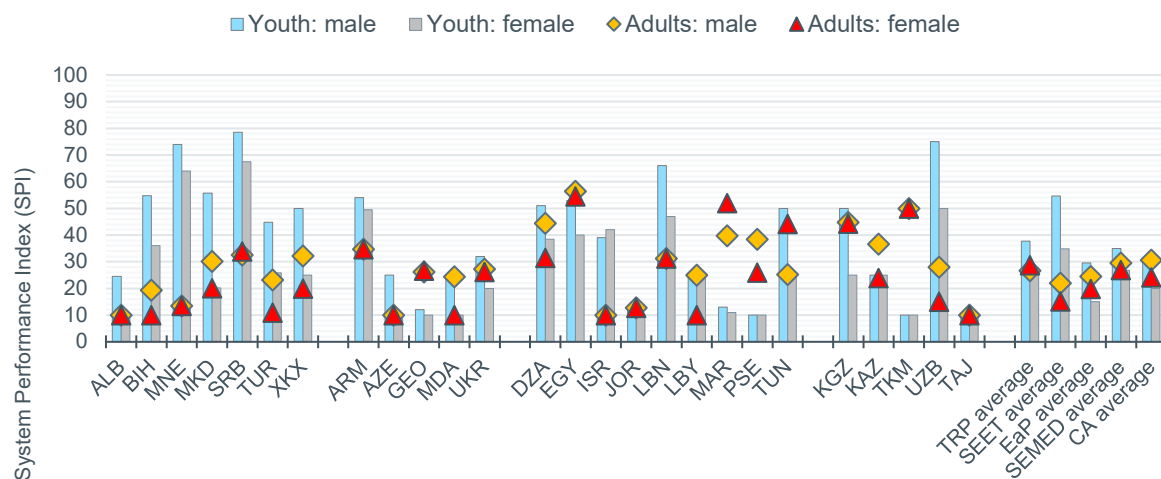
L'enseignement professionnel au Maroc est largement accessible. L'EFPI est coordonné par le ministère de l'Inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences, et dispensé par divers organismes publics et privés. L'Office de la formation professionnelle et de la promotion de l'emploi (OFPPT) représente à lui seul environ 65 % des inscriptions, tandis que les ministères sectoriels en totalisent environ 11 % et les prestataires privés 24 %. Les inscriptions dans les instituts de gestion déléguée restent marginales, avec seulement 2 564 apprenants en 2023, ce qui représente 0,7 % de l'EFPI du deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

L'offre d'EFPI comprend également des mesures ciblées pour les apprenants ayant des besoins spécifiques. Un programme intégré de réinsertion des détenus propose des formations professionnelles dans 61 centres de formation situés au sein des établissements pénitentiaires, avec 9 397 bénéficiaires pour l'année 2023/2024. Les services destinés aux personnes en situation de handicap sont assurés par des centres spécialisés, des centres sociaux mixtes et des dispositifs inclusifs au sein des centres de formation professionnelle ordinaires; en 2023/2024, 587 stagiaires en situation de handicap y ont participé (dont 35 % de filles). Conformément à la stratégie nationale en matière d'immigration et d'asile, les migrants peuvent accéder à l'enseignement et à l'EFPI au même titre que les ressortissants marocains; au cours de l'année 2023/2024, 4 147 stagiaires migrants y ont participé (dont 52 % de filles).

Dans la pratique, toutefois, l'accès n'est pas toujours inégal, principalement en raison des écarts entre la demande et la capacité d'inscription. Cela fait également baisser le score SPI dans ce domaine de suivi (SPI de 13 pour les garçons et de 11 pour les filles). Alors que le nombre de candidatures a fortement augmenté – avec en moyenne deux candidats par place de formation, et jusqu'à 20 dans certaines filières –, la part des élèves du secondaire supérieur dans la formation professionnelle initiale a reculé, passant de 15,9 % en 2019 à 11,9 % en 2023 (indicateur 4 des SPI KIESE). La répartition globale de l'offre assure une présence à l'échelle nationale, mais la couverture en milieu rural reste limitée. Il y a 18 625 places d'internat disponibles, ce que l'enquête de suivi juge insuffisant. L'offre reste largement centrée sur l'enseignement scolaire (77 % en 2023/2024), les modes de formation en milieu professionnel, tels que l'alternance et l'apprentissage, ne représentant que 23 % des inscriptions, un chiffre bien inférieur à l'objectif politique de 50 %. L'accès est ouvert aux personnes âgées de 15 à 45 ans, et 76 % de l'offre est gratuite, complétée par des bourses et un soutien ciblé aux familles défavorisées. Néanmoins, les concours d'entrée limitent la liberté de choix dans certaines filières.

L'égalité entre les sexes est inscrite dans la loi, et les filles représentent 42 % de l'ensemble des participants à la formation professionnelle initiale (selon l'indicateur 4 des SPI KIESE). Pourtant, l'enquête de suivi montre qu'une forte ségrégation entre les sexes persiste dans tous les domaines d'études. La participation des femmes est presque universelle dans des domaines tels que les services sociaux (89 %) et le textile (75 %), mais reste faible dans les domaines techniques, allant de 25 % dans la métallurgie et la mécanique à seulement 9 % dans la formation maritime. Les stéréotypes profondément ancrés, associés aux préoccupations en matière de sécurité et aux difficultés liées aux longs trajets dans les zones rurales, continuent d'entraver l'accès effectif des filles à l'éducation. Parmi les mesures prises, on peut citer la feuille de route 2021-2026 visant à étendre l'offre dans les zones rurales, la création de structures d'internat et des campagnes de sensibilisation mettant en avant des femmes exemplaires dans des secteurs non traditionnels.

Figure 4.1 Accès aux possibilités d'apprentissage par pays, tranche d'âge et sexe des apprenants – indice de performance du système, pays partenaires de l'ETF et moyenne internationale (2025)



Note: Plage d'indices théorique: min./performance basse = 0, max./performance haute = 100⁵
 Source: bases de données des indicateurs KIESE et du processus de Turin de l'ETF

Pour les adultes, l'offre de formation professionnelle continue et d'autres possibilités d'apprentissage est très vaste, et les performances du système en matière de soutien à la participation sont relativement élevées [SPI de 40 pour les hommes et de 52 pour les femmes, soit bien au-dessus des moyennes de l'échantillon de référence (27 et 29) et des moyennes SEMED (30 et 27)]. Ce résultat

⁵ Le processus de Turin établit une distinction entre la plage d'indices (complète) théorique et la plage d'indices utilisée à des fins d'établissement de rapports. À des fins d'établissement de rapports, les rares cas de valeurs extrêmes à l'extrémité inférieure (SPI < 10) et à l'extrémité supérieure (SPI > 90) de l'échelle de l'indice sont tronqués aux déciles supérieur (10) et inférieur (90). Cela signifie qu'il n'y a pas de distinction entre les valeurs inférieures à 10 ou supérieures à 90 dans les rapports. La moyenne internationale, en revanche, est calculée en utilisant la plage d'indices complète.

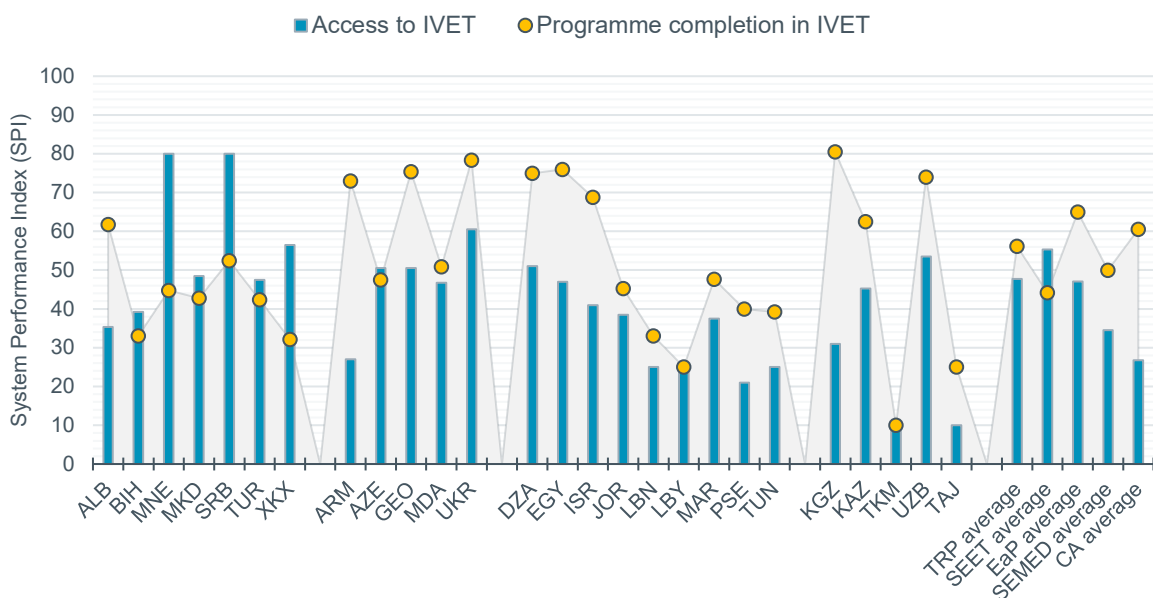
s'explique en partie par le fait qu'au Maroc, l'enseignement postsecondaire non supérieur est entièrement professionnel (indicateur 14 des SPI KIESE), ce qui augmente le taux d'inscription des adultes dans l'EFPI. Par ailleurs, la solide tradition des programmes d'alphabétisation des adultes, dont certains sont liés à des parcours professionnels, pourrait également contribuer à ces résultats relativement élevés. Les formations courtes et préparatoires ont attiré 180 636 participants en 2023/2024, ce qui témoigne d'une forte demande de la part des demandeurs d'emploi, tandis que les programmes d'alphabétisation fonctionnelle ont contribué à faire passer le taux d'alphabétisation national de 52,3 % en 2004 à 64,1 % en 2019. Les salariés du secteur public bénéficient également de formations continues financées directement par les budgets des ministères.

Cependant, tous les programmes n'atteignent pas la capacité prévue ni les groupes cibles. Les formations professionnelles du soir proposées dans le cadre du système d'EFPI n'ont attiré que 6 674 participants en 2023, sur une capacité totale de 12 000 places, avec un taux de participation plus élevé dans la filière technicien spécialisé (88 %, principalement des adultes en activité). Dans le secteur privé, la formation en entreprise est freinée par des délais réglementaires; le taux de participation s'élève en moyenne à 17,3 % des salariés, avec une forte concentration dans les grandes entreprises et les secteurs structurés tels que l'industrie, la santé et la finance, et il est nettement plus faible dans les microentreprises et le secteur primaire.

Rétention et achèvement du programme

Selon l'enquête de suivi du processus de Turin, les autorités nationales marocaines ont mis en place toute une série de mesures visant à soutenir les apprenants, à améliorer les conditions de formation et, ce faisant, à réduire le risque de décrochage. Il s'agit notamment de la possibilité de redoubler une année, des internats et des cantines (en particulier dans les zones rurales), des aides financières et des bourses destinées aux élèves défavorisés, des cours de rattrapage et de soutien (notamment en langues), des unités mobiles de formation pour les zones rurales isolées, ainsi que des services d'orientation personnalisée et de soutien psychologique dans les centres de l'OFPPPT, qui couvrent environ les deux tiers de l'ensemble de l'offre. La plupart des écoles (71,3 %) mettent également à la disposition des élèves des espaces spécialement aménagés pour qu'ils puissent y faire leurs devoirs (indicateur 20 des SPI KIESE).

Figure 4.2 Accès et achèvement du programme dans l'EFPI — indice de performance des systèmes, pays partenaires de l'ETF et moyenne internationale



Note: Plage d'indices théorique: min./performance basse = 0, max./performance haute = 100

Source: bases de données des indicateurs KIESE et du processus de Turin de l'ETF

Malgré ces efforts, des obstacles structurels continuent de freiner la rétention, la progression et l'achèvement des études. Les performances du système dans ce domaine sont inférieures à la moyenne, avec un indice SPI de 48 pour le Maroc, contre 56 pour l'échantillon de référence et 50 pour la région SEMED. Les procédures d'admission et d'orientation présentent des lacunes, ce qui fait que les apprenants intègrent souvent les programmes sans disposer des prérequis nécessaires. Au niveau des techniciens spécialisés, l'admission repose principalement sur les notes obtenues au baccalauréat, sans vérifier si les candidats possèdent les compétences requises pour le domaine qu'ils ont choisi. À d'autres niveaux, l'admission repose sur des tests psychométriques, mais l'enquête de suivi souligne que ceux-ci ne permettent pas vraiment de déterminer si le profil d'un apprenant correspond à la formation visée. Des services d'accompagnement (tels que des cours de rattrapage et une aide aux devoirs) existent, mais ils ne sont pas toujours généralisés ni suffisamment développés. Seuls 28,1 % des écoles, par exemple, proposent une aide au devoir dispensée par le personnel (indicateur 28 des SPI KIESE).

Comme il n'existe pas de passerelles officielles entre la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, les apprenants qui souhaitent poursuivre des études universitaires abandonnent souvent leur formation professionnelle avant d'avoir obtenu leur diplôme dès qu'une possibilité de s'inscrire dans l'enseignement supérieur se présente. Par ailleurs, l'absence de rémunération des stages incite certains – notamment dans des secteurs tels que l'informatique, le tourisme et les services à la personne – à entrer sur le marché du travail avant d'avoir obtenu leur diplôme s'ils estiment que leurs compétences sont déjà suffisantes.

Selon les données officielles, le taux d'obtention de diplômes dans la formation professionnelle était de 70 % en 2022, allant de 65 à 66 % aux niveaux inférieurs (spécialisation, qualification) à 70 à 73 % aux niveaux technicien et technicien spécialisé. Toutefois, des observations plus récentes laissent entrevoir une baisse des taux de réussite en 2024, bien qu'aucun chiffre officiel ne soit encore disponible.

Les élèves de sexe féminin bénéficient des mêmes dispositifs de maintien à l'école et de soutien, auxquels s'ajoutent des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes, telles que des places réservées en internat et des campagnes de sensibilisation dans les zones rurales. Les filles obtiennent généralement d'excellents résultats une fois inscrites: en 2022, leur taux global de réussite était de 72 %, soit un chiffre supérieur à la moyenne nationale (70 %), et, à certains niveaux, leurs taux de réussite ont dépassé ceux des garçons.

Qualité et pertinence des résultats de l'apprentissage

Dans cette section, les SPI évaluent la qualité de l'enseignement des compétences de base et des compétences clés dispensé aux apprenants dans le cadre de l'EFPI, ainsi que le niveau de maîtrise des compétences fondamentales chez les adultes. Ces résultats sont complétés par certains indicateurs KIESE, qui évaluent la pertinence des acquis d'apprentissage en analysant les taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus, ventilés par niveau d'études dans les pays partenaires de l'ETF.

Le suivi de l'ETF distingue la qualité de la pertinence car, bien qu'elles se renforcent souvent mutuellement, elles ne coïncident pas toujours. Les apprenants dotés de solides bases peuvent, néanmoins, avoir du mal à trouver un emploi adapté, tandis que d'autres peuvent décrocher un poste sans avoir acquis toutes les compétences requises. En analysant ces aspects séparément, le rapport vise à mettre en évidence à la fois les avantages intrinsèques de l'éducation et la mesure dans laquelle celle-ci répond aux besoins du marché du travail.

Qualité de l'apprentissage par âge et par sexe

Au Maroc, le cadre réglementaire et les réformes récentes imposent que la formation professionnelle initiale transmette à ses apprenants non seulement des compétences techniques, mais aussi des compétences transversales et civiques. Conformément à ce mandat, depuis 2019, l'OFPPT – en tant que principal prestataire de formation professionnelle du pays – consacre jusqu'à un tiers des heures de ses programmes à l'enseignement des langues et de la communication, certains domaines

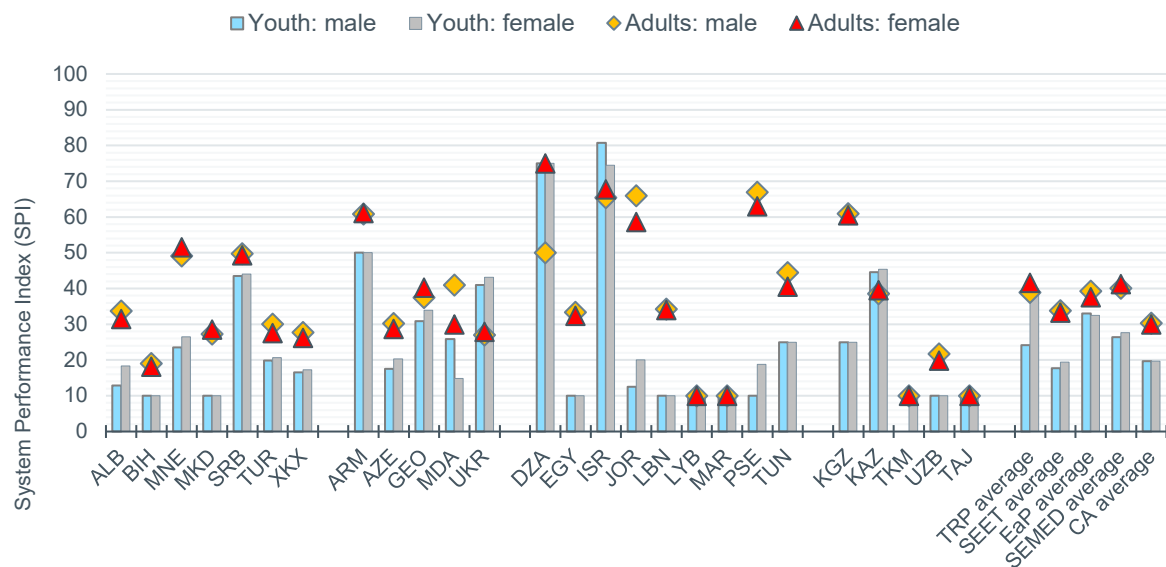
proposant même un semestre supplémentaire axé sur les compétences relationnelles et les langues. D'après l'enquête de suivi, des mesures ont également été mises en place pour renforcer les compétences numériques grâce à l'apprentissage en ligne et à la simulation, promouvoir l'esprit d'entreprise par des modules de sensibilisation et d'un accompagnement à la création d'entreprise, et développer les compétences personnelles et sociales grâce à des pédagogies actives.

Malgré ce cadre complet, les résultats de l'EFPI en matière de transmission des aptitudes et compétences fondamentales sont plutôt faibles (figure 4.3), tant en termes absolus qu'en comparaison régionale et internationale. D'après les données utilisées pour calculer ce résultat, les élèves de l'enseignement professionnel continuent de rencontrer des difficultés pour atteindre un niveau de maîtrise de base dans des matières clés telles que la lecture et les mathématiques. En 2022, dernière année pour laquelle ces données sont disponibles, seuls environ 19 % des jeunes Marocains âgés de 15 ans atteignaient le niveau minimum de compétence en mathématiques (indicateur 25 des SPI KIESE), 16 % en lecture (indicateur 24) et 23 % en sciences (indicateur 26), contre 74 % dans chacun de ces domaines dans les pays de l'OCDE.

Un facteur contribuant à ces résultats est la qualité de la participation des étudiants à l'EFP, qui, selon l'enquête de suivi, est faible. Il se peut que de nombreux apprenants intègrent l'EFP sans disposer d'un niveau suffisant de compétences clés, et il est également possible que les programmes d'EFP ne soient pas assez efficaces pour apporter un soutien de rattrapage à ces élèves. De plus, bien que l'OFPPT représente environ les deux tiers des inscriptions, plus d'un tiers des apprenants sont encore inscrits ailleurs, ce qui signifie que les mesures positives décrites précédemment ne profitent pas nécessairement à tous les étudiants de l'EFPI au Maroc.

Le problème des compétences de base se pose également chez les adultes. Le taux d'analphabétisme s'élevait à 24,8 % au niveau national en 2024, touchant 17,2 % des hommes et 32,4 % des femmes (HCP, 2024). Ce déficit est plus marqué chez les adultes de plus de 24 ans, ce qui témoigne d'un retard de longue date en matière d'accès à l'éducation.

Figure 4.3 Qualité des aptitudes et des compétences par pays, tranche d'âge et sexe des apprenants – indice de performance du système, pays partenaires de l'ETF et moyenne internationale (2025)



Note: Plage d'indices théorique: min./performance basse = 0, max./performance haute = 100
 Source: bases de données des indicateurs KIESE et du processus de Turin de l'ETF

Les performances des systèmes dans ce domaine de suivi sont donc faibles, bien en dessous à la fois de la moyenne du processus de Turin et de la moyenne régionale de la région SEMED (figure 4.3), pour les deux sexes. D'après l'enquête de suivi, les efforts visant à réduire ces écarts se poursuivent.

L'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme (ANLCA) a élargi ses programmes d'alphabétisation, touchant plus d'un million de bénéficiaires par an à leur apogée.

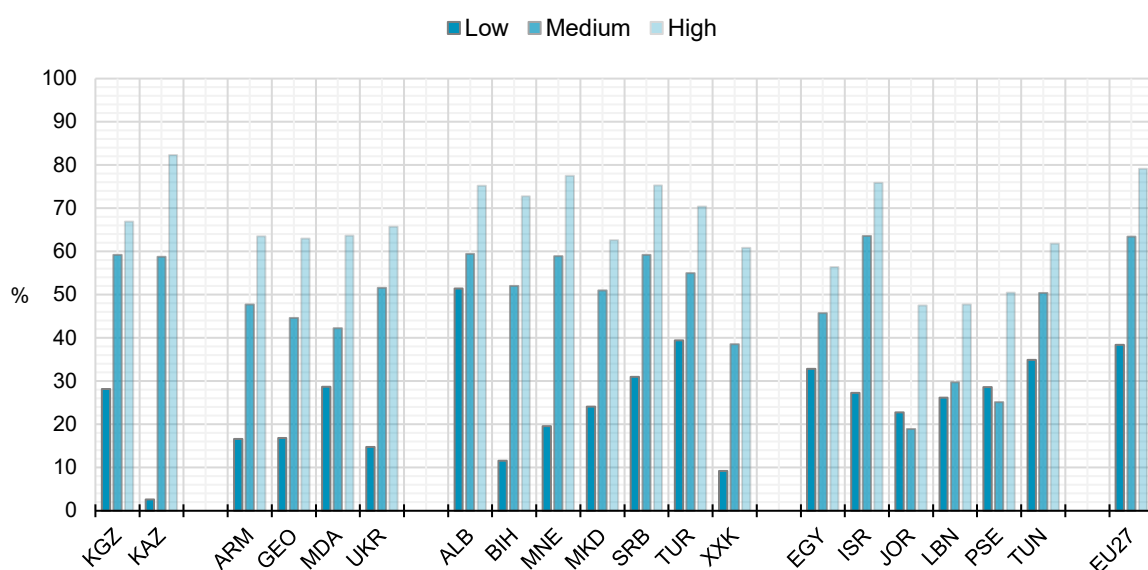
Pertinence et résultats sur le marché du travail

Cette section s'appuie sur des données relatives à l'emploi pour évaluer dans quelle mesure l'enseignement au Maroc répond aux besoins du marché du travail.

Dans les pays partenaires de l'ETF, les résultats en matière d'emploi diffèrent considérablement en fonction du niveau d'éducation des personnes. Un niveau d'études supérieur, par exemple, se traduit systématiquement par des taux d'emploi plus élevés. En moyenne, le taux d'emploi s'élève à 24,6 % chez les personnes ayant un faible niveau d'études, il passe à 48 % chez celles ayant un niveau d'études moyen et atteint 65,2 % chez les personnes hautement qualifiées. Malgré ces écarts considérables – environ 41 points de pourcentage séparent les groupes ayant le niveau d'éducation le plus bas de ceux ayant le niveau le plus élevé –, les taux d'emploi à tous les niveaux restent systématiquement inférieurs à la moyenne de l'UE-27, d'environ 14 points de pourcentage (figure 4.4).

D'un point de vue régional, les données de la figure 4.4 montrent que les résultats en matière d'emploi s'améliorent systématiquement à mesure que le niveau d'études augmente, mais aussi que l'ampleur de cette amélioration varie d'une région de l'ETF à l'autre. C'est en Asie centrale que l'écart en matière d'emploi entre les personnes ayant un niveau d'éducation élevé et celles ayant un niveau d'éducation faible est le plus important. Les taux d'emploi dans la région du Partenariat oriental (PO) ainsi qu'en Europe du Sud-Est et en Turquie (ESET) sont généralement inférieurs à ceux de l'UE-27, malgré certaines différences entre les pays. Dans la région SEMED (à l'exception d'Israël, dont le taux est proche de la moyenne de l'UE), les taux d'emploi restent faibles, même chez les personnes hautement qualifiées, ce qui pourrait s'expliquer par des difficultés structurelles du marché du travail.

Figure 4.4 Taux d'emploi (à partir de 15 ans) selon le niveau d'études, pays partenaires de l'ETF (2024)



Source: base de données des indicateurs KIESE de l'ETF

La figure 4.4 regroupe tous les pays partenaires de l'ETF pour lesquels on dispose de données suffisamment récentes et comparables au niveau international. Le Maroc n'apparaît toutefois pas dans le tableau en raison du manque de données. Malgré cette lacune, en s'appuyant sur les données recueillies dans le cadre de l'enquête de suivi du processus de Turin, il est possible de dresser un tableau des tendances en matière d'emploi dans le pays en fonction du niveau d'études.

D'après l'enquête de suivi, près de 70 % des diplômés de l'EFP avaient trouvé un emploi dans les neuf mois, mais leurs résultats en matière d'emploi variaient selon le niveau. Les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ont affiché le taux d'insertion le plus élevé, avec 87,5 %, suivis des

diplômés titulaires d'un diplôme de qualification (71 %), des techniciens (69,7 %), des techniciens spécialisés (68,8 %) et des titulaires d'un diplôme de spécialisation (67,8 %). Les excellents résultats du CAP s'expliquent par le fait que cette formation s'effectue principalement sous forme d'apprentissage, les apprentis passant la majeure partie de leur temps en entreprise et continuant souvent à travailler dans leur entreprise de formation une fois leur formation terminée (Département de la formation professionnelle, 2021).

Ces tendances indiquent que les résultats ne sont pas simplement meilleurs à mesure que le niveau de qualification augmente, mais qu'ils dépendent fortement de la manière dont les programmes sont conçus et dispensés. Ce sont les modes de formation qui font la différence: l'apprentissage affiche un taux d'insertion de 78,4 %, contre 69,6 % pour la formation en alternance et 68,5 % pour les programmes en présentiel (Département de la formation professionnelle, 2021).

Par ailleurs, des inquiétudes subsistent quant à la qualité de l'emploi et à son adéquation avec la formation. Une étude du Haut-Commissariat au Plan citée dans l'enquête de suivi indique qu'un tiers des diplômés de l'enseignement professionnel (33,6 %) occupent finalement des emplois inférieurs à leur niveau de qualification, contre seulement 11,6 % parmi les diplômés de l'enseignement général (Haut-Commissariat au Plan, 2023b). Si les diplômes professionnels permettent souvent de trouver un emploi, les postes obtenus ne semblent pas toujours correspondre au niveau escompté, ce qui soulève des questions quant à la pertinence à long terme de ces formations.

Pour le groupe de la population en âge de travailler ayant un faible niveau d'éducation, l'illettrisme reste un obstacle majeur à l'emploi. En 2024, environ 25 % des Marocains âgés de 15 ans et plus étaient analphabètes (Haut-Commissariat au Plan, 2024b). Ce retard structurel fait que de nombreux adultes arrivent sur le marché du travail avec des compétences très rudimentaires, ce qui limite à la fois leur employabilité et leur capacité à tirer profit d'une formation continue.

Enfin, les programmes en faveur de l'emploi fournissent des indications indirectes sur les résultats obtenus par les adultes peu ou pas qualifiés. À titre d'exemple, l'enquête de suivi souligne que, dans le cadre du programme Auto-emploi, 37 % des porteurs de projets bénéficiaires n'avaient aucun diplôme, ce qui témoigne à la fois de la vulnérabilité et de l'esprit d'entreprise de ce groupe. D'autres programmes, tels qu'Idmaj et Forsa, contribuent également à l'insertion sur le marché du travail, bien que les résultats varient selon le sexe et la région (Haut-Commissariat au Plan, 2024a).

Gestion et organisation du système

Dans la dernière section consacrée à la performance des politiques et des systèmes, l'accent est mis sur l'organisation et la gestion du système d'éducation et de formation, en accordant une attention particulière à l'EFP.

Cette analyse présente des données sur les performances du système sous la forme de SPI dans trois domaines: l'affectation et l'utilisation efficaces des ressources financières dans l'EFP; l'affectation, l'utilisation et les capacités professionnelles des ressources humaines, y compris les compétences en matière de leadership et les compétences professionnelles de la direction et du personnel des établissements; ainsi que le pilotage et la gestion du système, qui englobent les données, l'assurance qualité, la direction des établissements et l'internationalisation de l'EFP.

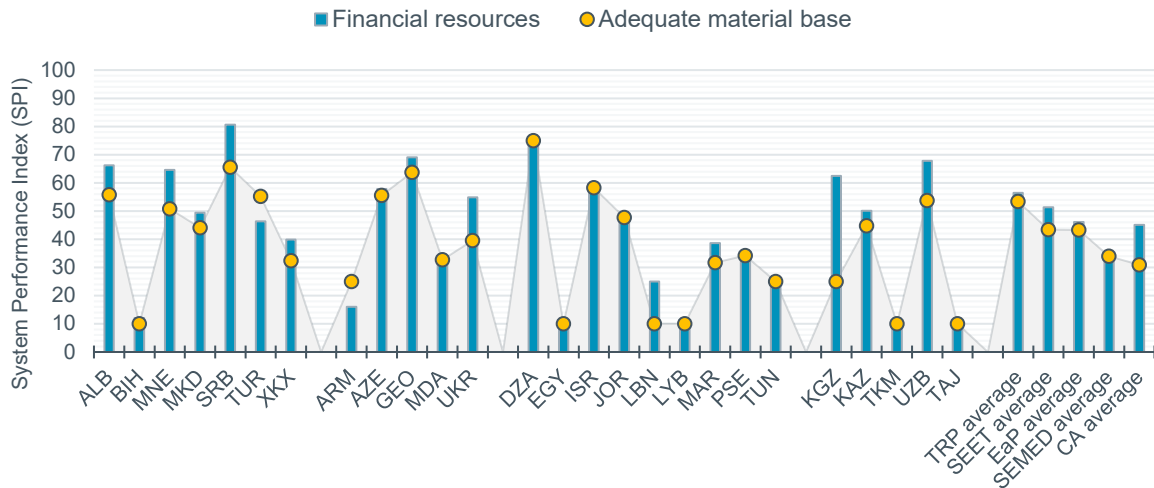
Ressources financières dans l'EFP et l'apprentissage tout au long de la vie

Cette section examine les possibilités de financement de l'EFP au Maroc et analyse dans quelle mesure ces fonds se traduisent concrètement par des ressources tangibles, telles que des locaux d'enseignement bien équipés, des ateliers et du matériel pédagogique adapté.

Le financement de l'EFP au Maroc repose sur un éventail diversifié de sources. La taxe sur la formation professionnelle (TFP) imposée aux entreprises fournit près de la moitié des ressources totales, mais elle est complétée par d'importantes dotations de l'État et des contributions des ménages. Les partenaires internationaux apportent une contribution modeste mais régulière sous la forme d'un soutien lié à des projets.

Malgré cette diversité, l'investissement global dans ce secteur reste modeste, s'élevant à environ 0,48 % du PIB. Les performances du système dans ce domaine au Maroc sont donc faibles, à l'instar de la plupart des pays de la région SEMED (SPI de 39, inférieur à la moyenne de 56 pour l'échantillon du processus de Turin, bien que légèrement supérieur à la moyenne SEMED de 34) (figure 4.5). Selon l'enquête de suivi, le recours relativement important aux paiements des ménages, en particulier dans l'enseignement privé, soulève également des questions d'équité et d'efficacité, car il peut limiter l'accès des apprenants issus de milieux défavorisés.

Figure 4.5 Affectation et utilisation des ressources financières dans l'éducation et la formation – indice de performance du système, pays partenaires de l'ETF et moyenne internationale (2024)



Note: Plage d'indices théorique: min./performance basse = 0, max./performance haute = 100

Source: bases de données des indicateurs KIESE et du processus de Turin de l'ETF

Le manque de financement a également des répercussions sur les ressources matérielles destinées à l'enseignement et à l'apprentissage (SPI de 32, inférieur à la moyenne du processus de Turin, qui est de 53). Les lacunes en matière d'infrastructures et d'équipements semblent constituer un obstacle majeur, malgré les améliorations ciblées mises en œuvre. Environ 77 % des élèves fréquentent des établissements dont les directeurs font état d'une pénurie de matériel pédagogique (indicateur 97 des SPI KIESE, source: PISA de l'OCDE), et 65 % fréquentent des établissements où le manque d'infrastructures physiques entrave l'enseignement (indicateur 99 des SPI KIESE). Lorsque des ressources matérielles et des infrastructures sont disponibles, leur qualité est souvent insuffisante, au point de constituer un obstacle à un enseignement et un apprentissage efficaces. En effet, 73,1 % des élèves sont confrontés à du matériel pédagogique de mauvaise qualité (indicateur 118), tandis que 57,5 % sont confrontés à des infrastructures insuffisantes ou de mauvaise qualité (indicateur 120).

Les prestataires privés respectent généralement les normes réglementaires, mais ont tendance à opérer dans des domaines nécessitant moins de capitaux, tandis que les établissements publics sont davantage confrontés au problème du vieillissement des installations et de l'insuffisance des équipements.

D'après l'enquête de suivi, les autorités nationales ont cherché à relever ces défis en créant les Cités des métiers et des compétences (CMC). Ces centres mettent en place des infrastructures et des plateformes techniques plus modernes, ainsi que des modèles pédagogiques conçus pour être plus flexibles et modulaires. Ils sont destinés à servir de repères pour l'amélioration de la qualité et de pôles pour la formation des formateurs ainsi que pour la diffusion de pratiques innovantes. Bien qu'ils constituent une avancée importante, leur incidence se limite pour l'instant à certains aspects spécifiques du système, et la formation continue ainsi que les prestataires n'appartenant pas au cadre de l'OFPPT tirent moins directement profit de ces évolutions.

Ressources humaines: affectation, utilisation, capacité professionnelle

Au Maroc, la réserve de formateurs dans l'enseignement et la formation professionnels est importante, et le ratio moyen de 17 stagiaires par formateur est conforme aux critères de référence internationaux. Le système dispose ainsi d'une base solide en matière de ressources humaines. Le recours généralisé à des formateurs sous contrat temporaire apporte une plus grande souplesse opérationnelle, permettant ainsi aux établissements de réagir rapidement aux besoins urgents, de pallier les retards de recrutement et de faire appel à de nouvelles compétences issues du marché du travail, en particulier dans les secteurs en pleine mutation.

Dans le même temps, ce recours au personnel non permanent présente des inconvénients majeurs. Plus de la moitié des formateurs travaillent à titre temporaire, ce qui nuit à la stabilité, complique l'organisation d'une formation continue et régulière, et ralentit la professionnalisation du personnel. L'accès à la formation continue reste inégal, les possibilités étant principalement réservées au personnel permanent, tandis que les formateurs sous contrat temporaire en sont largement exclus. Ce déséquilibre nuit à la qualité globale de l'offre. L'égalité entre les sexes est également un enjeu, car les femmes ne représentent que 41 % du personnel enseignant, un chiffre inférieur aux objectifs fixés en matière d'inclusion.

Les résultats de la surveillance reflètent ces messages contradictoires. Avec un indice SPI de 45, le Maroc affiche un score inférieur à la moyenne de l'échantillon suivi, qui est de 61, mais reste légèrement supérieur à la référence régionale SEMED, qui est de 42. Ces résultats indiquent que le système d'EFPP se heurte à des contraintes structurelles dans ce domaine du suivi, telles que le recours à du personnel non permanent et l'accès inégal à la formation continue, mais aussi que le sous-système des ressources humaines au Maroc affiche encore des performances suffisamment solides pour dépasser la moyenne régionale.

D'après l'enquête de suivi, parmi les autres lacunes structurelles figure une gouvernance trop centralisée qui entrave la gestion efficace des ressources humaines. Le recrutement dans le secteur public, qui représente les trois quarts de l'offre, est géré de manière centralisée, ce qui laisse peu de marge de manœuvre aux établissements pour adapter les profils à leurs besoins réels. Ce manque d'autonomie freine les initiatives locales en matière de développement professionnel, de diversification des profils des formateurs et d'innovation pédagogique. Bien que l'OFPP ait mis en place des systèmes structurés d'évaluation et de développement professionnel, ces pratiques ne sont pas appliquées de manière cohérente dans l'ensemble du système d'EFPP.

Enfin, la gouvernance de la formation des formateurs reste incomplète. Le rapport de suivi souligne que l'Institut national de formation des formateurs a été créé mais n'est pas encore opérationnel, ce qui prive le système d'un point de référence central en matière de certification, de spécialisation pédagogique et d'accréditation.

Pilotage et gestion du système

Cette section présente une synthèse des résultats obtenus en matière de performance du système dans les domaines suivants: disponibilité des données et capacité à prendre des décisions éclairées, assurance qualité, direction des établissements scolaires et internationalisation de l'EFPP au Maroc.

Le Maroc a mis en place une base solide pour la gestion des données, notamment grâce au système Massar, qui assure le suivi des élèves de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire, centralise les informations et facilite la planification de l'éducation grâce à un identifiant unique attribué à chaque élève. Les résultats en matière de performance du système sont nettement supérieurs à la moyenne (SPI de 73), dépassant à la fois la moyenne de l'échantillon de référence (SPI de 43) et la moyenne SEMED (SPI de 32) (figure 4.6). Les mécanismes complémentaires dans le domaine de la formation professionnelle, tels que les enquêtes de suivi des diplômés et les études sectorielles sur les compétences, contribuent également au système de gestion des données et des informations, mais restent fragmentés et ponctuels.

Par ailleurs, l'enquête de suivi du processus de Turin souligne que l'utilisation analytique de ces données reste limitée et qu'il n'existe guère d'exploitation systématique des données sur des thèmes

clés, tels que la prévention du décrochage scolaire ou l'identification des inadéquations de compétences.

Figure 4.6 Pilotage et gestion des systèmes – indice de performance des systèmes, dimensions sélectionnées, pays partenaires de l'ETF et moyenne du processus de Turin (2024)



Note: plage d'indices théorique: min./performance basse = 0, max./performance haute = 100

Source: bases de données des indicateurs KIESE et du processus de Turin de l'ETF

L'enquête décrit également plusieurs mécanismes permettant de contrôler et de soutenir l'assurance qualité (AQ). Les apprenants sont évalués tout au long de leur formation, des enquêtes de suivi permettent de suivre le parcours des diplômés sur le marché du travail, et les prestataires privés sont soumis à un système d'accréditation. Des prestataires publics tels que l'OFPPPT ont mis en place des audits, des indicateurs de performance et une certification ISO dans certains centres. Au niveau du système, des réformes sont en cours afin de mettre en place un cadre national associant autoévaluation, évaluation externe et labellisation des établissements.

Ces mesures se traduisent par un score de suivi plus élevé (SPI de 69), qui se situe au-dessus de la moyenne de l'échantillon de suivi et de la région (figure 4.6). Néanmoins, les pratiques en matière d'assurance qualité restent disparates d'un opérateur à l'autre, les indicateurs consolidés sont limités et le cadre national des certifications n'a pas encore été pleinement mis en œuvre. La cohérence et la transparence restent un défi.

Les résultats du suivi dans le domaine de la disponibilité et de la capacité du personnel occupant des postes de direction dans l'EFP sont encore plus positifs. L'indice SPI de 75 dans ce domaine est élevé et témoigne d'une performance relativement solide en matière de direction institutionnelle, soutenue par un processus de recrutement structuré et des possibilités de formation continue qui sont fréquemment mises à profit. Les procédures de recrutement des directeurs et des responsables pédagogiques reposent sur des critères formels qui mettent l'accent sur l'expérience professionnelle, les compétences en gestion et la connaissance du système. Une fois nommés, les dirigeants ont

accès à des possibilités de développement professionnel par l'intermédiaire des organismes de formation ou du département de la formation professionnelle, notamment à des initiatives liées aux réformes organisationnelles et à la coopération internationale.

Le quatrième domaine présenté dans la figure 4.6 concerne l'internationalisation de l'EFP, dont les performances du système sont également jugées élevées. D'après l'enquête de suivi, le Maroc accueille des apprenants et des formateurs provenant de plus de 40 pays africains et soutient la création de centres de formation à l'étranger dans le cadre d'accords de coopération Sud-Sud. Les partenariats avec des agences internationales telles que KOICA, GIZ, AFD et la Banque mondiale apportent un soutien supplémentaire, tandis que la participation au programme Erasmus+, au Forum sur l'assurance qualité de l'ETF et à WorldSkills témoigne d'un engagement actif au sein de réseaux internationaux. Des efforts sont également en cours pour aligner le cadre national des certifications sur le cadre européen des certifications, pour mettre en œuvre la norme ISO 21001 et pour intégrer des compétences transversales telles que les langues, les compétences numériques et le développement durable dans les programmes d'études.

ABRÉVIATION

ADD	Agence marocaine de développement du digital
AFD	Agence française de développement
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
APL (anglais)	Validation des acquis de l'expérience
AREF	Académie régionale de l'éducation et de la formation
BAM	Bank Al-Maghrib
BEI	Banque européenne d'investissement
BM	Banque mondiale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPEX	Dépenses en capital
CFA	Centre de formation d'apprentis
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CMC	Cités des métiers et des compétences
CNC	Cadre national des certifications
CNCES	Commission nationale de coordination de l'enseignement supérieur
COP	Centre d'orientation professionnelle
CSEFRS	Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique
D.M.	Données manquantes
DAES de l'ONU	Département des affaires économiques et sociales des Nations unies
DFP	Département de la formation professionnelle

DUT	Diplôme universitaire de technologie
E&F	Éducation et formation
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFPC	Enseignement et formation professionnels continus
EFPI	Enseignement et formation professionnels initiaux
EFT	Enquête sur les forces de travail
ENF	Éducation non formelle
ENSSUP	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation
ESET	Europe du Sud-Est et Turquie
ESRI	Plan d'accélération du pacte pour l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et l'innovation
ETF	Fondation européenne pour la formation
ETP	Équivalent temps plein
FPT	Formation par le travail
GIZ	Agence allemande de coopération internationale
HCP	Haut-Commissariat au Plan
ICP	Indicateur clé de performance
IDH	Indice de développement humain
IFMEREER	Instituts de formation aux métiers des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique
IGD	Instituts de gestion déléguée
INE	Instance nationale d'évaluation
INFFT	Institut national de formation des formateurs et des tuteurs
ISU	Institut de statistique de l'Unesco
KIESE	Indicateurs clés en matière d'éducation, de compétences et d'emploi
MAD	Dirham marocain

MIEPEEC	Ministère de l'inclusion économique, des petites entreprises, de l'emploi et des compétences
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
NEET	Jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
PAM	Parti de l'authenticité et de la modernité
PAMT	Programmes actifs du marché de l'emploi
PIAFE	Programme intégré d'aide à la formation et à l'éducation
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PJD	Parti «Justice et développement»
PLE	Programmes locaux pour l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PPA	Parité de pouvoir d'achat
R&D	Recherche et développement
RNI	Rassemblement national des indépendants
SEE	Systèmes d'efficacité énergétique
SEMED	Sud et Est de la Méditerranée
SNFP	Stratégie nationale pour la formation professionnelle
SPI	Indice de performance du système
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TARL	Enseigner au niveau approprié
TRP	processus de Turin
UE	Union européenne

UE-27

Union européenne, 27 États membres

UNESCO

Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

RÉFÉRENCES

Adil Faouzi (2025), *Education Reform: Akhannouch Reviews Achievements, Charts Path forward (la réforme de l'éducation: Akhannouch passe en revue les réalisations et trace la voie à suivre)*. Morocco World News, 19 mai. Disponible à l'adresse suivante:

<https://www.morocoworldnews.com/2025/05/education-reform-akhannouch-reviews-achievements-charts-path-forward> (consulté le: 5 août 2025).

Andreoni, A. et Avenyo, E. (2023), *Critical Minerals and Routes to Diversification in Africa: Linkages, Pulling Dynamics and Opportunities in Medium-high Tech Supply Chains* (minerais critiques et voies d'accès à la diversification en Afrique: liens, dynamique naissante et possibilités dans les chaînes d'approvisionnement de moyenne-haute technologie). Document d'information commandé par le secrétariat de la CNUCED pour le *Rapport sur le développement économique en Afrique 2023*, août. Disponible à l'adresse suivante: <https://unctad.org/publication/economic-development-africa-report-2023> (consulté le: 5 août 2025).

Banque Al-Maghrib (2024), *Monetary Policy Report – March 2024* (rapport sur la politique monétaire – mars 2024.) Rabat: Bank Al-Maghrib. Disponible à l'adresse suivante:

<https://www.bkam.ma/Publications-et-recherches/Publications/Politique-monetaire/Rapport-sur-la-politique-monetaire> (consulté le: 5 août 2025).

Département de la Formation Professionnelle (2021), *Rapport d'activité: Enquête panel sur l'insertion des lauréats de la promotion 2019*. Rabat: ministère de l'inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences.

Diagnostic Report (2023), *Lifelong Learning: Which Approach for Morocco* (apprentissage tout au long de la vie: quelle approche pour le Maroc) Élaboré dans le cadre du programme PIAFE de l'UE. Disponible sur demande.

Fondation européenne pour la formation (ETF) (2025), *National Qualifications Framework – Morocco*. (cadre national des certifications – Maroc.) Turin: ETF. Disponible à l'adresse suivante:

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/national-qualifications-framework-morocco> (consulté le: 8 septembre 2025).

Fondation européenne pour la formation (ETF) (2023), *Building Evidence to Support Vocational Excellence for the Digital and Green Transitions: the Role of Centres of Vocational Excellence in the Green Transition* (produire des données probantes pour soutenir l'excellence professionnelle dans les transitions numérique et écologique: le rôle des centres d'excellence professionnelle dans la transition écologique.) Turin: ETF. Disponible à l'adresse suivante:

<https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-11/CoVEs%20in%20the%20green%20transition.pdf> (consulté le: 5 août 2025).

Fondation européenne pour la formation (ETF) (2020a), *Quality assurance in VET in Morocco* (assurance qualité dans l'EFV au Maroc) Turin: ETF. Disponible à l'adresse suivante:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-01/quality_assurance_in_vet_morocco_fr.pdf (consulté le: 5 août 2025).

Fondation européenne pour la formation (ETF) (2020b), *Centres of Vocational Excellence: an Engine for Vocational Education and Training Development* (les centres d'excellence professionnelle: un moteur pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels.) Turin: ETF.

Disponible à l'adresse suivante: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-07/centres_of_vocational_excellence.pdf (consulté le: 10 septembre 2025).

Fondation européenne pour la formation (ETF) (2019), *Work-based Learning in Morocco* (formation par le travail au Maroc) Turin: ETF. Disponible à l'adresse suivante: https://unevoc.unesco.org/pub/work-based_learning_morocco_en.pdf (consulté le: 5 août 2025).

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2023a), *Note d'information sur l'indice des prix à la consommation, décembre 2023*. Rabat: Haut-Commissariat au Plan.

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2023b), *L'adéquation entre formation et emploi au Maroc: Rapport complet*. Rabat: Haut-Commissariat au Plan. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.hcp.ma> (consulté le: 5 août 2025).

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2024a), *Évolution du taux d'alphabetisation des personnes âgées de 15 ans et plus au Maroc*. Disponible à l'adresse suivante: https://www.hcp.ma/Evolution-du-taux-d-alphabetisation-des-15-ans-et-plus-en_a3479.html (consulté le: 5 août 2025).

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2024b), *Caractéristiques démographiques et socioéconomiques de la population: Résultats du recensement général de la population et de l'habitat 2024*. Rabat: Haut-Commissariat au Plan. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.hcp.ma> (consulté le: 5 août 2025).

Haut-Commissariat au Plan (HCP) et ONU Femmes Maroc (2025), *Toward Inclusive Development in Morocco: Policy Pathways for Enhancing Women's Economic Participation* (vers un développement inclusif au Maroc: mesures politiques visant à renforcer la participation économique des femmes.) Rabat: Haut-Commissariat au Plan.

Jihane-Rahhou (2022), *Morocco's Wheat Production to Hit Record Low in 2022* (la production de blé au Maroc devrait atteindre un niveau historiquement bas en 2022.) Morocco World News, 11 avril. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.moroccoworldnews.com/2022/04/348611/moroccos-wheat-production-to-hit-record-low-in-2022> (consulté le: 5 août 2025).

Ministère de la transition numérique et de la réforme de l'administration (2022) *National Strategy «Digital Morocco 2030»* (stratégie nationale «Maroc numérique 2030».) Rabat. Disponible à l'adresse suivante: https://mmsp.gov.ma/sites/default/files/2024-09/PlaquetteInstitutionnel_18092024_Ang.pdf (consulté le: 5 août 2025).

Mzaghrani, N. (2025), *Les grandes lignes de la future feuille de route de l'emploi dévoilées*. Le Matin, 13 février. Disponible à l'adresse suivante: <https://lematin.ma/express/2025/les-grandes-lignes-de-la-future-feuille-de-route-de-lemploi-devoilees/253870.html> (consulté le: 5 août 2025).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Études économiques de l'OCDE: Maroc 2023*. OCDE, Éditions OCDE. Disponible à l'adresse suivante: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-mar-2023-en (consulté le: 5 août 2025).

Policy Centre for the New South (2024), *Politiques actives du marché du travail au Maroc: bilan des programmes phares, défis et pistes d'amélioration*. Rocade Rabat-Salé. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.policycenter.ma/sites/default/files/2024-07/Aomar%20IBOURK%20et%20Tayeb%20GHAZI%20VF%20P1.pdf> (consulté le: 5 août 2025).

Policy Centre for the New South (2025), *Feuille de route pour l'emploi: optimiser l'opérationnalisation pour une relance inclusive et durable*. Rocade Rabat-Salé. Disponible à l'adresse suivante: <https://www.policycenter.ma/publications/feuille-de-route-pour-lemploi-optimiser-loperationnalisation-pour-une-relance> (consulté le: 5 août 2025).

Institut de statistique de l'UNESCO (2021), *Using ISCED Diagrams to Compare Education Systems* (utilisation des diagrammes de la CITE pour comparer les systèmes éducatifs.) Montréal: ISU. Disponible à l'adresse suivante: <https://uis.unesco.org> (consulté le: 5 août 2025).

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (2024), *Centre de données sur le développement humain* [ensemble de données]. Rapports sur le développement humain. Disponible à l'adresse suivante: <https://hdr.undp.org/data-center> (consulté le: 5 août 2025).

Banque mondiale (2022), *Morocco Country Climate and Development Report* (rapport sur le climat et le développement du Maroc) Washington DC: Groupe de la Banque mondiale. Disponible à l'adresse suivante: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/c5c11886-30bf-5350-8e5f-df9722b85fe0/content> (consulté le: 5 août 2025).

Banque mondiale (2020), *Morocco – Skills Development for Employment: the Role of Technical and Vocational Education and Training* (Maroc – Développement des compétences pour l'emploi: le rôle de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.) Washington DC: Groupe de la Banque mondiale. Disponible à l'adresse suivante: <https://documents.worldbank.org/curated/en/919151593565793405> (consulté le: 5 août 2025).



European Training Foundation

 www.etf.europa.eu

 <https://bsky.app/profile/etf.europa.eu>

 www.youtube.com/user/etfeuropa

 www.facebook.com/etfeuropa

 www.instagram.com/etfeuropa

 openspace.etf.europa.eu

 <https://www.linkedin.com/company/etfeuropa/>