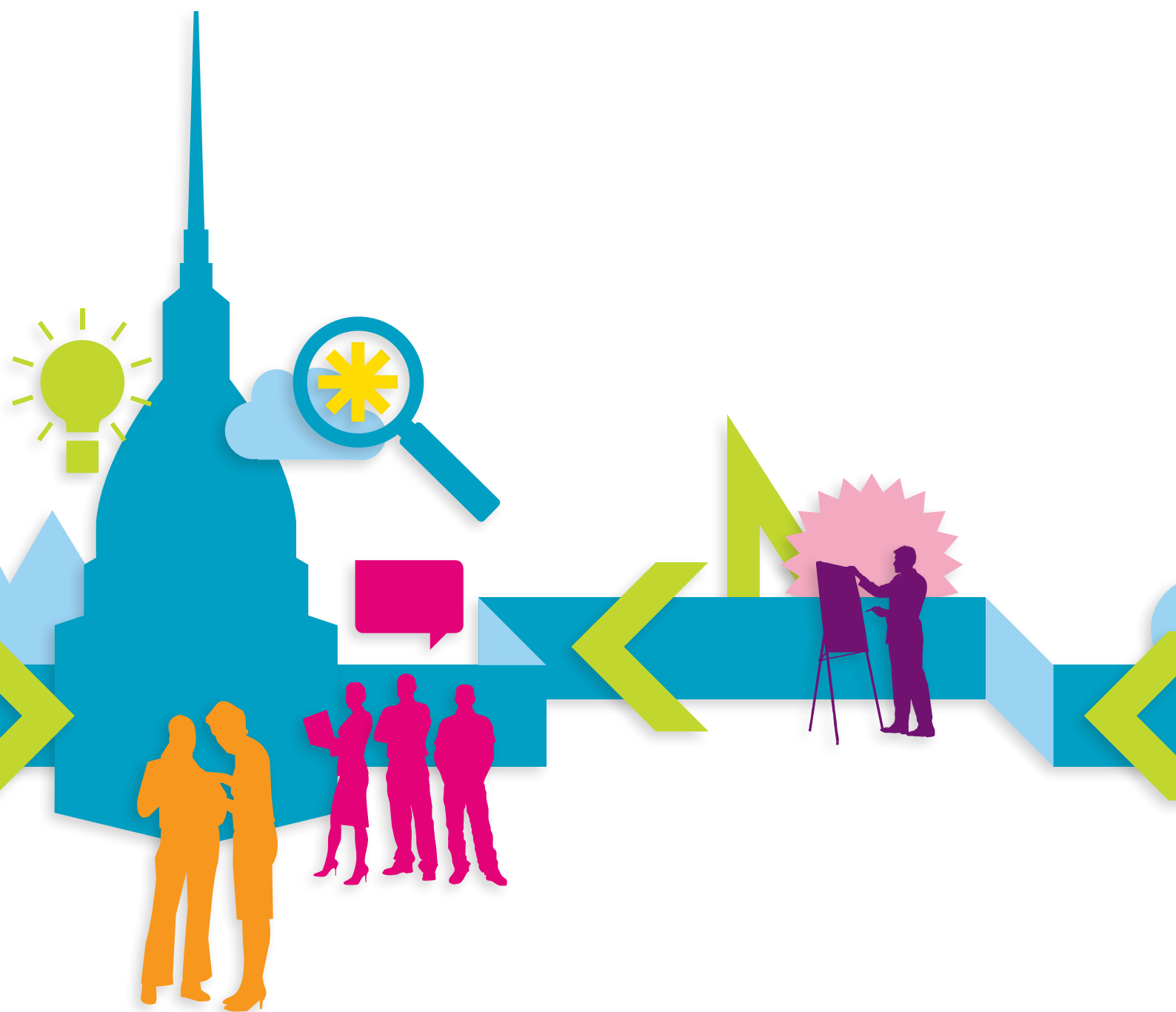


# PROCESSUS DE TURIN 2012 MAROC



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

© Fondation européenne pour la formation, 2013  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

# PROCESSUS DE TURIN 2012

## MAROC

### TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ ANALYTIQUE .....</b>	<b>2</b>
Brève note méthodologique .....	4
<b>1. VISION POUR LE DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME D'EFP .....</b>	<b>5</b>
<b>2. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE AUX BESOINS DÉMOGRAPHIQUES ET ÉCONOMIQUES ET AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
2.1. Contexte démographique et économique .....	7
2.2. Caractéristiques du marché de l'emploi .....	9
2.3. Principaux défis du marché de l'emploi par rapport aux compétences .....	11
2.4. Priorités pour améliorer l'efficacité économique de l'EFP .....	11
<b>3. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE À LA DEMANDE SOCIALE D'EFP ET PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE .....</b>	<b>13</b>
<b>4. QUALITÉ ET EFFICIENCE INTERNE DE L'OFFRE D'EFP INITIAL ET CONTINU .....</b>	<b>17</b>
<b>5. GESTION ET FINANCEMENT DU SYSTÈME D'EFP INITIAL ET CONTINU ET CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES DE CHANGEMENT .....</b>	<b>19</b>
5.1. Quelques données financières .....	19
5.2. Gestion et financement du système d'EFP initial .....	19
5.3. Gestion et financement du système d'EFP continu .....	21
<b>ANNEXE : LISTE D'INDICATEURS CLÉS.....</b>	<b>23</b>
<b>LISTE DES SIGLES .....</b>	<b>26</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>27</b>

# RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Depuis 1999, l'État marocain considère le secteur de l'éducation et de la formation comme la première priorité nationale. De ce fait, il consacre d'importants investissements publics à l'éducation et à la formation. Ces investissements représentaient 5,4% du PIB en 2009.

Par le passé, la formation professionnelle avait surtout un rôle économique pour une meilleure compétitivité des entreprises, avec une approche sectorielle. Ces dernières années, cette vision a été élargie pour prendre mieux en compte l'inclusion sociale, surtout celle des catégories fragilisées. La nouvelle Constitution adoptée en juillet 2011 reconnaît l'accès à la formation professionnelle comme un droit de tous les citoyens et citoyennes.

Une toute première Stratégie globale de la formation professionnelle à l'horizon 2020 est en cours d'élaboration, avec l'aide de nombreux partenaires, sous l'égide du Département de la formation professionnelle.

Le marché de l'emploi marocain se caractérise par la très faible création d'emplois qualifiés et par la faible adéquation entre la demande et l'offre de compétences. Le secteur de l'agriculture et le secteur informel, secteurs dans lesquels on trouve la plupart des emplois du pays, sont caractérisés par une importante précarité et une grande fragilité. Cela contribue à dégrader le capital humain ; les travailleurs touchent de bas salaires et bénéficient rarement d'un système de protection sociale.

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans représentent environ un tiers de la population du pays et près de la moitié de la population en âge de travailler (Banque mondiale, 2010). Mais ces jeunes ont souvent été exclus de la croissance économique lors de la dernière décennie, avec un taux d'inactivité très élevé (50,8%) et un fort taux de chômage (8,9%) (Banque mondiale, 2012). Les jeunes en général et les diplômés en particulier forment la catégorie la plus frappée par le chômage. Le plus souvent, les opportunités offertes aux jeunes diplômés ne correspondent pas à leur niveau de formation. L'accès à l'emploi est très difficile pour les jeunes ayant les diplômes les plus élevés alors que les jeunes ayant les diplômes les moins élevés trouvent surtout un emploi peu stable.

La croissance économique représente une condition préalable au développement du Maroc et à la création d'emplois. Cette croissance permettrait aussi de réduire les fortes disparités présentes dans le pays. La création d'emplois et la réforme structurelle du système économique sont des priorités absolues pour le développement socioéconomique du pays et pour un marché du travail plus compétitif et plus inclusif, avec la consolidation du secteur privé, la lutte contre l'informalité du travail et le soutien de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat.

Les efforts du gouvernement pour accroître le niveau d'instruction de la population doivent être poursuivis en mettant également l'accent sur la qualité de l'éducation octroyée. Il faut noter également le rôle positif joué par les associations professionnelles et par les partenaires sociaux dans la gestion du système de formation et dans la mise en place des politiques de l'emploi. Il importe de renforcer l'influence de ces acteurs et d'améliorer les mécanismes de concertation. Les professionnels ont un rôle à jouer dans la définition des besoins en compétences, dans le développement des types de formation (par exemple la formation en alternance ou les stages), dans l'évolution de la qualité de cette formation et dans la cogestion des établissements de formation professionnelle. En conjuguant les priorités de la formation professionnelle avec celles de l'emploi, le gouvernement pourrait mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi.

Des efforts supplémentaires devraient être déployés pour améliorer l'employabilité de la population, notamment celle qui souffre d'exclusion. Ces efforts devraient être accompagnés d'un renforcement

des services de collecte de données statistiques et d'une meilleure synchronisation de ceux-ci. Un effort particulier pourrait être envisagé dans le domaine de la recherche universitaire pour fournir des analyses ciblées, notamment pour anticiper les besoins en compétences.

Rationaliser la gestion du marché de l'emploi est indispensable pour réaliser le programme indiqué plus haut. Au niveau institutionnel, il est fondamental de renforcer les organismes en charge des politiques de l'emploi et de favoriser leur coordination pour permettre une politique du marché de l'emploi plus effective pour le pays. Des institutions plus fonctionnelles, un meilleur partage des responsabilités, un suivi plus efficace des politiques mises en œuvre et l'évaluation périodique des mesures adoptées sont indispensables pour atteindre des résultats tangibles.

La société marocaine est caractérisée par des différences marquées entre les zones urbaines et rurales, entre les différentes régions, entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les adultes et entre les personnes qualifiées et illettrées. Ces différences rendent difficile toute forme d'inclusion.

Le monde de l'éducation et de la formation doit faire face à trois problèmes majeurs : (i) un faible niveau d'éducation, avec un taux d'alphabétisation de 56,1% pour les personnes de 15 ans et plus (HCP, 2009) ; (ii) un fort taux d'abandon scolaire, avec 25% des enfants de 12 à 14 ans n'ayant jamais été scolarisés ou ayant quitté l'école avant la fin de la scolarité obligatoire (CSE, 2008) ; et (iii) le chômage des jeunes, surtout celui des diplômés.

Les types de formation particulièrement utiles aux catégories fragilisées – et que l'État vise donc à renforcer – sont les programmes de lutte contre l'analphabétisme, et en particulier l'alphabétisation fonctionnelle, la formation par apprentissage et la validation des acquis de l'expérience professionnelle. Il faudrait également définir des passerelles entre les systèmes éducatifs et la formation professionnelle initiale et renforcer les services d'orientation. L'offre quantitative de formation devrait mieux répondre à la demande, alors qu'à l'heure actuelle « une place est disponible pour cinq, voire six demandes exprimées » (CSE, 2011).

Le système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) peine à satisfaire une demande de compétences à la fois croissante et évolutive. Le manque d'efficacité du système actuel d'EFP tient à plusieurs facteurs : un système d'éducation de base privilégiant la quantité au détriment de la qualité, un système d'évaluation ne permettant pas d'évaluer globalement l'EFP, et l'absence d'un véritable processus d'orientation professionnelle. Il faut ajouter à cela le manque de moyens financiers et une gestion fragmentée.

Plusieurs mesures sont à l'étude ou en cours de réalisation pour améliorer la qualité du dispositif de formation professionnelle, par exemple la mise en place d'un cadre national des certifications (CNC), avec prise en compte des années d'apprentissage et des compétences pour tous les programmes de formation. On envisage aussi la création d'une agence nationale d'orientation et d'une agence nationale pour la lutte contre l'analphabétisme, et la mise en place d'un système d'évaluation systématique de tous les établissements par le Département de la formation professionnelle.

Le système marocain de formation professionnelle initiale est caractérisé par la présence de multiples acteurs publics et privés dans un cadre réglementaire structuré. La coordination entre ces différents acteurs reste faible, même si les partenaires sociaux sont associés de manière permanente à la gestion du système. L'absence d'organismes définissant les besoins en compétences a incité le Conseil économique et social et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) à demander la création d'observatoires sur l'emploi et l'employabilité.

Les financements actuels ne permettent pas de garantir une formation de qualité pour tous les stagiaires, ce qui a amené l'État à identifier de nouvelles formules de financement et à mieux gérer les dépenses dans ce domaine.

La gestion de la formation professionnelle continue souffre de l'absence d'un cadre légal, avec une gestion inefficace des contrats spéciaux de formation et l'absence de contrôle des entreprises bénéficiaires. Plusieurs mesures sont en cours de discussion pour améliorer cette situation, par exemple la création d'une entité autonome multisectorielle de gestion.

La mise en place d'un CNC permettrait de disposer d'un outil universellement reconnu pour améliorer la gestion du système d'EFP initial et continu. L'appui de la Fondation européenne pour la formation (ETF) depuis six ans pour la mise en place du CNC permet un dialogue structuré entre les institutions formant aux compétences requises par le marché du travail et ceux qui recherchent ces compétences. Ce dialogue témoigne de la possibilité d'une gestion partagée entre le secteur public et le secteur privé.

## **BRÈVE NOTE MÉTHODOLOGIQUE**

Ce rapport intègre et actualise le premier rapport sur le processus de Turin rédigé en mars 2011 en collaboration avec tous les partenaires du système marocain de formation professionnelle. Le rapport de 2011 est disponible sur le site de l'ETF (voir la bibliographie).

Ce rapport prend en compte les résultats obtenus et les éléments de réforme en cours de discussion pour la nouvelle Stratégie globale de la formation professionnelle à l'horizon 2020. Les discussions concernant la réforme du système d'EFP s'appuient sur des données statistiques pas toujours complètes ou actualisées, qui servent de base aux analyses et aux prises de décision politique.

Sauf indication contraire, les données statistiques sont issues des enquêtes pour l'emploi menées par la Direction de la statistique du Haut commissariat au plan.

Ce rapport a donné lieu à un atelier de discussion à Rabat le 24 septembre 2012 et l'ETF aimerait remercier tous les intervenants pour leur participation active.

# 1. VISION POUR LE DÉVELOPPEMENT DU SYSTÈME D'EFP

« Le secteur de l'éducation et de la formation est érigé en première priorité nationale », indique la Charte nationale de l'éducation et de la formation adoptée en 1999. Cette charte est le document de référence définissant la politique d'éducation et de formation à court, à moyen et à long terme. Elle définit les fondements de la réforme de la formation professionnelle et inclut la création du Département de la formation professionnelle au sein du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Cette charte considère le milieu de travail comme l'espace privilégié pour l'acquisition de compétences. Elle promeut la formation alternée et l'apprentissage ainsi que les stages obligatoires en entreprise. Son objectif à l'horizon 2010 était que le nombre de personnes qualifiées arrivant chaque année sur le marché du travail soit de l'ordre de 50%, au lieu des 20% recensés en 1994.

De ce fait, l'éducation et la formation ont bénéficié d'un financement public important, qui représentait 5,4% du PIB en 2009 – un pourcentage élevé dans la région puisque les chiffres étaient de 2% pour le Liban, 3,7% pour l'Égypte, 3,9% pour la Jordanie et 5,4% pour la Tunisie (UNESCO, 2010). Entre 2001 et 2007, le budget de la formation professionnelle a augmenté de 6% en moyenne chaque année (CSE, 2008).

À l'origine, la formation professionnelle était surtout destinée à procurer un service pour contribuer à la compétitivité économique accrue du pays. La formation professionnelle est donc allée de pair avec la structuration de l'économie nationale dans les plans sectoriels de développement élaborés par les secteurs porteurs d'emploi. En particulier, le Pacte national pour l'émergence industrielle (2009-2015) a mis l'accent sur les six métiers mondiaux du Maroc, à savoir l'offshoring, le secteur automobile, le secteur aéronautique et spatial, le secteur électronique, le secteur textile et cuir et enfin le secteur agroalimentaire. Le Plan d'urgence (2008-2012) a mis l'accent sur l'agriculture, l'artisanat, l'industrie et l'hôtellerie.

Avec la nouvelle Constitution approuvée le 1<sup>er</sup> juillet 2011 suite au Printemps arabe, la formation professionnelle acquiert un statut constitutionnel. L'accès à la formation professionnelle devient donc un droit constitutionnel pour tous les citoyens et citoyennes.

Dans ce cadre propice à une formation professionnelle plus large et de meilleure qualité, le Département de la formation professionnelle élabore au niveau national une toute première Stratégie globale de la formation professionnelle. Son objectif, en phase de finalisation, est de redéfinir la vision de la formation professionnelle et de ses champs d'intervention, tout en renforçant ce qui existe déjà.

La nouvelle vision vise d'une part à satisfaire les demandes du marché de l'emploi et d'autre part à assurer l'inclusion sociale des individus en ciblant des groupes tels que les jeunes de 12 à 15 ans en situation d'abandon scolaire, les jeunes analphabètes et les chômeurs.

La prise en charge de la dimension sociale en complément de la dimension économique permet de renforcer des types de formation tels que l'apprentissage en alternance pour les jeunes, la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou la formation hors emploi pour les adultes.

La nouvelle vision envisage aussi de renforcer les structures régionales grâce à une loi organique sur la régionalisation avancée, identifiée par la Constitution comme un levier du développement socioéconomique.

L'évolution vers une vision élargie de la formation professionnelle est le résultat d'un processus ayant impliqué plusieurs acteurs ces dernières années. L'analyse menée lors du processus de Turin de 2011 a également contribué à cette évolution.



## 2. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE AUX BESOINS DÉMOGRAPHIQUES ET ÉCONOMIQUES ET AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### 2.1. CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE

La demande de compétences se heurte à des problèmes de deux ordres : d'une part, une économie nationale caractérisée par une baisse de la création d'emplois, qui sont majoritairement des emplois peu qualifiés et peu productifs ; et d'autre part, une faible adéquation entre la demande et l'offre de compétences, notamment un décalage sectoriel et une faible adéquation des diplômés aux besoins du marché de l'emploi.

Le double processus de transition du Maroc est à la fois démographique et économique.

Avec une population de 32,2 millions d'habitants en 2011, la croissance démographique est de 1% par an (Haut commissariat au plan). D'après les statistiques nationales, cette croissance devrait se poursuivre de manière régulière jusqu'en 2018, avant d'observer un léger recul. La population est en majorité urbaine (60%) et jeune, avec 19,5% de la population entre 15 et 24 ans (Banque Mondiale, 2010). En dépit d'un gain de 10,5 points en l'espace de dix ans, le taux d'alphabétisation reste très bas, avec un pourcentage de 56,1% en 2009 (UNESCO, 2010). Quelque 40% de la population n'a jamais été scolarisée, et ce pourcentage atteint 53% pour les femmes. Seule 6,25% de la population a suivi des études supérieures.

Le taux de dépendance a légèrement diminué ces dernières années, passant de 54,06% en 2006 à 49,71% en 2011.

De plus, le Maroc est historiquement un pays d'émigration, avec 3 millions de Marocains – soit 9,3% de la population – résidant officiellement à l'étranger. Près de 10% du PIB provient des apports financiers de Marocains émigrés (Banque mondiale, 2010).

En dépit de la crise économique internationale et des événements liés au Printemps arabe, la croissance économique du pays reste soutenue, avec un taux de croissance du PIB de 3,7% en 2010 et de 4,6% en 2011 et un PIB par habitant de 4 986 dollars US en 2010 (Banque mondiale, 2012).

Ce modèle de croissance privilégie surtout la consommation, et donc l'importation plutôt que la production locale, avec la création d'emplois dans le secteur tertiaire. Les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des travaux publics (BTP) et des services continuent d'être les principaux moteurs de la croissance économique, avec 80% de la valeur ajoutée totale pour les secteurs de l'agriculture et du BTP et 50% de la valeur ajoutée totale pour le secteur des services. Entre 2000 et 2010, les taux de croissance ont été de 5,8% pour l'agriculture, 7,2% pour le BTP et 5% pour les services, alors que le taux de croissance du secteur industriel n'a pas dépassé 3% (Alami, 2011).

Le secteur de l'agriculture, qui représente 15% du PIB et emploie 39,8% de la population, participe peu à la création directe et indirecte d'emplois. Ce secteur emploie une main-d'œuvre peu qualifiée ou non qualifiée avec une productivité limitée. Quelques emplois, souvent précaires, peu rémunérés ou non rémunérés sont gérés dans un cadre familial le plus souvent informel.

L'environnement est peu propice au développement industriel qui est assez faible, le Maroc se situant à la 94<sup>e</sup> place sur 182 dans le classement de la Banque mondiale en 2012. La mise en œuvre du

Pacte national pour l'émergence industrielle (2009-2015) est censée créer 220 000 emplois dans les six métiers mondiaux du Maroc.

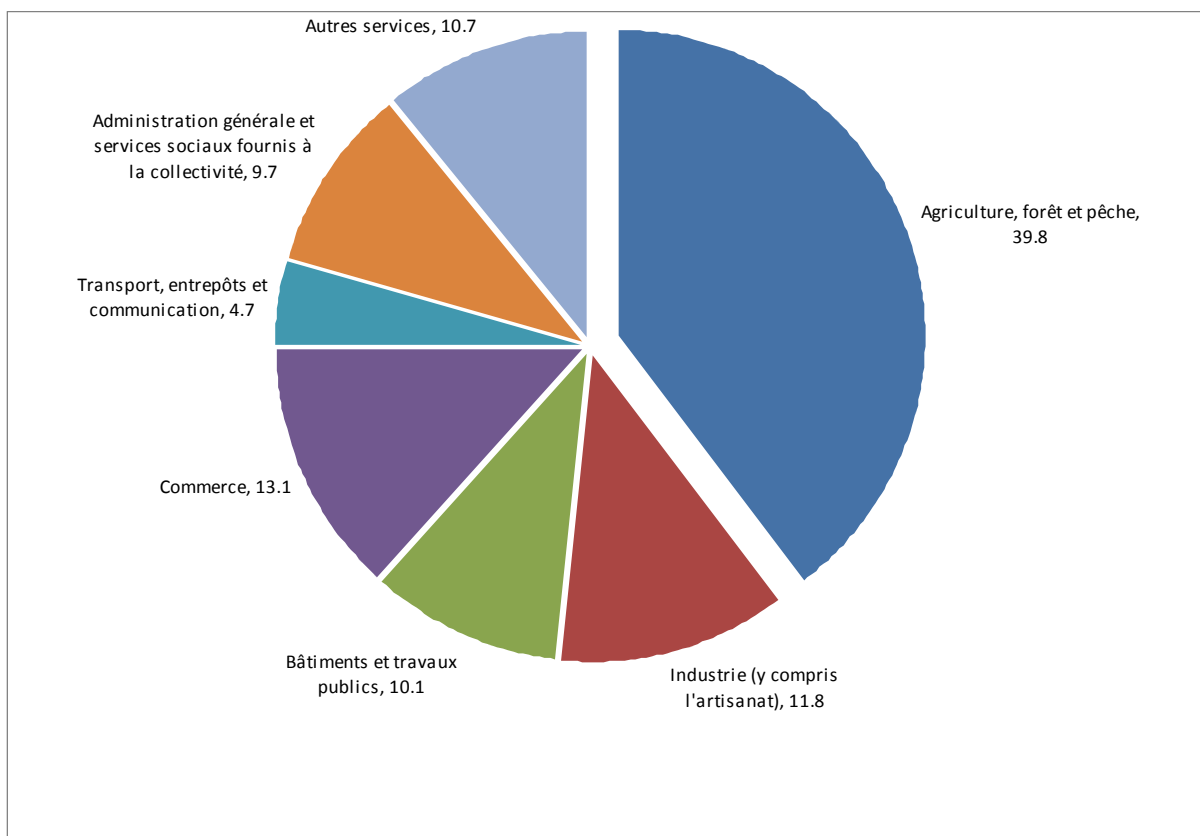
La réalisation de ces objectifs requiert une adaptation au niveau institutionnel mais également au niveau des ressources humaines pour répondre aux exigences des secteurs émergents. Les nombreux plans de développement sectoriel adoptés par le gouvernement devraient être complétés par une approche d'ensemble afin de garantir une meilleure cohérence entre les secteurs.

Les difficultés du Maroc à moderniser le secteur industriel expliquent pourquoi celui-ci ne représente que 21,9% des emplois, alors que 38,3% des emplois se situent dans le secteur des services.

On note aussi l'existence d'un vaste réseau de micro-entreprises et de petites entreprises. En 2008, 78,2% des employés travaillaient dans des entreprises de moins de neuf salariés. Ces entreprises créent peu d'emplois et développent peu de produits innovants ou haut de gamme. Le Maroc se situe seulement à la 88<sup>e</sup> place sur 141 selon l'indice mondial 2012 de l'innovation.

Le secteur informel est très présent dans le pays, comprenant plus de 80% des employés. Ce pourcentage est de 40,8% pour les secteurs autres que l'agriculture, l'administration et les collectivités locales, d'après les chiffres de 2007. La faiblesse des qualifications et l'absence de formation professionnelle ont des incidences négatives sur la qualité et la productivité du travail (Haut commissariat au plan).

**Graphique 1. Distribution de l'emploi par branches d'activité économique**



Source : Haut commissariat au plan, Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2011

## 2.2. CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

En dépit de la baisse du taux de chômage – de 13,4% en 2000 à 8,9% en 2011 – le taux d'activité reste l'un des plus bas du monde puisqu'il est de 49,2%, avec un déséquilibre marqué entre les hommes (74,3%) les femmes (25,5%). La moitié de la population en âge de travailler est donc exclue du marché du travail et trois femmes sur quatre n'ont pas d'activité professionnelle.

Le taux d'activité varie considérablement selon les régions, l'âge et le niveau de qualification. Il est plus élevé en milieu rural (58,4%) qu'en milieu urbain (43,6%). Il est plus élevé pour les individus de 35 à 44 ans (62%) que pour les jeunes de 15 à 24 ans (35%). Il est plus élevé pour les diplômés de l'enseignement supérieur (63,8%) que pour les non diplômés (49,6%).

**Tableau 1. Taux d'activité (15+) selon le sexe, le niveau de qualification et le milieu géographique (%)**

Indicateurs	2010			2011		
	Urbain	Rural	National	Urbain	Rural	National
Population active (en milliers)	5 993	5 449	11 442	6 090	5 448	11 538
Taux d'activité	43,6	58,4	49,6	43,3	58	49,2
<b>Selon le sexe</b>						
Hommes	70,3	81,1	74,7	70,1	80,5	74,3
Femmes	18,4	36,9	25,9	18,1	36,6	25,5
<b>Selon le diplôme</b>						
Sans diplôme	38,5	60,1	49,9	38,3	59,8	49,6
Avec diplôme	48,4	51,6	49,1	48	50,8	48,6

Source : Haut commissariat au plan, Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2011

Le taux d'emploi global (44,8%) reste à la fois faible et assez stable et le taux de sous-emploi (10,5%) demeure élevé.

Le marché du travail marocain se caractérise par des emplois très peu qualifiés, précaires, peu productifs et mal rémunérés, avec des salaires souvent inférieurs au revenu minimal conseillé. Les chiffres qui suivent sont ceux du Conseil économique et social pour l'année 2011, en collaboration avec l'Instance nationale d'évaluation du Conseil supérieur de l'enseignement pour les chiffres concernant l'enseignement.

Quelque 40% des jeunes ont un emploi non rémunéré, l'emploi le plus fréquent étant celui d'aide familiale, et 80% des jeunes salariés travaillent sans contrat régulier, notamment dans les secteurs de l'agriculture et du BTP, où ce pourcentage dépasse les 90%. Moins de 10% des jeunes employés et moins de 20% de la population active bénéficient d'une couverture médicale. Un élément positif est l'augmentation du taux d'emplois salariés – de 38,7% en 2005 à 43,4% en 2011. L'emploi dans le secteur privé (y compris le secteur informel) représente 91,3% de l'emploi total, avec 8,7% seulement pour l'emploi dans le secteur public.

Malgré une légère diminution du taux du chômage global – de 9,8% en 2007 à 8,9% en 2011 –, et l'objectif du gouvernement de réduire le taux de chômage à 8%, le chômage reste particulièrement élevé parmi les jeunes de 15 à 24 ans, avec un taux de 17,9% au niveau national et de 32,2% en

milieu urbain. Il reste élevé aussi pour les jeunes ayant les diplômes les plus élevés (19,4%), pour les jeunes ayant des diplômes de niveau moyen (15,4%) et pour les jeunes sortant de l'université (22,3%), à l'exception des lauréats des grands écoles (13,4%). Le taux de chômage le plus élevé concerne les diplômés d'une formation professionnelle de niveau intermédiaire, avec un taux de 25% pour les diplômés d'une formation professionnelle spécialisée et de 23% pour les diplômés d'une formation professionnelle qualifiante.

L'accès au marché de l'emploi demeure très difficile, puisque 50% des chômeurs sont des primo-demandeurs d'emploi, et souvent les jeunes ayant les diplômes les plus élevés. Les jeunes ayant les diplômes les moins élevés trouvent surtout des emplois peu stables. Quelque 43% des jeunes sans diplôme sont au chômage pour cause de licenciement. La présence de nombreux chômeurs de longue durée témoigne de l'inadéquation entre certains diplômes et les qualifications requises par le marché de l'emploi, et de l'absence d'outils pour anticiper les futurs besoins en compétences, ce qui aiguise encore les frustrations de ces chômeurs.

**Tableau 2. Taux d'emploi et taux de chômage selon le sexe, l'âge, le niveau de qualification et le milieu géographique (%)**

Indicateurs	2010			2011		
	Urbain	Rural	National	Urbain	Rural	National
Population active occupée (en milliers)	5 170	5 235	10 405	5 273	5 237	10 510
Taux d'emploi	37,6	56,2	45,1	37,5	55,7	44,8
<b>Chômage</b>						
Population active au chômage (en milliers)	823	214	1 037	817	211	1 028
Taux de chômage	13,7	3,9	9,1	13,4	3,9	8,9
<b>Selon le sexe</b>						
Hommes	12,1	4,8	8,9	11,3	4,7	8,4
Femmes	19,8	2	9,6	21,2	2,1	10,2
<b>Selon l'âge</b>						
15-24	31,3	8,4	17,6	32,2	8,7	17,9
25-34	19,1	4,4	12,8	19,1	4,4	12,9
35-44	7,9	2	5,5	7,4	1,8	5,2
45+	3,2	1	2,1	2,7	0,8	1,8
<b>Selon le diplôme</b>						
Sans diplôme	8,1	2,4	4,5	7	2,3	4
Avec diplôme	18,1	11,4	16,7	18,3	11,2	16,7

Source : Haut commissariat au plan, Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2011

La création d'emplois qualifiés reste faible. Seuls 105 000 emplois ont été créés en 2011, un nombre inférieur aux 140 000 emplois créés chaque année entre 2000 et 2010. Comme la population en âge d'activité va continuer à augmenter au moins jusqu'en 2018, le Haut commissariat au plan estime que

l'économie marocaine devrait créer 167 000 emplois par an pour que le taux de chômage reste stable. On est loin du compte puisqu'il manque 62 000 emplois pour répondre à cet objectif.

## **2.3. PRINCIPAUX DÉFIS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI PAR RAPPORT AUX COMPÉTENCES**

Malgré des investissements massifs pour tenter d'améliorer l'éducation et la formation de la population – des investissements qui représentaient 5,4% du PIB en 2009 selon l'UNESCO –, un meilleur taux d'instruction n'a pas encore eu de véritable incidence sur l'emploi. Il devrait être complété par une meilleure qualité de l'enseignement, et ceci dès le primaire. L'abandon scolaire est un autre problème préoccupant auquel le gouvernement doit tenter d'apporter une solution. Le gouvernement doit encourager et généraliser les initiatives pour lutter contre l'analphabétisme des adultes et pour favoriser l'enseignement scolaire obligatoire des enfants.

Au Maroc, la transition est très difficile entre l'école et l'emploi. On voit non seulement de nombreux chômeurs diplômés mais aussi de jeunes diplômés dont les qualifications ne répondent pas aux besoins du marché du travail, ce qui montre l'inadéquation entre les formations (initiales et continues) et les besoins des entreprises. Il serait nécessaire d'améliorer l'employabilité de ces jeunes par le biais de formations de courte durée.

Pour les diplômés de la formation professionnelle, on note l'absence de dispositifs et d'outils permettant d'anticiper les besoins en compétences, ce qui permettrait de proposer une formation professionnelle répondant mieux aux besoins du marché du travail. On note aussi l'absence d'outils de contrôle et d'évaluation de la qualité de ces formations. Il faudrait créer un observatoire national de l'emploi, consolider le secteur privé de la formation en raccourcissant par exemple les délais d'accréditation qui sont actuellement de trois ans, et encourager l'entrepreneuriat par le biais d'un cadre juridique spécifique pour l'auto-emploi.

## **2.4. PRIORITÉS POUR AMÉLIORER L'EFFICIENCE ÉCONOMIQUE DE L'EFPP**

La généralisation de l'accès à l'éducation et à la formation et l'amélioration de la qualité de la formation initiale restent deux objectifs prioritaires pour le Maroc. L'augmentation de la capacité d'accueil des centres publics de formation professionnelle, notamment ceux qui font partie du réseau de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), doit aller de pair avec une offre de formation correspondant mieux aux besoins économiques du pays.

La validation des compétences devrait être faite de manière systématique et les programmes d'étude et de formation devraient être mis en place en partenariat avec les entreprises privées, pour une meilleure adéquation de la formation professionnelle aux exigences du marché de l'emploi.

Un élément important dans ce sens est le dialogue instauré entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour promouvoir l'emploi. La Convention de partenariat signée le 24 mai 2011 par le gouvernement et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) est une étape dans la mise en place d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, sur la base des mesures proposées par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et par les acteurs sociaux, notamment le Conseil économique et social et la Commission emploi et relations sociales de la CGEM. Cette convention est entrée en vigueur le 15 octobre 2011, avec la mise en œuvre de deux des mesures proposées par la CGEM, à savoir : le contrat d'intégration professionnelle, qui vise à faciliter l'insertion des diplômés difficilement insérables dans le cadre d'un contrat de formation-insertion ; et la prise en charge sociale, qui prévoit la prise en charge par l'État de la couverture sociale des stagiaires juste après leur recrutement en contrat de droit commun.

Il est important également de poursuivre la mise en place de mécanismes visant à améliorer le système de formation professionnelle : l'approche par compétence, l'apprentissage en entreprise, l'élaboration de répertoires des emplois et métiers, la création de groupements interprofessionnels d'aide au conseil, les contrats spéciaux de formation et les politiques actives du marché de l'emploi mises en œuvre par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec). Ces politiques sont les programmes « Idmaj », visant à faciliter l'insertion professionnelle des diplômés ; « Taehil », ciblant la formation en cours d'emploi ; et « Moukkawalati », favorisant la création de très petites entreprises.

D'autres mesures seront nécessaires pour répondre aux pressions sociales récentes et assurer une plus grande équité.

Le gouvernement devrait notamment s'intéresser aux programmes de soutien de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi, surtout pour les jeunes diplômés, en finançant des programmes spécifiques d'accompagnement et un procurant un appui concret non seulement en début d'activité mais aussi en cours de projet, grâce à un monitoring périodique permettant d'évaluer à la fois la croissance de l'entreprise et l'efficacité du mécanisme d'assistance publique.

Les programmes de formation devraient inclure des cours d'apprentissage pour les adultes, les femmes en particulier. Il serait nécessaire de continuer à développer un cadre national des certifications ainsi que la formation continue, la formation alternée et la formation en milieu professionnel.

Enfin, la Stratégie globale de la formation professionnelle en cours de discussion devrait définir des objectifs en matière d'emploi et de lutte contre l'informalité. La vision stratégique du développement de la formation professionnelle à l'horizon 2020 devrait créer des structures de formation professionnelle capables de répondre aux besoins des différents secteurs de l'économie tout en intégrant les groupes les plus défavorisés ou susceptibles d'exclusion.

### 3. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE À LA DEMANDE SOCIALE D'EPF ET PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE

La société marocaine est caractérisée par des différences marquées entre les zones urbaines et rurales, entre les différentes régions, entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les adultes et entre les personnes qualifiées et illetrées. Ces différences rendent difficile toute forme d'inclusion. Le Maroc est souvent décrit comme un pays « divisé », avec une partie de la population vivant selon des normes similaires à celles des sociétés modernes, voire européennes, et une autre partie ancrée dans des modes de vie traditionnels.

En 2011, dans la population marocaine, les 20% les plus riches disposent de la moitié des revenus alors que les 20% les plus pauvres ne disposent que de 5,4% des revenus (Haut commissariat au plan). De plus, la parité entre hommes et femmes est loin d'être atteinte, avec de fortes inégalités entre les sexes. Le *Global gender gap report* publié en 2011 par le Forum économique mondial classe le Maroc à la 129<sup>e</sup> place sur 134, après les autres pays du Maghreb et du Mashrek. Le taux d'activité des femmes (25,5%) est très inférieur à celui des hommes (74,3%) ; seule une femme sur quatre est active.

Ces inégalités importantes se reflètent aussi dans les catégories bénéficiant de la création d'emplois. Entre 2000 et 2010, le nombre d'emplois est passé de 8,8 millions à 10,4 millions (Haut commissariat au plan). Les bénéficiaires de ces emplois sont surtout des hommes (qui ont les trois quarts des emplois), des adultes âgés de 40 à 59 ans (112 000 nouveaux emplois par an), des citadins (69% des nouveaux emplois) et des travailleurs dans deux secteurs – les services (84 000 nouveaux emplois par an) et le BTP (48 000 nouveaux emplois par an entre 2000 et 2008 et 63 000 nouveaux emplois par an depuis 2008). Par contre, la création d'emplois est faible pour les jeunes âgés de 15 à 29 ans, les femmes, les travailleurs agricoles et les travailleurs en milieu rural. Les jeunes ont même perdu 9 000 emplois par an.

Le monde de l'éducation et de la formation fait face à trois problèmes majeurs : le faible niveau d'éducation, le taux élevé d'abandon scolaire et le chômage des jeunes, surtout celui des diplômés.

Le taux d'alphabétisation des personnes de 15 ans et plus était de 56,1% en 2009 pour l'ensemble de la population et de 43,9% seulement pour les femmes, à savoir le taux le plus bas dans la région. D'après l'*Index mundi*, ce taux était de 65,3% pour la Tunisie en 2004 et de 62,7% pour l'Égypte en 2006. Malgré les efforts déployés par de nombreux acteurs publics et privés, il reste beaucoup à faire pour éradiquer l'analphabétisme et cela ne sera pas encore chose faite en 2015, l'année initialement prévue. À l'heure actuelle, 0,5% du budget de l'éducation nationale est consacré à la lutte contre l'analphabétisme, alors que l'UNESCO préconise un budget de 3%. Le faible niveau d'éducation concerne surtout le milieu rural, les femmes et la population plus âgée, et plus récemment les jeunes de moins de 15 ans en situation d'abandon scolaire.

Si le taux d'abandon scolaire reste élevé, le taux d'accès à l'enseignement primaire (niveau CITE 1), collégial (niveau CITE 2) et secondaire qualifiant (niveau CITE 3) augmente. D'après un rapport du Conseil supérieur de l'enseignement, en 2008 « 23% d'une cohorte d'inscrits en première année du primaire parviennent (avec redoublement) à la dernière année de l'enseignement secondaire et 13% obtiennent le baccalauréat ». Ces chiffres sont loin des objectifs de la Charte nationale d'éducation et de formation qui préconise des pourcentages de 60% et 40% respectivement.

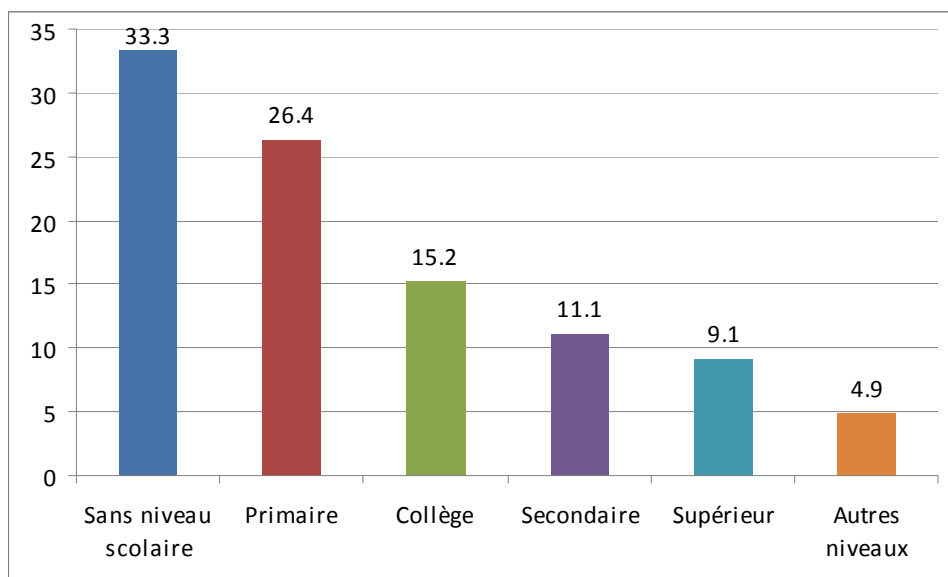
De plus, selon le même rapport, 25% des enfants de 12 à 14 ans n'ont jamais été scolarisés ou ont quitté l'école avant la fin de la scolarité obligatoire. Les raisons de cet abandon scolaire sont de trois ordres : (i) des problèmes d'organisation du système scolaire (pas assez de places disponibles, éloignement de l'école, mauvaises conditions de scolarité, incompatibilité avec les conditions de vie et les besoins socioéconomiques des ménages, etc.) ; (ii) des contraintes socioéconomiques (pauvreté, travail des enfants, éclatement du foyer familial, etc.) ; et (iii) un choix assumé par les familles (perte de confiance dans le système scolaire, recherche de solutions alternatives, apprentissage empirique, compagnonnage professionnel, etc.). Il faudrait s'appuyer sur des enquêtes de terrain et des analyses sociologiques pour définir des mesures efficaces de lutte contre l'abandon scolaire.

Le fait que l'enseignement supérieur professionnalisant soit dispensé en langue française est discriminatoire pour les jeunes ayant suivi leur scolarité du secondaire en langue arabe dans des écoles publiques. Outre des capacités d'accueil insuffisantes, l'enseignement supérieur professionnalisant souffre d'un manque de professeurs pouvant enseigner de nouvelles compétences.

Un niveau d'éducation faible et un cursus scolaire trop court ont des conséquences néfastes sur l'employabilité des jeunes, empêchant « une forte intrication entre la qualité du système éducatif et de formation et la capacité du mode de développement, notamment du régime industriel, à générer des emplois qualifiés » (CES-CSE, 2011). Or, au Maroc, 33,3% de la population active âgée de plus de 15 ans n'a aucun niveau scolaire et 9,1% seulement de la population active a fait des études supérieures, ce qui n'implique pas pour autant une meilleure employabilité. Il est toutefois plus facile pour un diplômé de trouver du travail que pour une personne sans diplôme. En 2009, les chances d'un diplômé étaient de 54% alors que celles d'un non diplômé étaient de 48%.

La difficulté des personnes qualifiées à trouver un emploi peut les inciter à émigrer. Selon l'Association marocaine d'études et de recherches sur les migrations, 18% des personnes émigrées ont un niveau BAC+5 en 2011 alors que la moyenne nationale est de 4%. Cette tendance est récente puisque les émigrés marocains avaient auparavant un niveau de scolarité inférieur à la moyenne nationale.

**Graphique 2. Population active (15+) ayant un emploi, par niveau de diplôme (%)**



Source : Haut commissariat au plan, 2009



Le chômage des diplômés est révélateur à la fois de la qualité insuffisante des formations dispensées et d'une faible dynamique de création d'emplois qualifiés.

**Tableau 3. Taux de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau d'éducation (%)**

	15-24			25-34		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Total	17,9	18,5	16,2	12,7	11,7	15,5
Sans niveau scolaire	4,3	7	1,4	2,6	3	2,2
Enseignement primaire ou 1er cycle de l'éducation de base (CITE 1)	11,2	12,3	7,2	7,8	7,4	9,8
Enseignement secondaire (1er cycle) ou 2e cycle de l'éducation de base (CITE 2)	26,2	25,7	28,7	15,1	14,1	20,6
Enseignement secondaire (2e cycle) et post-secondaire non supérieur (CITE 3 et 4)	41,5	36,2	54,3	23,8	20,6	33,1
Enseignement supérieur (CITE 5 et 6)	55,6	54,7	56,3	31,3	27,5	36,6
Autres niveaux	7,6	7,5	8,1	3,8	3,8	3,7

Source : Haut commissariat au plan, 2009

Plusieurs mesures ont été prises pour tenter de trouver une solution à ces problèmes. Des progrès ont été réalisés mais il reste beaucoup à faire, en particulier pour les catégories fragilisées.

Des programmes de lutte contre l'analphabétisme sont gérés par le Département de lutte contre l'analphabétisme du ministère de l'Éducation nationale et par d'autres acteurs, par exemple l'Initiative nationale pour le développement humain. Il faut les poursuivre, les intensifier et les adapter aux exigences des hommes en recherche d'emploi car, selon le Département de lutte contre l'analphabétisme, ces programmes sont pour le moment suivis à 80% par des femmes. Les programmes d'alphabétisation fonctionnelle destinés aux plus de 15 ans devraient également être mieux diffusés.

La formation par apprentissage devrait être disponible dans tous les secteurs de l'économie, et la capacité d'accueil augmentée. On devrait aussi favoriser la formation alternée, qui répond bien aux besoins de formation des populations défavorisées.

L'Anapec devrait mettre en place des services spécifiques afin de soutenir toutes les catégories de chercheurs d'emploi et ne pas se limiter aux chercheurs d'emploi qualifiés.

La validation des acquis de l'expérience professionnelle devrait devenir un mode de certification facilement accessible à tous les secteurs de l'économie employant une main-d'œuvre généralement peu qualifiée, par exemple le secteur du BTP.

La restructuration des mécanismes de formation continue est l'une des mesures les plus urgentes à adopter. Malgré le versement par les entreprises d'une taxe de formation professionnelle (TFP) équivalant à 1,6% de la masse salariale, les contrats spéciaux de formation ont vu leur budget baisser de 2% par an entre 2001 et 2009 et les groupements interprofessionnels d'aide au conseil ont vu leurs remboursements baisser de 10% par an depuis 2007 (DFP, 2012).

De nouvelles catégories devraient elles aussi bénéficier de l'EFPP : par exemple les jeunes en quatrième année du deuxième cycle de l'enseignement primaire, et donc âgés de 12 à 15 ans, ainsi que les jeunes analphabètes ; et pour la formation continue, les chômeurs, en particulier les

demandeurs d'emploi non diplômés et les analphabètes ne remplissant pas les conditions d'accès à la formation professionnelle initiale.

L'écart entre les sexes est un problème crucial au Maroc, surtout pour les faibles niveaux de qualification et dans les zones rurales. Ce problème devrait être prioritaire pour tous les acteurs impliqués dans l'éducation et la formation, y compris les services publics de l'emploi. Entre 2005 et 2011, l'accès à l'emploi des femmes ayant suivi des études secondaires est resté relativement stable, avec 46% des postes disponibles (UNESCO, 2012). Entre 2005 et 2009, l'accès à l'emploi des femmes ayant suivi des études supérieures (niveau CITE 5) était similaire à celui des hommes, avec une légère augmentation – de 18% en 2005 à 23% en 2009 (UNESCO, 2009).

Le système de formation professionnelle devrait être davantage axé sur les besoins des marchés de l'emploi locaux afin de réduire les disparités intra- et inter-régionales, et être ainsi conforme à la législation sur la régionalisation avancée qui sera promulguée.

En résumé, si la nécessité d'un développement socioéconomique durable est désormais prioritaire pour les plus hauts décideurs au pays, il reste encore à définir clairement les stratégies d'action des différents acteurs publics et privés, y compris pour l'EFP.

## 4. QUALITÉ ET EFFICACITÉ INTERNE DE L'OFFRE D'EFP INITIAL ET CONTINU

La formation professionnelle initiale est en forte demande puisqu'elle a enregistré un taux de croissance de 8% par an pour les personnes formées entre 2001 et 2011, avec une augmentation de 13% pour les personnes formées par l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT). Depuis 2005, on observe une augmentation de 11% par an pour les bénéficiaires appartenant à des catégories fragilisées. Par contre, entre 2004 et 2009, on a enregistré une baisse de 7% par an pour les bénéficiaires de la formation en cours d'emploi (DFP, 2011).

Le taux de rendement interne a diminué de 16 points en dix ans, passant de 83% en 2000 à 67% en 2010 (DFP, 2011). Pour l'EFP de niveau universitaire, le taux de rendement interne est généralement plus élevé dans les universités à accès limité que dans les facultés à accès ouvert (CSE, 2009).

Le système de formation professionnelle a peine à satisfaire une demande de compétences à la fois croissante et évolutive. Les problèmes principaux sont le primat de la quantité sur la qualité, un système d'évaluation inadapté et l'absence d'un véritable processus d'orientation professionnelle, qui s'ajoutent à une pénurie de moyens financiers et à une gestion fragmentée.

Le système éducatif de base privilégie la quantité plutôt que la qualité. Malgré la réorganisation de la formation initiale (sanctionnée par le baccalauréat) pour qu'elle soit plus adaptée aux besoins de l'économie, la faible qualité de l'éducation de base impose de former de plus en plus de gens dans des délais très courts, passant de 400 000 personnes formées en 2007 à 750 000 personnes formées en 2012. D'après un document du ministère de la Formation professionnelle publié en octobre 2012, l'objectif est d'atteindre 1 million de diplômés de la formation professionnelle pour la période 2012-2017, tous types de formation confondus, au détriment d'une formation professionnelle directement orientée vers les entreprises. Selon le même document, l'effectif prévisionnel des stagiaires en 2012/2013 est censé augmenter de 19% par rapport à l'année précédente, avec la création de 29 centres publics et de 58 centres privés de formation.

Cette contradiction entre qualité et quantité est source de tensions entre les instances politiques, qui souhaitent une formation professionnelle en phase avec la demande économique, et les instances opérationnelles, qui se sont engagées à répondre aux objectifs quantitatifs définis par le gouvernement. Les entreprises et leurs fédérations sectorielles tiennent quant à elles au respect du partenariat demande-offre de formation, puisque ce partenariat est à la base de la réforme de la formation professionnelle dans un marché de l'emploi dynamique en rapide évolution. Les entreprises sont appelées à s'impliquer davantage dans la formation professionnelle pour assurer un équilibre entre quantité et qualité. Cette implication des entreprises dans le processus de formation se concrétise par l'aide à l'immersion des jeunes stagiaires dans le monde de l'entreprise et par des actions telles que l'animation de séminaires de formation, l'accueil des stagiaires, la contribution au développement de la formation alternée, etc.

Le système d'évaluation de la formation professionnelle initiale bénéficie d'un cadre juridique et de la présence de multiples acteurs qui interviennent lors des diverses étapes de cette formation. Il pourrait être amélioré au niveau national, sectoriel, régional et local, avec une évaluation régulière des modalités de gestion, de l'attribution des ressources et de l'adéquation de ces ressources avec les objectifs des politiques publiques.

La Charte nationale d'éducation et de formation, qui préconise l'institution d'un système de « comptes nationaux de l'éducation », peut favoriser une culture de l'évaluation nécessaire à un meilleur

fonctionnement des systèmes d'éducation et de formation. Le retard dans l'adoption d'un cadre juridique pour la formation en cours d'emploi risque de fragiliser le dispositif actuel, tout comme l'absence d'une évaluation de l'impact de ce cadre juridique sur la productivité et la compétitivité des entreprises.

Malgré les efforts déployés pour la mise en place de structures de conseil et d'information, les services d'orientation scolaire présentent des limites certaines, notamment : (i) l'orientation des élèves en fonction des places disponibles dans chaque filière, avec une offre qui oriente la demande alors que ce devrait être l'inverse ; (ii) des filières techniques et professionnelles suscitant peu d'intérêt de la part des élèves, malgré leur caractère professionnalisant, faute de passerelles suffisantes vers l'enseignement supérieur ; (iii) l'incohérence de la politique linguistique de l'enseignement, qui influe sur la qualité de l'enseignement professionnel ; (iv) la faiblesse des moyens humains et matériels dont disposent les centres de conseil et d'orientation ; et (v) des actions d'orientation éducative et professionnelle qui interviennent surtout en fin d'année et se limitent à des formalités et à la diffusion de fiches d'orientation.

Il est donc important de stimuler l'intérêt pour l'orientation scolaire, avec des passerelles entre le secteur de la formation professionnelle et celui de l'enseignement scolaire. La seule passerelle existant à l'heure actuelle est la passerelle entre le niveau de technicien spécialisé et la licence professionnelle.

Plusieurs mesures sont à l'étude pour améliorer la qualité du dispositif de formation professionnelle, comme la mise en place d'un cadre national des certifications pour privilégier l'apprentissage et l'approche par compétences dans tous les programmes de formation. La création d'une agence nationale d'orientation, d'un institut national de formation de formateurs et d'une agence nationale pour la lutte contre l'analphabétisme sont en cours de discussion, tout comme la mise en place d'une évaluation systématique et régulière de l'ensemble des établissements par le Département de la formation professionnelle. La Stratégie globale de la formation professionnelle en cours d'élaboration va également définir quelques objectifs prioritaires.

## 5. GESTION ET FINANCEMENT DU SYSTÈME D'EFP INITIAL ET CONTINU ET CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES DE CHANGEMENT

### 5.1. QUELQUES DONNÉES FINANCIÈRES

En 2007, le Maroc consacrait à la formation professionnelle environ 0,5% du PIB, avec une augmentation des dépenses de 4,7% entre 2001 et 2007, soit un pourcentage inférieur à la croissance du PIB (5,4%) pendant la même période (DFP, 2012). La même année, la France consacrait 2% de son PIB à la formation professionnelle, et l'Allemagne 1,9%.

La taxe de formation professionnelle (TFP) a augmenté de 5,5% par an entre 2002 et 2010. Elle se chiffrait à 117 millions d'euros en 2011. Les dons des bailleurs de fonds ont diminué de 9% par an entre 2002 et 2011.

### 5.2. GESTION ET FINANCEMENT DU SYSTÈME D'EFP INITIAL

Le système de formation professionnelle initiale est caractérisé par un cadre réglementaire structuré et par la présence de multiples acteurs publics et privés. L'ensemble des partenaires est conscient de l'importance des enjeux nationaux et démontre une réelle volonté d'implication. Cependant le niveau de coordination reste faible car les missions et les rôles respectifs de chacun sont mal définis et la régulation entre les opérateurs offrant les mêmes filières de formation n'est pas toujours efficace, aussi bien à l'échelon national que régional.

La mise en place d'un organisme spécifique de concertation nationale est en cours de discussion, pour prendre la suite de la Commission nationale de la formation professionnelle dont les travaux ont cessé en 2001. L'organisme indépendant chargé de l'évaluation des politiques est l'Instance nationale d'évaluation auprès du Conseil supérieur de l'enseignement.

Les partenaires sociaux sont associés de façon permanente au fonctionnement de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), qui gère 64% de l'offre totale de formation professionnelle initiale. Des tensions entre les partenaires sociaux et la direction de l'OFPPT, liées à la stratégie à adopter, ont donné lieu à des dysfonctionnements au sein du conseil d'administration, avec l'abstention des partenaires sociaux au vote du budget 2011 et un comité de gestion en crise.

La Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) a un rôle croissant dans l'élaboration des stratégies nationales de développement des ressources humaines. La CGEM représente le secteur privé dans le Pacte pour l'émergence industrielle, qui s'est engagé à créer 220 000 emplois pendant la période 2009-2015. Elle participe au comité de pilotage pour l'élaboration d'une Stratégie globale de la formation professionnelle à l'horizon 2020 et participe aussi au comité de pilotage pour la mise en place d'un cadre national des certifications.

Les diverses branches professionnelles sont de plus en plus impliquées dans les « modèles de délégation » dans lesquels l'État finance tout ou partie de l'infrastructure et délègue la gestion des établissements. À l'échelon local, les branches professionnelles sont censées participer aux comités de gestion des établissements, mais ce n'est pas toujours le cas. Les syndicats des travailleurs sont eux aussi représentés dans l'EFP, mais il faudrait renforcer leur rôle dans l'élaboration des politiques.

La formation professionnelle privée s'efforce de répondre aux exigences du marché de l'emploi mais, faute de réglementation, elle souffre de la concurrence des nouveaux établissements spécialisés mis en place par l'OFPPPT dans les mêmes filières-métiers, surtout les filières-métiers tertiaires. Le résultat est une duplication des offres, qui forment trop d'informaticiens et d'employés technico-administratifs par rapport au marché du travail, et pas assez de techniciens en BTP, en construction automobile et en aéronautique.

L'absence d'organismes ciblant les besoins en compétences pour l'ensemble des secteurs de l'économie affecte tous les efforts en cours, que ce soit pour l'amélioration de la planification ou la création et la gestion de ressources adaptées. Ce manque est toutefois partiellement compensé par certaines études sectorielles sous forme de plans d'action en formation, notamment pour les secteurs compris dans le Plan d'urgence. L'OFPPPT a également mis en place des structures de gestion de proximité avec les professionnels, au niveau national, régional et local, avec un résultat qui reste limité par rapport aux demandes évolutives des entreprises.

La mise en place d'observatoires de l'emploi et de l'employabilité est demandée par plusieurs partenaires, dont le Conseil économique et social, la CGEM et le Conseil supérieur de l'enseignement. Les observatoires seraient des entités indépendantes avec un mandat national, régional ou sectoriel, et des missions allant de la collecte et de la diffusion de données à la participation à l'élaboration des politiques de développement socioéconomique.

Un organisme indépendant spécialisé dans l'information et l'orientation des candidats à la formation professionnelle initiale fait défaut. Le système de formation professionnelle reste fortement orienté par l'offre. C'est ainsi que les étudiants continuent à s'inscrire à des cours formant à des métiers peu porteurs d'emplois alors que d'autres secteurs manquent de personnel qualifié, par exemple le BTP.

La formation professionnelle initiale manque de moyens financiers pour garantir une formation de qualité à tous les stagiaires. Les moyens financiers actuels comprennent : (i) un accès le plus souvent gratuit pour les stagiaires ; (ii) plusieurs types de ressources disponibles de la part de l'État, des entreprises (par le biais de la TFP), des bailleurs de fonds institutionnels et des investisseurs privés ; (iii) une contribution financière aux frais de formation des stagiaires par les établissements de formation professionnelle privés ; et (iv) des mécanismes de collecte de la TFP par la Caisse nationale de sécurité sociale.

Mais les difficultés financières sont réelles malgré un coût moyen par stagiaire qui reste faible et qui est d'environ 900 EUR par an à l'OFPPPT en mode résidentiel. Suite à une politique d'optimisation des ressources menée depuis 2001, la compression des dépenses de l'OFPPPT par stagiaire a été de 52% entre 2001 et 2010. La corrélation entre le financement des opérateurs et leur évaluation par le Département de la formation professionnelle n'est pas systématique et les incitations fiscales prévues par la loi n° 13-00 pour les établissements de formation professionnelle privés ne sont pas appliquées.

L'État doit donc prévoir de nouvelles formules de financement et une meilleure répartition des dépenses pour mettre en place la politique de formation préconisée par la nouvelle Constitution. Une solution proposée par la Fédération marocaine de l'enseignement professionnel serait d'orienter les stagiaires issus des familles aisées vers le secteur privé de la formation professionnelle. Ceci permettrait d'augmenter les capacités d'accueil du secteur public de la formation professionnelle au profit des stagiaires issus des familles les moins aisées. À ce jour, le financement de la formation professionnelle n'est pas équitable et il n'existe pas de mécanisme fiable de régulation et de contrôle de la qualité au niveau national.

### 5.3. GESTION ET FINANCEMENT DU SYSTÈME D'EFP CONTINU

La formation professionnelle continue et son système de gestion sont devenus un sujet de discussion majeur au cours des dernières années, avec des éléments positifs reconnus par tous les partenaires.

Un élément positif est l'existence de la TFP payée par les entreprises. Cette taxe devrait être utilisée pour financer au moins 30% de la formation continue, ce qui n'est pas le cas. Une gestion tripartite de la formation en cours d'emploi est assurée par l'OFPPT.

Les groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) ont été mis en place en 1996 et 1997 par les fédérations professionnelles pour répondre à la demande de formation en cours d'emploi formulée par les entreprises et accroître ainsi leur compétitivité. Les GIAC fournissent une aide qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration de plans de formation en cours d'emploi. Par le biais des contrats spéciaux de formation (CSF), les plans de formation sont soumis aux GIAC pour validation, à la suite de quoi la formation est mise en place auprès des entreprises. Lorsque la formation est mise en place conformément au Manuel des procédures, les entreprises ont droit au remboursement de la TFP à hauteur de 70%. Le Manuel des procédures est l'œuvre des instances tripartites qui gèrent le système des CSF. Le GIAC 1 (qui concerne les formations en mécanique, métallurgie, secteur électrique, électronique, automobile, énergie/environnement, chimie/parachimie, secteur pharmaceutique, plasturgie et imprimerie) et le GIAC textile/cuir sont des cas particuliers du fait du remboursement direct des formations dans le cadre des mesures anticrise.

Au niveau de la région, les CSF sont gérés par les comités régionaux. Au niveau local, la formation en cours d'emploi est dispensée dans des structures de formation professionnelle initiale, ce qui permet un enrichissement mutuel entre les deux types de formation. Il existe aussi des organismes privés de formation et de conseil certifiés par l'État.

Malgré tous ces éléments positifs, la gestion de la formation en cours d'emploi souffre de plusieurs lacunes. Elle manque d'un cadre légal définissant son champ d'application, ses acteurs, sa mission, son rôle et ses mécanismes de financement. L'OFPPT assure le secrétariat de la gestion tripartite des CSF et le traitement des dossiers en se basant sur le Manuel des procédures. Mais une gestion souvent inefficace entraîne le retard des remboursements du fait de la complexité des procédures et des nombreuses tâches administratives que l'OFPPT doit assurer par ailleurs. Au niveau des entreprises, les entreprises bénéficiaires ne sont pas contrôlées et les PME/PMI ont davantage de difficultés à accéder aux CSF que les grandes entreprises, mieux structurées pour instruire les dossiers. Sept GIAC sur neuf attestent de la difficulté qu'ils ont à aider efficacement les entreprises à cause de procédures administratives lourdes, d'une gestion pas assez autonome, d'une visibilité insuffisante et d'un mode de financement ne permettant pas une planification à moyen terme. Enfin, le système actuel de formation professionnelle continue n'a pas un contrôle suffisant de l'ensemble des opérateurs.

Afin d'améliorer la situation, plusieurs mesures sont en cours de discussion entre l'État et les partenaires sociaux, en particulier la CGEM et l'Union marocaine du travail (UMT) qui participent à la gestion de l'OFPPT. La création d'un GIAC multisectoriel autonome en charge de la gestion des 30% de la TFP destinés à la formation en cours d'emploi est au cœur des débats. La CGEM et l'UMT demandent que la gestion de ce GIAC leur soit déléguée.

Renforcer la validation des acquis de l'expérience professionnelle est également reconnu comme une mesure prioritaire. Cela impliquerait la certification de certains organismes selon les normes définies par le cadre national des certifications.

Une autre mesure utile serait l'instauration de crédits de temps de formation permettant aux salariés de cumuler du temps afin de l'utiliser à leur guise pour des activités de formation professionnelle continue. Il s'agirait de la première mesure permettant à l'employé, et non pas à l'entreprise, de décider de sa formation. Il est également proposé d'adapter le programme « Taehil » de l'Anapec – une formation qualifiante pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi – à d'autres catégories de demandeurs d'emploi.

La mise en place du cadre national des certifications permettrait d'avoir un outil universellement reconnu pour améliorer la gestion du système d'EFP initial et continu. Cette initiative est supervisée par l'ETF depuis six ans. L'existence d'un dialogue structuré entre les institutions chargées de former aux compétences requises par le marché du travail et ceux qui recherchent ces compétences témoigne de la possibilité d'une gestion partagée entre le secteur public et le secteur privé. La formalisation du cadre national des certifications et l'implication de tous les partenaires concernés a constitué matière à discussion en 2012.

Des problèmes de gestion entravent toutefois le bon fonctionnement du dispositif de financement de la formation continue qui, malgré les ressources dont il dispose, n'arrive pas à répondre aux besoins en compétences des entreprises. La nouvelle Stratégie globale de la formation professionnelle vise à améliorer la gestion du système d'EFP initial et continu, avec des décisions qui devraient être officialisées au début de l'année 2013.



## ANNEXE : LISTE D'INDICATEURS CLÉS

Indicateurs	Données	Année et source
<b>Aspects démographiques et économiques</b>		
Population, nombre total (en millions)	32,2	2011, Banque mondiale
Taux de croissance (en % de la population totale)	1	2010, Banque mondiale
Taux de dépendance (en % de la population en âge de travailler)	49,71	Ibid.
Taux de dépendance des 0-14 ans (en % de la population en âge de travailler)	41,37	Ibid.
Proportion des 15-24 ans (en % de la population totale)	19,5	2011, ETF et PNUD
Population émigrée (en % de la population totale)	9,3	Ibid.
Transferts d'émigrés (en % du PIB)	10	Ibid.
Niveau d'éducation de la population (en % du total)		
▪ Sans niveau scolaire	33,78	2011, HCP
▪ Préscolaire et M'Sid, coranique	5,27	Ibid.
▪ Fondamental (1er cycle)	29,13	Ibid.
▪ Fondamental (2e cycle)	14,81	Ibid.
▪ Secondaire	10,12	Ibid.
▪ Supérieur	5,16	Ibid.
▪ Autres niveaux	1,81	Ibid.
Niveau d'éducation des femmes (en % de l'ensemble des femmes)		
▪ Sans niveau scolaire	42,58	Ibid.
▪ Préscolaire et M'Sid, coranique	2,96	Ibid.
▪ Fondamental (1er cycle)	26,18	Ibid.
▪ Fondamental (2e cycle)	11,92	Ibid.
▪ Secondaire	8,75	Ibid.
▪ Supérieur	4,50	Ibid.
▪ Autres niveaux	3,10	Ibid.
Taux de croissance du PIB (en %)	4,6	2011, Banque mondiale
PIB per capita (PPA en dollars US)	4 986	Ibid.

Répartition du PIB (en %)		
▪ Agriculture	15,09	2011, Banque mondiale
▪ Industrie	29,86	Ibid.
▪ Services	55,05	Ibid.
Indice de facilité de faire des affaires (classement)	94/182	2012, Banque mondiale
Proportion d'employés des PME (en % de l'ensemble des employés)	78,2	2008, HCP
Aspects politiques et sociaux		
Indice de développement humain	114/187	2011, PNUD
Indice d'inégalité de genre	129/134	2011, Forum économique mondial
Taux d'alphabétisation des plus de 15 ans (en %)	56,1	2009, HCP
Éducation et formation		
Dépenses publiques consacrées à l'enseignement (en % du PIB)	5,4	2009, Banque mondiale
Taux de scolarisation (en % de la population)		
▪ Primaire	94	2009, ISU
▪ Collège	74	Ibid.
▪ Secondaire	37	Ibid.
▪ Supérieur	12	Ibid.
Niveaux d'éducation (en % de la population)		
▪ Sans niveau scolaire	40	2009, HCP
▪ Collège	22	Ibid.
▪ Secondaire	12	Ibid.
▪ Supérieur	6,25	Ibid.
Marché du travail et emploi		
Taux d'activité, total (en %)	49,2	2011, HCP
Taux d'activité, femmes (en % du total)	25,5	Ibid.
Taux d'activité selon le diplôme		
▪ Sans diplôme	49,6	2011, HCP
▪ Avec diplôme	48,6	Ibid.
Taux de chômage, total (en %)	8,9	Ibid.
Taux de chômage, femmes (en %)	10,2	Ibid.
Taux de chômage, 15-24, total (en %)	17,9	Ibid.

Taux de chômage selon le niveau d'éducation		
▪ Sans diplôme	4	2011, HCP
▪ Avec diplôme	16,7	Ibid.
Taux d'emploi, total (en %)	44,8	Ibid.
Taux d'emploi, femmes (en %)	22,9	Ibid.
Emploi par secteur		
▪ Agriculture	39,8	2011, HCP
▪ Industrie (y compris BTP et artisanat)	21,9	Ibid.
▪ Services	38,3	Ibid.
Emploi par domaine professionnel		
▪ Administration publique et collectivités locales (y compris promotion nationale)	7,8	2011, HCP
▪ Entreprises publiques et semi-publiques	0,9	Ibid.
▪ Secteur privé (y compris secteur informel)	91,3	Ibid.
Emploi dans le secteur informel non agricole (en % du total de l'emploi)	40,8	2007, HCP
Employés dans les PME (en % du total des employés)	78,2	2008, HCP
Emploi d'aide familiale non rémunérée (en % du total de l'emploi)	24	2011, ETF
Employés avec contrat à durée indéterminée (en % du total des employés sous contrat)	25,2	Ibid.
Part de l'emploi rémunéré dans l'emploi total	76,7	2011, HCP
▪ Salariés	56,6	Ibid.
▪ Auto-employés	43,4	Ibid.
Population active occupée sous-employée (en milliers)	1 106	Ibid.
Taux de sous-emploi	10,5	Ibid.

## LISTE DES SIGLES

Anapec	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
BTP	Bâtiment et travaux publics
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNC	Cadre national des certifications
CSE	Conseil supérieur de l'enseignement
CSF	Contrat spécial de formation
DFP	Département de la formation professionnelle
EFP	Enseignement et formation professionnels
ETF	Fondation européenne pour la formation
GIAC	Groupement interprofessionnel d'aide au conseil
HCP	Haut commissariat au plan
ISU	Institut de statistique de l'UNESCO
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
PNUD	Programme des Nations unies pour le développement
PPA	Parité de pouvoir d'achat
TFP	Taxe de formation professionnelle
UMT	Union marocaine du travail
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

## BIBLIOGRAPHIE

Alami, Ahmed Lahlimi, « La situation de l'emploi et du chômage au Maroc et ses déterminants structurels et politiques dans un contexte de transition », Haut commissariat au plan, mai 2011.

Banque mondiale, Indicateurs de développement, 2010, [online].

Banque mondiale, *Doing business 2011: Making a difference for entrepreneurs*, Banque mondiale et IFC, Washington DC, 2010.

Banque mondiale, *Doing business 2012: Doing business in a more transparent world*, Banque mondiale et IFC, Washington DC, 2012.

Banque mondiale, *Royaume du Maroc : Promouvoir les opportunités et la participation des jeunes*, Banque mondiale, Washington DC, 2012.

CES-CSE (Conseil économique et social et Conseil supérieur de l'enseignement), *Employabilité des jeunes : les voies et les moyens – Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié*, CES-CSE, 2011.

Conseil économique et social, *Emploi des jeunes*, février 2012.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Une analyse de la flexicurité du marché du travail au Maroc*, ETF, Turin, 2011.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Torino : Maroc*, ETF, Turin, mars 2011, [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Advanced\\_Search?opendocument&q=torino%20process%20morocco&](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Advanced_Search?opendocument&q=torino%20process%20morocco&)

ETF (Fondation européenne pour la formation), « Étude sur l'emploi et l'employabilité au Maroc », ETF, Turin, juillet 2012.

Forum économique mondial, *The global gender gap report 2011*, Forum économique mondial, Genève, 2011.

HCP (Haut commissariat au plan), Direction de la statistique, Enquête nationale sur le secteur informel, 2006-2007.

HCP (Haut commissariat au plan), Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2008.

HCP (Haut commissariat au plan), Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2009.

HCP (Haut commissariat au plan), Direction de la statistique, Enquête nationale sur l'emploi, 2011.

HCP (Haut commissariat au plan), Direction de la statistique, *La situation du marché du travail en 2011*, [online], [www.hcp.ma/La-Situation-du-marche-du-travail-en-2011\\_a957.html](http://www.hcp.ma/La-Situation-du-marche-du-travail-en-2011_a957.html)

PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), *Perspectives de la population mondiale : Révision 2010*, 2010.

Royaume du Maroc, Charte nationale de l'éducation et de la formation, 1999.

Royaume du Maroc, Constitution, 2011.

Royaume du Maroc, Eléments de la Stratégie globale de la formation professionnelle à l'horizon 2020.

Royaume du Maroc, Pacte national pour l'émergence industrielle 2009-2015.

Royaume du Maroc, Plan d'urgence 2008-2012.

UIS (Institut de statistique de l'UNESCO), data, 2008, [online].





## NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site web de l'ETF:

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

Pour toute autre information, veuillez contacter:

Fondation européenne pour la formation  
Département «Communication»  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Turin

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

**F** +39 011 630 2200

**T** +39 011 630 2222

