

PROCESSUS DE TURIN 2014

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, 2015
Reproduction autorisée, moyennant mention de la
source.

LE PROCESSUS DE TURIN 2014 MAROC

Table de matières

RESUME ANALYTIQUE	2
INTRODUCTION	8
1. VISION DU SYSTEME NATIONAL D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE	10
2. EFFICIENCE DE LA REPONSE AUX DEMANDES DE L'ECONOMIE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	18
3. EFFICACITÉ DE LA RÉPONSE À LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE et À LA DEMANDE SOCIALE D'INCLUSION.....	31
4. EFFICACITE INTERNE DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE	38
5. GOUVERNANCE ET PRATIQUES POLITIQUES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	48
ANNEXES	54
ACRONYMES	59
REFERENCES.....	60

RESUME ANALYTIQUE

Ce rapport a bénéficié de l'apport et de la documentation de nombreux interlocuteurs dans les ministères concernés, les associations professionnelles, le secteur privé et des organismes bailleurs : stratégies, sources analytiques (études, diagnostics et analyses), cartes de la formation professionnelle (FP), rapports des enquêtes d'insertion des lauréats et statistiques). Il a aussi bénéficié du débat politique en cours sur les stratégies de FP et d'emploi.

Les principaux défis

1. L'adoption de la stratégie pour la FP (2021) ouvrira un nouveau cycle dont la capacité fédératrice dépendra de mesures telles que : communiquer et diffuser la stratégie dans les établissements de FP et dans les régions; planifier le budget de la stratégie sur une base pluriannuelle et assurer une coordination efficace de toutes les ressources pertinentes du gouvernement et des bailleurs ; établir un système de suivi et d'évaluation opérationnel avec la participation des différents acteurs, dont les partenaires sociaux ; créer un écosystème intégré et ouvert avec de nombreuses synergies.
2. La refonte du dispositif de dialogue et de planification de la FP aux niveaux national et régional) avec la participation des partenaires sociaux est un impératif, si le système de d'autant plus impérative que la FP formation professionnelle tout au long de la vie veut raccommoder recréer un climat de la confiance entre les partenaires sociaux entre le public et le privé (publics et privés) en vue d'une gouvernance plus efficace.
3. La mise en œuvre d'un CNC, un Cadre national des certifications, est une priorité vu son potentiel unificateur entre employeurs et éducateurs/certificateurs et sa promesse de transparence et de qualité.
4. L'application de la loi de la formation continue devra répondre aux attentes des partenaires sociaux et des entreprises dans le contexte plus large des grands chantiers de politique de croissance et de développement des ressources humaines.
5. Une attention spéciale doit être portée à la formation et aux qualifications des populations en situation de vulnérabilité et d'exclusion, particulièrement les femmes qui représentent une énorme ressource avec un accès limité à l'effort économique. Les mesures devraient être coordonnées entre intervenants et intégrer des actions d'alphabétisation, d'apprentissage, de validation des acquis de l'expérience tout comme des politiques actives du marché du travail.
6. La stratégie de la FP et la future stratégie pour l'emploi partageant de grands objectifs, une coordination interministérielle accrue paraît s'imposer en vue d'une meilleure anticipation de la demande et d'une plus grande adéquation entre les niveaux national, régional et sectoriel.
7. Le savoir-faire et l'expertise du Maroc dans l'évaluation des politiques est appréciable et peut contribuer à perfectionner les orientations politiques. Ce potentiel d'analyse et d'évaluation devrait s'exercer à différents niveaux, des écoles et des centres d'apprentissage aux décideurs.

Les réponses apportées par les politiques d'éducation et de formation

Le niveau d'éducation de la population s'est amélioré, mais demeure un défi fondamental. La proportion des plus de 15 ans disposant d'une qualification secondaire ou supérieure évolue très lentement. La part de cette population ayant un niveau d'enseignement supérieur est de 7,1%, chiffre qui s'élève à 14% pour le secondaire (en 2011). 34,5%, principalement des femmes, n'ont aucune éducation. Or la croissance des secteurs à forte valeur ajoutée requiert de meilleures qualifications.

La structure de l'emploi par diplômes illustre l'importance de cette question. Malgré une tendance positive, en 2013, 59,8% des actifs occupés étaient sans diplôme (81,7% en milieu rural et 45,2% en

milieu urbain), tandis que 27,4% disposaient d'un niveau moyen¹ et 12,8% d'un un niveau supérieur² (Haut commissariat au plan, 2013).

Malgré les efforts consentis par les pouvoirs publics pour créer les conditions d'une croissance soutenue et riche en emplois, l'impact en termes d'emplois décents et productifs reste limité par rapport à la demande sociale.

Les pouvoirs publics font de grands efforts pour promouvoir l'éducation et formation, en particulier depuis le début des années 1990. La Charte nationale de l'éducation et de la formation (2000) déclara les années 2000 décennie de l'éducation et de la formation au point d'en faire une priorité nationale. En 2009, le Programme d'urgence (2009-2012) fut lancé pour faire face aux lenteurs observées dans la mise en œuvre de la charte et pour remédier aux dysfonctionnements mis en évidence un peu plus tôt par le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, le CSEFRS.

Entre 2013 et 2014, l'évaluation de la mise en œuvre de la charte a mobilisé l'Instance nationale d'évaluation, l'INE, ainsi que les acteurs et les institutions pour analyser la rentabilité interne et externe du système d'éducation et de formation. L'évaluation a porté sur l'analyse des acquis, mais aussi des entraves qui ont limité la réforme préconisée par la charte. Selon un sondage auprès des enseignants réalisé en 2014 dans le cadre de l'évaluation de la charte pour connaître les domaines où les améliorations ont été les plus manifestes, 40% citent la lutte contre la déperdition scolaire et 36% la généralisation de la scolarité. La communication et la mobilisation des acteurs (8%) ainsi que la gouvernance et la décentralisation (12%) sont beaucoup moins bien reconnues.

Le développement des ressources humaines constitue une priorité nationale, d'où les efforts budgétaires consentis. Ainsi, le budget consacré par d'Etat au système d'éducation et de formation a augmenté en moyenne de 8% par an entre 2000 et 2013, ce malgré le recul de la masse budgétaire globale en 2012 et 2013. Par rapport à la richesse nationale, le budget global alloué au système d'éducation et de formation a atteint son niveau plus élevé en 2010 et 2011 (7.7% du PIB) et a oscillé entre un minimum de 5.5% (2000) et de 6.6% (en 2013).

Les défis demeurent importants. L'accès à l'enseignement secondaire et supérieur s'est accru de manière substantielle, mais à un rythme moindre que celui des pays comparables de la région. Le Maroc est à la 129^{ème} place (parmi 187 pays) au classement mondial 2014 par Indice de développement humain (avec un indice, que l'on pourrait qualifier de moyen, de 0,617), soit une très légère amélioration depuis 2010 (indice : 0,603) (Programme des Nations Unies pour le Développement, 2014).

Dans son rapport sur l'année 2013, le Conseil économique social et environnemental, le CESE, souligne des progrès quant à l'accès des citoyens à certains services sociaux de base, comme la santé et l'éducation. Sur ce dernier point, le rapport affirme que « si des progrès réels ont été réalisés par notre pays dans la généralisation de l'accès à l'école, des déficiences persistent, notamment au niveau de l'abandon scolaire, des compétences acquises par les élèves et des inégalités sociales, régionales et liées au genre ». Le conseil souligne aussi l'insuffisance de l'offre préscolaire.

L'enseignement et la formation technique et professionnelle sont considérés comme des outils permettant d'accroître la compétitivité des entreprises et d'attirer des investissements étrangers tout en favorisant l'inclusion sociale.

Le Maroc s'est engagé en 2011 dans un nouveau processus de réflexion sur son système, complexe et diversifié, de FP tout au long de la vie. Dans ce contexte, le Ministère a restructuré en 2014 le projet de stratégie de la FP (avec un nouvel horizon : 2015-2021), puis l'a présenté au Conseil du gouvernement et, pour avis, au CSEFRS. Ce projet a été maintenant mis en cohérence avec

¹ Niveau moyen: certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

² Niveau supérieur: Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

l'ensemble de la Vision 2030 pour l'éducation nationale, en phase de finalisation. La mise en œuvre de la stratégie nationale de la FP se basera sur les contrats programme avec tous les opérateurs (état et privés), ce qui exigera un effort important de coordination et de monitoring.

Suite au remaniement gouvernemental de fin 2013, le Département de la FP a été relié au Ministère de l'Education Nationale et de la FP. Ce changement devrait faciliter le rapprochement des politiques de FP, d'éducation nationale et d'enseignement supérieur.

L'un des chantiers les plus structurants, le CNC, a enregistré en 2011-2012 une série de progrès qui se sont conclus début 2013 par un accord de principe sur sa structure, ses descripteurs de niveau, sa grille d'analyse des certifications et des propositions sur son mode de gouvernance. Ce processus n'a intégré ni les syndicats ni leurs confédérations, encore exclus à ce jour des réflexions. En l'absence d'approbation légale, le Document de Référence du CNC (Royaume du Maroc, 2013), demeure toutefois au stade de projet, bien que sa structure de gouvernance, la Commission nationale du CNC, ait été approuvée en juin 2014. L'étape suivante devrait être la mise en place du secrétariat permanent, avec les personnels dédiés et l'autonomie requise par ses missions. A ce stade, un blocage du dialogue ou un ralentissement des initiatives impacterait négativement sur le partenariat entre acteurs et secteurs, la base de tout CNC pertinent.

Le Maroc envisage un rapprochement avec le Cadre européen des certifications (CEC), conformément au Document Conjoint EU-Maroc (2007)³. Cela aurait un effet mobilisateur sur tous les intervenants, mais le chemin paraît long, aussi bien pour renforcer le système de certifications que pour créer une confiance mutuelle avec les membres associés du CEC.

Les premières séries de Répertoires emplois-métiers (REM) et Référentiels emploi-compétences (REC) datent de 2008-2010. Le Département de la FP a poursuivi le chantier. Sur un total de 13 REM-REC sectoriels, 8 ont été élaborés entre 2010 et 2012, soit 246 fiches REM et 288 fiches REC. En 2014 une nouvelle étude sectorielle formation est en cours (dans la logistique) en vue de l'élaboration d'un REM-REC. Les REM-REC contribuent à l'adéquation des formations et des métiers et à l'assurance qualité des programmes de formation et des certifications. Ils servent aussi de référence aux dispositifs de validation des acquis de l'apprentissage et de source d'information pour les actions d'orientation professionnelle ou la gestion des ressources humaines en entreprise.

Pourtant, leur potentiel peine à se réaliser faute d'une diffusion efficace et d'une utilisation par les formateurs dans l'élaboration des programmes et des certifications. Il conviendrait par conséquent d'ajuster les résultats des actions d'apprentissage et des programmes de formation aux compétences requises par les référentiels déjà établis et de prêter une plus grande attention aux descripteurs de niveau du CNC.

La réforme de la formation continue (FC), tant attendue par les partenaires sociaux, a reçu en mai 2014 une nouvelle impulsion grâce au projet de loi présenté par le Conseil du gouvernement. Ce projet, pas encore adopté, prévoit d'étendre la FC à un plus grand nombre de citoyens et d'entreprises, de consacrer 30% de la taxe de la FP à la FC et de mettre en place un nouveau format de gouvernance. La loi instaure le principe de validation des acquis de l'expérience, ce qui permettrait de valoriser les compétences des travailleurs par une attestation. Son application exigera cependant la mise en œuvre de nouvelle réglementation.

D'autres nouveautés récentes (fin 2014 début 2015) sont le nouveau manuel de procédures des Groupements interprofessionnels d'aide au conseil, les GIAC, et l'installation de l'association de la Confédération générale des entreprises du Maroc, la CGEM. Ils permettront la mise en œuvre du nouveau dispositif de gestion et de gouvernance de la FC tout en bénéficiant aux branches

³ Le document conjoint EU-Maroc signé en octobre 2008 déclare : « Renforcer le processus de certification dans le domaine de l'enseignement, en vue d'assurer la qualité et la transparence de la certification. Ceci contribuera à la modernisation du système d'éducation et de formation et à l'évolution des qualifications acquises. A terme, cela permettra d'envisager un rapprochement avec le Cadre européen des Certifications ».

professionnelles et aux régions par l'amplification du champ des études sectorielles et de la création de référentiels, ce qui va dans le sens d'une meilleure adéquation de la FC aux besoins de l'emploi et de l'économie.

Le Maroc a, dans le cadre du Programme national émergence industrielle 2009-2015⁴, entamé le développement d'instituts spécialisés de formation professionnelle, en particulier dans l'automobile (trois instituts de formation aux métiers de l'industrie automobile entre 2011-2012), l'aéronautique (Institut des métiers de l'aéronautique de Casablanca) et la mode (Ecole supérieure de la création et de la mode de Casablanca). Ces initiatives se basent sur des partenariats public-privés qui favorisent des formations de haute qualité pour satisfaire les besoins des entreprises des secteurs concernés.

La création du Bac Pro, en juillet 2014, a bénéficié d'une certaine visibilité. Ainsi, lors de la dernière rentrée scolaire (2014-2015) de nouvelles filières ont été lancées. Dans cette phase pilote le Bac Pro sera d'abord disponible dans trois régions (Casablanca, Kenitra et Tanger) et portera sur les secteurs de l'automobile et de l'aéronautique. Le Ministère de l'Education Nationale et de la FP a signé des conventions de partenariat avec la CGEM, très engagée dans le lancement du Bac Pro.

Finalement, un Portail National sur l'Orientation Professionnelle a été créé⁵ en juillet 2014 pour accroître les synergies entre l'éducation et la FP. Il permet aux jeunes de déposer leurs candidatures en ligne et met à leur disposition des informations actualisées et détaillées sur les formations disponibles afin de mieux cibler leurs choix.

Plusieurs instances et programmes visent, par ailleurs, à satisfaire les besoins des populations les plus vulnérables : Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH), administration pénitentiaire, formation professionnelle (grâce au DFP et à l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail, l'OFPPT) Ministère de la santé, Entraide Nationale, Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social ou Ministère de la jeunesse et des sports.

La réponse des politiques de promotion de l'emploi

L'emploi des jeunes occupe une grande place dans le débat public. Dans son rapport *Employabilité des jeunes: les voies et les moyens*, le CESE propose l'adoption d'un «pacte national pour l'emploi des jeunes», visant, entre autres, une meilleure formation pour l'employabilité et la promotion de l'auto-emploi et de l'entreprenariat.

Le Maroc ne constitue pas une exception en matière de chômage des jeunes. Ses difficultés en la matière sont le lot de nombreux pays au niveau de développement équivalent, mais aussi de pays plus développés. Cependant, cette question prend ici une dimension toute particulière parce qu'elle revêt un caractère structurel susceptible de remettre en cause le pacte social en vigueur et parce que l'inactivité des jeunes augmente.

Ainsi le calcul de l'indicateur NEET, « not in employment education and training », réalisé à l'initiative d'ETF dans le cadre du processus de Turin 2014⁶ à partir de l'enquête nationale sur l'emploi 2012, montre que 38,3% des 15-35 ans se classent comme NEET, chiffre qui tombe à 26,2% pour les 15-24 ans.

La prise en compte de l'indicateur NEET par les décideurs est essentielle. Son impact social et économique appelle une meilleure articulation entre mesures préventives et correctives et une coordination plus efficace entre ministères pour intégrer cette notion aux politiques actives d'emploi.

⁴ <http://www.emergence.gov.ma/Formation/Pages/InstitutsEcolesSpecialisees.aspx>

⁵ <http://www.dfp.ac.ma/actualites/268-17-07-2014-lancement-officiel-du-portail-national-sur-lorientation-professionnelle.html>

⁶ Calcul de l'indicateur NEETs réalisé sur la base des données de l'enquête nationale sur l'emploi pour 2012. L'indicateur est défini pour chaque groupe d'âge, par le rapport entre "chômeurs et inactifs hors élèves et étudiants" et "population d'âge actif". Compte tenu de l'accès limité aux données de l'enquête nationale sur l'emploi du Haut-Commissariat au Plan, les mesures indiquées sont simplement indicatives.

L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences, l'ANAPEC, est responsable de la mise en œuvre des programmes de politiques actives d'emploi.

La génération actuelle des mesures, à l'instar de la précédente, comprend trois composantes : les programmes Idmaj, Taehil et Moukawalati. Les deux premiers visent à promouvoir l'emploi salarié et à améliorer l'employabilité en soutenant le premier contrat de recrutement pour les jeunes diplômés et grâce à la formation. Le troisième concerne l'auto-emploi.

Les études montrent que ces programmes sont plus efficaces que les précédents. Ainsi, le cumul de prévision des deux plans de développement (2006-2008 et 2009-2012) a été largement atteint pour les programmes Idmaj et Taehil ; en revanche le programme Moukawalati, très ambitieux en termes de nombre d'entreprises et d'emplois créés, n'a atteint que partiellement ses objectifs et perd en efficacité depuis 2010.

Entre 2006 et fin 2013 le nombre total des chercheurs d'emploi insérés au travers d'Ildmaj a atteint près de 400.000 diplômés, soit une moyenne de 50.000 par an. 17.500 insertions ont été réalisées au cours du premier trimestre 2014. Par ailleurs, les actions de formation au titre de Taehil ont bénéficié à plus de 105.000 chercheurs d'emploi entre 2007 et fin 2013 (3.500 durant le premier trimestre 2014), avec une prédominance de secteurs émergents.

Pourtant, il est de notoriété publique que les mesures financées par l'ANAPEC ont exclu des catégories de jeunes durement affectées par le chômage : illettrés, personnes en rupture de scolarité, diplômés et titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de FP provenant des petites villes ou des régions périphériques, chômeurs de longue durée et personnes en situation d'exclusion ou de handicap. Aucune mesure n'a été prise pour favoriser l'insertion des femmes, en dépit de l'exclusion évidente dont elles sont l'objet.

Enfin, ce n'est qu'à la fin de 2011, avec l'entrée en vigueur de la convention de partenariat entre le gouvernement et la CGEM, qu'une couverture sociale pour les bénéficiaires des programmes de stage a été introduite⁷.

Si le gouvernement a bien proposé des mesures visant à améliorer les programmes gérés par l'ANAPEC (Plan 2013-16), celles-ci sont toujours en cours d'approbation et les détails y afférent ne sont pas encore connus.

Conformément aux dispositions de la déclaration gouvernementale dans le domaine de la promotion de l'emploi, le Ministère de l'emploi et des affaires sociales a élaboré, en coordination avec les départements concernés, une première vision pour la mise œuvre de deux nouveaux programmes, Moudabara et Taetir. Ce dernier ciblera les diplômés touchés par le chômage de longue durée.

Un projet de loi de 2014 en cours d'étude prévoit aussi l'élargissement des prestations de l'ANAPEC (accueil, accompagnement, programmes spécifiques d'emploi) à tous les chercheurs d'emploi, quel que soit leur niveau d'instruction (y compris les non diplômés), dans un premier temps dans les régions pilotes. Par ailleurs, l'ANAPEC a lancé en août 2014 un appel d'offres pour l'évaluation du programme Taehir.

La création en juin 2014 de l'Observatoire national du marché du travail, l'ONMT, en lien avec le Ministère de l'emploi, est une autre étape importante à signaler. Mieux armé en termes d'analyse, d'évaluation et de prospection, l'ONMT portera également son attention sur l'offre de compétences et sur les résultats concrets du système d'éducation et de formation. A condition que les objectifs et l'approche de ces analyses fassent l'objet d'une coordination adéquate entre les départements concernés, le Maroc disposera alors d'une base plus solide pour prendre des décisions dans ces domaines.

⁷ Contrat de prise en charge sociale.

Perspectives et priorités

La mise en œuvre de la FP (2015-2021) se heurtera forcément aux réalités du terrain, marquées par des intérêts parfois divergents et des difficultés de dialogue. Les clefs qui permettront de réaliser des progrès mesurables sont la concertation et une approche partenariale axée sur les synergies.

Les questionnements sur la qualité des établissements de FP et leurs certifications ne peuvent évoluer sans la contribution des parties prenantes, en particulier les utilisateurs. Comme l'indique le rapport d'évaluation de la Charte de l'éducation et de la formation (INE, 2014, p.6) :

« Paradoxalement, si les attentes de la société marocaine vis-à-vis du système éducatif sont particulièrement fortes, on n'assiste pas à une mobilisation sociétale autour de l'école. Comment surmonter ce paradoxe pour répondre effectivement à ces demandes de la société ? Tel est l'enjeu majeur qui va bien au-delà de l'école pour concerner la société toute entière. »

La gouvernance fera la différence. Une gouvernance orientée sur la notion *d'écosystème*, intégrée, pérenne, responsable devant les citoyens et génératrice de confiance mutuelle entre les acteurs, les décideurs et les utilisateurs de sorte à :

- Minimiser les conflits potentiels au sein du système de la FP, un risque réel pour l'efficacité des réformes et des investissements. Pour cela, il importe de bien définir les objectifs, les rôles et les actions dans le cadre d'une diversité qui doit être considérée comme une force.
- Repenser la Commission nationale (et les commissions régionales) de la FP en vue d'un plus grand partage d'informations et de propositions entre partenaires
- Faire du suivi et de l'évaluation de la stratégie de FP un projet fédérateur conçu pour aider une conduite articulée et coordonnée des politiques.

Compte tenu de l'interdépendance entre éducation et formation et des répercussions de ces systèmes sur les acteurs économiques et sociaux, la gestion du facteur temps est cruciale. Par exemple, le CNC suscite une forte expectative auprès du patronat et des fédérations en matière de productivité, de compétitivité internationale et d'emploi. La relance du CNC en 2014 est donc une opportunité unique de renforcer la collaboration entre Etat et patronat sur la base de propositions innovatrices.

INTRODUCTION

Ce rapport a été rendu possible grâce aux documents stratégiques, aux sources analytiques (études, diagnostics et analyses), aux cartes de la FP, aux enquêtes d'insertion des lauréats et aux données sur les réalisations des politiques d'emploi. Il a bénéficié des nombreux débats en cours sur le sujet : la stratégie nationale de la FP (2015- 2021), évaluation de la Charte de l'éducation et de la formation, mise en place du Cadre national de certifications, le CNC, analyses liées à la conception de la stratégie pour l'emploi, etc. Les entretiens et les dialogues avec les différentes parties prenantes au cours de 2014 ont été d'une valeur inestimable. La version provisoire du rapport d'évaluation (2000-2013) de la Charte de l'éducation et de la formation (Instance nationale d'évaluation, c'est-à-dire INE, 2014) nous a été communiquée en octobre 2014 et la stratégie nationale de la FP – en avril 2015.

L'objet de ce texte est de réfléchir au développement des politiques de la FP dans un contexte d'apprentissage tout au long de la vie sur un triple plan : acquis, défis et nouvelles orientations. Il s'appuie sur une base documentaire complète et mise à jour dans la mesure du possible ainsi que sur des informations et des points de vue transmis par les différents acteurs, y compris des experts indépendants.

Le contexte politique et économique

Dans un pays aux ressources naturelles limitées, le capital humain est le principal levier de développement. Les acteurs économiques marocains ambitionnent de participer pleinement aux processus de mondialisation, d'intégration économique avec les marchés de l'UE et sont conscients de l'importance des investissements dans la FP dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Par ailleurs, la population marocaine est elle-même demandeuse d'une éducation et d'une formation de qualité, garantes de compétences et de certifications valorisées par le marché de l'emploi et pouvant contribuer à réduire les inégalités sociales.

L'emploi, surtout l'emploi des jeunes, a acquis une place centrale dans le débat sur les politiques publiques. Ainsi, dans son rapport « Employabilité des jeunes: les voies et les moyens », de 2011, le Conseil économique social et environnemental, le CESE, propose l'adoption d'un « pacte national pour l'emploi des jeunes » mettant l'accent sur une meilleure formation pour l'employabilité, la promotion de l'auto-emploi ou le développement des compétences entrepreneuriales.

La nouvelle Constitution, validée par référendum de juillet 2011, garantit pour la première fois le droit à la FP dans son article 31:

« L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits :

- aux soins de santé,
- à la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'Etat,
- à une éducation moderne, accessible et de qualité,
- à l'éducation sur l'attachement à l'identité marocaine et aux constantes nationales immuables
- à la formation professionnelle et à l'éducation physique et artistique,
- à un logement décent,
- au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi,
- à l'accès aux fonctions publiques selon le mérite,
- à l'accès à l'eau et à un environnement sain,

- au développement durable. »

La création en juillet 2014 du Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, le CSEFRS, composé de nombreux représentants du gouvernement et de la société, fait suite aux orientations royales d'août 2013 faisant de l'éducation et de la formation une priorité majeure. Le CSEFRS devient un maillon essentiel d'élaboration des politiques dans ce vaste secteur.

Le rapport publié en juillet 2014 par le CESE au titre de 2013 rappelle le contexte régional et international, marqué par des tensions politiques et sociales. Il souligne que le Maroc « jouit, outre de la stabilité politique, d'un socle de grandes réformes et d'un projet de société bénéficiant de l'adhésion des citoyens et de l'appui de l'ensemble des forces vives du pays ». En 2013, favorisée par une hausse de la valeur ajoutée agricole de 19% due en partie à une bonne pluviométrie, l'économie a du reste retrouvé le rythme moyen de croissance de la dernière décennie : 4,4% en 2013 contre 2,7% en 2012.

Mais, en raison d'un ralentissement de la demande intérieure et extérieure, cette reprise ne s'est pas répercutée sur le PIB non agricole, qui a enregistré l'une de ses plus faibles performances depuis 2000 : plus 2% au lieu de plus 4,3% l'année précédente.

Par ailleurs, le contenu en emplois de la croissance a maintenu sa tendance baissière, de sorte que le chômage s'est stabilisé en 2013 avant d'augmenter légèrement en 2014. Ainsi, seulement 114.000 nouveaux emplois ont été créés en 2013. Le secteur du BTP a perdu à lui seul 50.000 emplois durant cette année, alors qu'il était à l'origine de la création moyenne de 55.000 emplois annuels entre 2007 et 2011. Résultat : selon le rapport du CESE, le taux de chômage en 2013 a atteint 36% chez les 15-24 ans, 18,2% chez les titulaires de diplômes et 9,6% chez les femmes.

1. VISION DU SYSTEME NATIONAL D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1 Introduction au système d'éducation et de FP

L'étude sur l'élaboration de la stratégie de la FP (Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2012), l'une des plus utilisées dans ce rapport, montre la complexité du système dans ses composantes publiques et privées.

Les indicateurs clés de ce système peuvent être synthétisés comme suit⁸ :

1. **Stagiaires** :
 - Total des effectifs = 380.422 (formation résidentielle = 248.916 ; alternance = 70.670 ; apprentissage = 31.000). Filles = 42%
 - 77, 7% en formation dans le secteur public et environ 22, 3% dans le privé
 - 60% de l'effectif global dans les niveaux Technicien et Technicien Spécialisé et 40% dans les niveaux Spécialisation, Qualification et CAP
2. **Filières** : 324 dans plusieurs secteurs et 4 niveaux (année 2012-2013)
3. **Nombre d'établissements de FP** : 1.944 dont 527 publics (dont 327 de l'OFPPT) et 1.417 privés (dont 425 accrédités)
4. **Formateurs** : 18.975, dont 11.020 dans le privé et 7.955 dans le public

TABLEAU 1 : ORGANISATION DES MODES ET DISPOSITIFS DE FP

Modes et dispositifs de FP		Définition	Textes de référence
Formation initiale (FPI)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Résidentielle ■ Alternée ■ Par apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ FP dispensée dans l'établissement avec 1 à 2 mois de stage en entreprise ■ FP dispensée à 50% au moins en entreprise et à 1/3 au moins dans le centre ■ FP dispensée à 80% au moins en entreprise et à 10% au moins dans le centre 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Décret de 1987 – secteur public ■ Loi 12-00 / Formation par apprentissage ■ Loi 13-00 – secteur privé
Formation continue (FPC)	<ul style="list-style-type: none"> ■ FPC en cours d'emploi ■ FP des populations en quête d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Actions de formation à destination des salariés ■ FP destinées aux populations en quête d'un premier emploi et à celles ayant perdu leur emploi ou en précarité d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Décret 2-73-633 du 22/05/1974 portant création de la Taxe Formation Professionnelle (TFP) ■ Manuel procédures relatif aux contrats pour la réalisation des Programmes Spéciaux de Formation, les CSF ■ Manuel de procédures GIAC

Par ailleurs, la formation initiale résidentielle se fait aussi via les filières techniques de l'éducation nationale. Pour les niveaux suivant le bac, la FP résidentielle est organisée via les filières techniques de l'enseignement supérieur.

⁸ Département de la Formation Professionnelle, présentation réalisée le 23/10/2014 à Rabat, atelier CNC. Données sans date.

TABLEAU 2 : LES NIVEAUX DE QUALIFICATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Prérequis enseignement	Lieu de formation	Niveau de qualification	Durée de la formation ⁹	Débouché
Baccalauréat	Etablissements publics et privés	Technicien supérieur	2 ans (minimum)	Vie active / licence professionnelle
2ème année enseignement secondaire qualifiant	Etablissements publics et privés	Technicien	2 ans	Vie active
3ème année enseignement collégial	Etablissements publics et privés	Qualification	1 à 2 ans	Vie active
4ème année 2ème cycle enseignement primaire	Etablissements publics et privés	Spécialisation	1 à 2 ans	Vie active
Savoir lire, écrire et calculer	CFA et établissements publics et privés	Certificat d'apprentissage	1 à 2 ans	Vie active

TABLEAU 3 : FORMATIONS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES DANS L'EDUCATION NATIONALE ET L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Education Nationale – filières de formation				Enseignement Supérieur – filières de formation			
Prérequis	Lieu de formation	Diplôme	Durée	Prérequis	Lieu de formation	Diplôme	Durée
Brevet	Lycée technique	Bac technique	3 ans	Bac	Ecole Sup Technologie (EST)	Diplôme Universitaire de Technologie (DUT)	2 ans
Brevet	Filières techniques dans lycée généraliste et technique	Bac technique	3 ans	Bac	Ecole Nationale de commerce et gestion (ENCG)	Diplômes spécifiques	5 ans
Bac	Lycée technique / établissement approprié	BTS	2 ans	Bac	Filières techniques facultés et écoles d'ingénieur	Licence pro	3 à 5 ans
				Bac	Facultés des Sciences et Techniques	Licence pro	3 à 5 ans

TABLEAU 4 : MECANISMES DE FP CONTINUE EN COURS D'EMPLOI

Mécanisme	Définition	Activités	Secteurs couverts
Groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC)	Association à but non lucratif, constituée et gérée par les organisations professionnelles et disposant du statut-type de GIAC	Financement et accompagnement pour : Actions d'information et de sensibilisation Etudes de diagnostic stratégique Etudes d'ingénierie de formation	IMME Chimie Parachimie Textile-cuir Technologies Pêches maritimes BTP Agroalimentaire Tourisme hôtellerie Tertiaire et transport logistique
Contrats Spéciaux de Formation (CSF)	Contrats avec les entreprises pour le remboursement des	Financement de : Formation planifiée Formation non planifiée	Tous les secteurs dont les entreprises sont assujetties à la TFP

⁹ Information corroborée par le document de présentation de l'Etude sur l'élaboration d'une vision stratégique de développement de la FP à l'horizon 2020, Rabat 2012

1.2 Capacité d'innovation et de changement

L'histoire récente de la FP au Maroc a quatre décennies. Le système s'est transformé et enrichi par l'introduction de démarches appropriées et la recherche de solutions innovantes.

Cette politique dépend de ressources humaines, méthodologiques et financières, mais aussi du leadership des principales institutions, dont largement dépend la durabilité des résultats des projets appuyés par les partenaires internationaux œuvrant au renouvellement des politiques, pratiques et les bases méthodologiques de la FP.

Deux exemples d'approches innovatrices sont le Bac pro, le bac professionnel, et l'Institut de formation aux métiers de l'industrie automobile, l'IFMIA. L'intérêt que soulève le premier auprès des partenaires économiques montre que les facteurs de succès sont déjà en place, même s'il est trop tôt pour procéder à une évaluation. Quant au second, ce mécanisme très proche de l'entreprise paraît répondre à la demande et fait montre d'un dynamisme que soulignent les personnes formées.

Bien entendu, le suivi et l'évaluation seront indispensables pour garantir une amélioration continue et la généralisation des bonnes pratiques.

1.2.1 Le Bac pro

Les spécialités retenues pour ce bac, qui a été lancé à la rentrée scolaire 2014/2015, découlent directement des besoins des entreprises partenaires. L'initiative se limitera dans un premier temps aux villes de Casablanca, Rabat, Salé, Tanger et Tétouan avec quatre filières : maintenance industrielle, industrie mécanique, industrie aéronautique et gestion des terrains agricoles.

Les nouveaux programmes ont été élaborés avec le concours de la CGEM, l'IFMIA et d'autres partenaires. Ils seront dispensés à hauteur de 60% dans les établissements de l'enseignement général et à 40% dans les centres de formation (IFMIA) et les entreprises. L'objectif de ce chantier ambitieux est de développer des campus métiers ainsi que de favoriser une meilleure intégration de la FP, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du monde de l'entreprise. Les détails du lancement de la nouvelle filière sont recueillis dans un mémorandum de partenariat entre le Ministère de l'Education et le centre (par exemple, l'IFMIA).

Le Bac pro se déroule en trois phases :

- L'enseignement général: des cours classiques dispensés en présentiel dans les établissements d'enseignement général.
- Les travaux et leçons pratiques: dispensés dans les centres de formation professionnelle.
- Le stage professionnel: dans une entreprise du secteur.

1.2.2 Partenariat public-privé: l'exemple des IFMIA

Les IFMIA sont gérés sur la base de conventions entre les entreprises et associations du secteur automobile et le Ministère en charge de la FP. Ils ont pour mission de former le personnel des entreprises avant embauche et à l'embauche et de dispenser de la FPC aux employés en activité. Ils sont de plus qualifiants. En effet, à l'issue du cursus, des attestations sont délivrées aux personnes formées avec un relevé des compétences acquises.

Il existe à ce jour trois IFMIA :

- L'IFMIA de Casablanca a pour mission de satisfaire aux besoins en termes de profils de la SOMACA (groupe Renault) et de ses fournisseurs. Cet IFMIA, géré par l'Amica, a initié les

formations en 2013-2014, avec des programmes de niveau Technicien spécialisé, et a enregistré une grande affluence de candidats. En 2014 l'institut a commencé aussi des formations dans le cadre du programme Taehil de l'ANAPEC.

- L'IFMIA de Tanger a pour objectif de répondre aux besoins des équipementiers installés à Tanger Free Zone et de ceux installés à Tanger Automotive City. Cet IFMIA est géré par le groupe Renault Maroc. L'IFMIA Tanger-Méditerranée a assuré une grande partie de l'effort de formation pour Renault avec pas moins de 5.500 personnes formées, selon Renault, totalisant un peu plus d'un million d'heures de formation. Il s'étale sur 5.600 m² répartis entre 22 écoles de dextérité, 8 ateliers de formation en maintenance et des locaux pour la formation tertiaire et administrative avec une capacité de 250 stagiaires par jour.
- L'IFMIA de Kénitra vise à répondre aux besoins des équipementiers de la région. Une convention pour la mise en place de la gestion de l'IFMIA a été signée en 2011 entre les ministères chargés de la FP, de l'industrie et des finances et le consortium "Corporation Mondragon, Chambre de Commerce de Saragosse et Atlantic Free Zone".¹⁰

1.3 Benchmark avec le cadre stratégique « Education et formation 2020 » de l'UE (ET 2020)

Vu l'importance du processus d'intégration du Maroc avec l'UE, stipulé par l'Accord d'association et le « statut avancé » (octobre 2008), il est opportun de tenter une comparaison du Maroc avec l'UE par rapport à ce cadre stratégique.

Réalisée à l'initiative de l'ETF, cette analyse se base sur les données publiées par le HCP, le Haut commissariat au plan. Compte tenu de l'accès limité aux données de l'enquête nationale sur l'emploi du HCP, les mesures pour le Maroc sont indicatives (Tableau 5). En annexe 3 est présenté le détail de l'analyse. A noter aussi que les groupes d'âge présentés pour le Maroc, en raison de la méthodologie du HCP, ne correspondent pas exactement à ceux de l'indicateur de base.

Un autre indicateur fondamental pour l'UE est le taux d'emploi des 20-64 ans, dont l'objectif a été fixé à 75% (pour 2020). Vu l'impossibilité de désagréger ces groupes d'âge pour reconstruire d'autres modalités (voir note 14), nous avons calculé pour le Maroc un indicateur des 25-59 ans. En 2012 ce taux était de 55,6%, dont 27,7% pour les femmes. En 2013, le taux d'emploi n'a pas changé, mais il s'est amélioré pour les femmes (28,2%). Le tableau détaillé est disponible en Annexe 3. Dans l'UE, la moyenne atteinte en 2012 et aussi en 2013 était de 68,4% (population 20-64 ans).

Cette comparaison montre l'écart important par rapport à l'UE (particulièrement pour la population disposant d'un niveau d'éducation supérieur) et la difficulté d'obtenir des indicateurs comparables.

¹⁰ <http://www.ifmia-kenitra.com/>

TABLEAU 5 : BENCHMARKS ET 2020 – CALCUL INDICATIF DES INDICATEURS POUR LE MAROC

Benchmark ET 2020	Mesure calculée pour le Maroc	Moyenne UE 11
Early childhood education At least 95% of children (from 4 to compulsory school age) should participate in early childhood education;	La part des enfants âgés de 4 à 5 ans dans le préscolaire durant l'année scolaire 2013 – 2014 est de 12: 67,8% pour l'ensemble (garçons et filles) 61,8% pour les filles	93,2%
Achievement in reading, maths and science ¹³ Fewer than 15% of 15-year-olds should be under-skilled in reading, mathematics and science;	Pas disponible Le Maroc ne participe pas à PISA	Reading: 19.6% Maths: 22.2% Science: 17.7% (2009)
Early school leavers Less than 10% of 18-24 with at most lower secondary education and not in further education or training	Pas disponible À titre indicatif : le taux d'abandon scolaire du secondaire collégial (CITE 2010, niveau 2) est de 10,4% ; celui du niveau secondaire qualifiant (CITE 2012, niveau 3) est de 11%	12,7% (2012)
Tertiary educational attainment At least 40% of 30-34 who have successfully completed university or university-like education	9,3% (2012, groupe 25-34) ¹⁴	35,7% (2012)
Lifelong learning At least 15% of 25-64 participating in education and training	Pas de données disponibles	10,7% (en 2013)

1.4 Eléments de vision stratégique

Dans la période de ce rapport les politiques de main-d'œuvre et de ressources ressortent de différents documents aux horizons variables, notamment :

- La Charte nationale de l'éducation et de la formation (CNEF) (2000)
- Le Programme d'urgence pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la FP (2009-2012)
- Le Programme national d'émergence industrielle (2008-2012) et les programmes sectoriels avec leurs projections en termes d'emploi, de changements du contenu du travail ou de qualifications
- Les études sectorielles mettant l'accent sur la FP
- La stratégie nationale de la FP (2021) – principale orientation de la politique de l'état l'horizon 2021

La Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021 (SNFP) élaborée selon une démarche participative depuis 2011, et révisée en 2014-2015 en consultation avec les opérateurs de la formation professionnelle, représentants du secteur privé, ainsi que les partenaires sociaux, a été initialement adoptée par le Gouvernement le 13/09/2014 et finalement approuvée le 19/03/2015 par le comité stratégique, qui est l'instance de pilotage regroupant l'ensemble des acteurs et partenaires concernés.

La stratégie se base sur l'article 31 de la Constitution de 2011, qui prévoit «...la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens (...) à la Formation Professionnelle...» et a formulé sa vision 2021 comme suit : « Une formation professionnelle de

¹¹ Commission européenne (2013), Monitor

¹² Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle

¹³ The share of 15-year-olds failing to reach Level 2 in reading, mathematics and science as measured by the OECD's Programme for International Student Assessment (PISA)

¹⁴ La déclinaison des groupes d'âge dans tous les rapports de l'enquête nationale sur l'emploi est la suivante : moins de 15 ans, 15–24 ans, 25–34 ans, 35–44 ans, 45–59 ans, 60 ans et plus. Comme il n'est pas possible de désagréger ces groupes d'âge pour reconstruire d'autres modalités, nous avons calculé cet indicateur pour la catégorie des personnes âgées de 25 à 34 ans.

qualité pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du Capital humain et pour une meilleure compétitivité de l'entreprise ».

Les objectifs stratégiques sont:

1. Garantir le droit à la formation professionnelle: inclusion sociale et territoriale
Indicateur : formation de 10 millions de citoyennes et citoyens
2. Améliorer la compétitivité de l'entreprise en tant qu'acteur et espace privilégié de formation
3. Formation de :
 - 50% des stagiaires en formation en milieu professionnel
 - 20% des salariés en formation continue par an
4. Maximiser l'insertion professionnelle par l'amélioration continue de la qualité de la formation
Taux d'insertion 2021 : 75% des lauréats
5. Intégrer l'enseignement général et la formation professionnelle pour une meilleure attractivité de la formation professionnelle et pour permettre aux jeunes d'exprimer leur vocations.

Renforcer la gouvernance de la politique publique de la formation professionnelle induisant performance et synergie.

Cette stratégie vise à fédérer les parties prenantes et opérateurs, autour d'une vision plus moderne centrée sur l'employabilité (surtout des jeunes), une gestion plus efficace des ressources y inclus le potentiel de formation en entreprise et introduction d'une approche innovante de rapprochement entre l'enseignement général, professionnel et supérieur. Par ailleurs la SNFP contient des éléments importants pour sa mise en œuvre, synthétisés dans des contrats programme avec les différents ministères et partenaires, et qui définissent les conditions et modalités de déploiement de la stratégie.

Un annexe détaillé de la stratégie définit les objectifs quantitatifs déclinés annuellement par types, modes et opérateurs de formation / groupes cible. Ce plan prévoit une forte croissance des effectifs en formation en milieu du travail – par alternance et apprentissage. Selon le plan de financement la part de l'état atteindra environ 26 milliards de MDH (soit EUR 2,5 milliards) sur un total estimé de 66 milliards MDH (horizon 2021), autres sources étant les ménages la TFP et les entreprises. Le document précise aussi les besoins annuels en ressources humaines (formateurs et administrateurs) par opérateur (total 5.126, dont 4.579 formateurs). Le DFP sera renforcé de 136 personnes dans la période 2015-2018.

La Charte nationale de l'éducation et de la formation, la CNEF, a été élaborée et discutée entre les principales forces économiques et sociales en prenant en compte les expériences des réformes antérieures dans l'appareil éducatif et le dispositif de FP. L'adaptation de ces dispositifs est considérée comme l'un des principaux défis à relever par la nation.

Le texte fixe les grands principes sur lesquels doit s'appuyer tout le système : éradiquer l'analphabétisme, améliorer la qualité des formations, mettre en place des systèmes de validation des acquis et établir des passerelles entre les systèmes d'éducation et de formation. Organiser la transition des jeunes entre l'école et l'emploi et adapter la FP aux besoins de l'appareil productif sont deux autres de ses ambitions.

Face aux difficultés de mise en œuvre des dispositions de la CNEF, le gouvernement a adopté en 2008 un programme d'urgence jusqu'en 2012 pour l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la FP avec quatre objectifs clés:

1. Rendre effective l'obligation de scolarité jusqu'à l'âge de 15 ans

2. Promouvoir l'excellence dans le secondaire et renforcer l'offre d'enseignement supérieur en vue d'en faciliter l'accès et de garantir l'employabilité de ses lauréats tout en valorisant la recherche scientifique
3. Mettre en place un pilotage efficace du système pour son amélioration continue, notamment en le décentralisant et en le dotant d'outils de gestion permettant de renforcer les compétences, d'assurer un meilleur encadrement et de revaloriser le métier des enseignants
4. Veiller à mobiliser des ressources financières suffisantes pour relever les défis posés

Pour la FP, vu la nécessité d'accompagner les programmes de développement sectoriels par une offre adéquate de force de travail, le programme d'urgence fixait plusieurs priorités opérationnelles :

1. Le développement de l'apprentissage dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat et la création de licences professionnelles en partenariat entre les universités et les établissements de FP
2. L'accompagnement du plan d'émergence industrielle et du plan du secteur de l'hôtellerie pour répondre à leurs besoins en ressources humaines
3. La régulation des offres publiques et privées de FP pour les secteurs prioritaires par une prise en charge par l'État d'un tiers du coût de la formation dans les établissements privés de formation
4. L'optimisation des durées de formation
5. L'amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion à travers l'élaboration d'un programme, Taehil 2012, qui concernerait 100.000 chercheurs d'emploi diplômés (ANAPEC)
6. L'ingénierie du système de FP selon l'approche par compétences

Le principal opérateur de la FP, l'OFPPPT, est mobilisé sur les objectifs identifiés dans le projet de stratégie à travers son plan d'action 2015 du 30 janvier de la même année. Tout en prônant le développement des modalités résidentielle et en alternance¹⁵, celui-ci aborde la question du financement de la participation des entreprises en proposant de créer des incitations fiscales. L'OFPPPT est, par ailleurs, déjà engagé activement dans la préparation du Bac Pro.

Les ministères de l'agriculture, de l'artisanat, de l'industrie et du tourisme appliquent leurs propres plans relatifs à la FP. Ainsi, le Ministère de l'agriculture, très impliqué dans le Bac pro, œuvre-t-il depuis 2013 dans le cadre du Plan Maroc Vert qui prévoit l'entière réorganisation du réseau, un cadre réglementaire amélioré et l'augmentation des ressources. Les objectifs sont multiples : augmentation massive du nombre de lauréats et de formateurs ; création d'un pôle multi-centres par région pour mutualiser les ressources et favoriser la mobilité entre établissements ; lancement d'un contrat programme avec les professionnels pour le développement des filières ; nouveau mode de partenariat pour les Centres de formation par apprentissage, les CFA ; création d'un statut du formateur, y compris pour le personnel d'encadrement pédagogique, et mise en place d'un centre de formation des formateurs et d'ingénierie pédagogique à Kéintra (ouverture prévue en 2016) qui serait un point de passage obligé pour tous.

Finalement, une stratégie nationale de l'emploi a été approuvée le 2 mars 2015 par un comité de pilotage formé par les Secrétaires généraux des ministères concernés, mais le premier passage devant le Conseil du gouvernement en mars 2015 demandé une révision complémentaire, avant que la stratégie ne soit complétée par un plan d'action. Dans sa forme courante, la stratégie s'appuie sur trois piliers (création d'emplois, capital humain et politiques actives) et recommande des actions volontaristes pour améliorer la qualification de la force de travail. L'axe « capital humain » prévoit : a) d'assurer à tous les citoyens une offre d'éducation et de formation tout au long de la vie; b) de réduire les sorties prématurées du système éducatif et de développer les passerelles; c) d'élargir et de

¹⁵ Selon la Loi, l'alternance suppose que 50% du temps de formation ait lieu dans l'EFPP et 50% en entreprise.

professionnaliser l'offre de formation et de promouvoir la validation des acquis; d) de renforcer les modes de formation alternée et en apprentissage; e) de réduire les disparités de genre ou territoriales.

Les innovations du Pacte national pour l'émergence industrielle, le PNEI, et des autres programmes sectoriels avec leurs répercussions sur l'emploi et sur les qualifications sont analysées dans le chapitre qui suit.

1.5 Evaluation des progrès depuis 2010

Progrès	Sans changement	Difficultés ou recul
<p>1. Projet de la stratégie pour la FP élaboré sur la base d'une analyse approfondie et de la participation d'acteurs. En voie d'approbation en mars 2015 (processus retardé de presque 3 ans).</p> <p>2. Projet de la stratégie de l'emploi pour ce qui concerne le « capital humain ». Acceptation par le comité de pilotage, d'où une adoption officielle possible courant 2015.</p> <p>3. De nouvelles initiatives législatives très attendues ont été portées devant le Conseil du gouvernement et attendent leur adoption, comme la loi de la FP.</p> <p>4. Importantes innovations dans la FP : a) instituts sectoriels bien équipés basés sur un partenariat public-privé (IFMIA) avec un fort appui des entreprises ; b) le Bac pro, basé sur le partenariat entre écoles et instituts de formation (dont l'IFMIA) qui vise des parcours plus propices à la progression.</p>	<p>1. Aucun progrès dans la préparation de la Loi cadre de la formation professionnelle</p>	

2. EFFICIENCE DE LA REPONSE AUX DEMANDES DE L'ECONOMIE ET DU MARCHE DU TRAVAIL

2.1 Facteurs de l'économie et du marché du travail qui influent sur la demande de compétences

Ce chapitre s'appuie sur les analyses et des rapports inclus dans les Références, et plus spécifiquement : CESE (2014), DFP (2013c), Ibourk (2014), IMF (2014), HCP (2013 et 2014).

2.1.1 La performance économique

L'économie a bien progressé depuis le début des années 2000 comme l'indique la croissance élevée et soutenue de la production, l'augmentation des flux d'investissement et la faible inflation. Son rythme a atteint 4,5% par an en moyenne durant la dernière décennie, près de deux fois la moyenne de la décennie précédente. Suite à une hausse de la valeur ajoutée agricole de 19%, favorisée entre autres par une bonne pluviométrie, la croissance a atteint 4,4% en 2013 contre 2,7% en 2012.

Selon le HCP¹⁶, sur l'ensemble de l'année 2014, le taux provisoire de croissance aurait été, ainsi, de 2,2%, en baisse de 0,3 point par rapport à l'estimation retenue par le HCP au mois de juin 2014. Il faut cependant noter l'accroissement de la contribution des secteurs manufacturiers et des services dans le PIB, ce qui pourrait signifier une hausse de la demande de main d'œuvre qualifiée.

- Cette tendance sera accentuée par le recul du secteur primaire, qui pourrait enregistrer une baisse de sa valeur ajoutée de 2,3% en 2014 après une croissance de 18,7% en 2013.
- Les activités du secteur secondaire devraient s'accroître de 2,3% contre une progression de 0,3% en 2013 du fait de la reprise dans le secteur minier et de la consolidation de la croissance des industries manufacturières, surtout l'agroalimentaire, l'automobile et l'aéronautique.
- Au niveau du tertiaire, les activités des services marchands devraient poursuivre leur amélioration grâce au tourisme, aux télécom et aux services aux entreprises. La valeur ajoutée des services fournis par les administrations publiques devrait augmenter modérément. Au global, on peut s'attendre à une croissance de la valeur ajoutée de 3,6% contre 2,7% en 2013.

En 2015, les prévisions font état d'une hausse de la croissance à 3,7% en raison du Programme d'accélération industrielle.

2.1.2 Croissance économique et emplois par secteurs

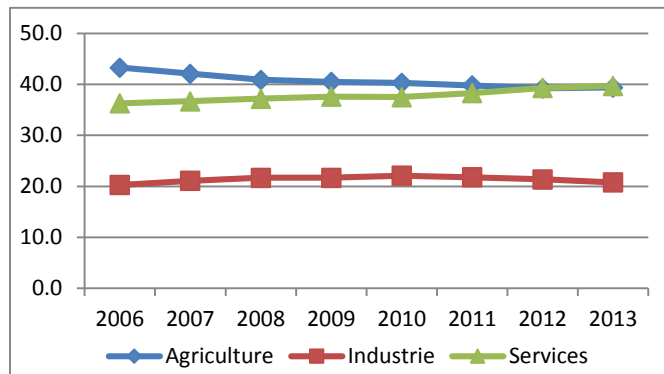
L'économie peine à créer des emplois. Malgré les efforts consentis par les pouvoirs publics pour créer les conditions d'une croissance soutenue, l'impact en termes d'emplois décents et productifs reste limité, surtout au regard de la demande sociale. Le contenu en emplois du PIB a connu une tendance baissière dans la période 2006-2013 par rapport à la première moitié de la décennie. Alors, un point de croissance économique correspondait à plus de 34.100 nouveaux emplois contre 21.100 postes entre 2006 et 2013. L'élasticité croissance/emploi a donc baissé de 0,39 (2000-2005) à 0,21 (2006-2013) (Ibourk, 2014).

L'évolution de l'emploi par secteur montre la grande résistance de l'agriculture qui maintient en 2013 40% des actifs occupés (Graphique 1), malgré la régression de la création d'emplois dans ce secteur, conséquence des gains de productivité liés, entre autres, aux investissements à forte intensité capitalistique du Plan Vert.

L'industrie éprouve du mal à accroître sa part dans l'emploi, alors que les services ont pris les devants (Graphique 1).

¹⁶ <http://www.hcp.ma/> accès 03/05/2015

GRAPHIQUE 1 : L'EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEURS (%)



Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP

Par secteur d'activité :

- L'évolution de la valeur ajoutée du secteur agricole fluctue au gré des conditions climatiques, mais son poids en termes d'emplois marque une tendance baissière entre 2000 et 2013.
- Le secteur secondaire a connu des évolutions différenciées. L'industrie a accusé un recul de sa contribution aussi bien en termes d'emplois que de valeur ajoutée. Par ailleurs, la production minière a baissé tandis que le bâtiment et les travaux publics (BTP) se renforçaient surtout en emplois (et donc moins en valeur ajoutée).
- Le secteur tertiaire, y compris les services marchands fournis par l'administration publique, a vu sa valeur ajoutée progresser de manière régulière, de 5,5% par an en moyenne sur cette période. La progression des services tant en valeur ajoutée qu'en emploi s'explique par le dynamisme des postes et des télécommunications. Le commerce, premier pourvoyeur d'emplois du secteur, a vu sa part augmenter dans l'emploi mais diminuer dans la valeur ajoutée, ce qui dénote une baisse relative de la productivité dans cette branche. (Ibourk, 2014).

Services et BTP contribuent pour deux tiers à la variation de la valeur ajoutée totale et sont à l'origine de plus de 93% des emplois créés au Maroc. Mais si leur contribution à l'emploi global a augmenté, elle s'est accompagnée d'une décélération de la productivité. En effet, le faible niveau de qualification de la majorité des emplois créés dans ces deux secteurs influe négativement sur l'indicateur de productivité.

2.1.3 Politiques de développement de l'économie: les plans sectoriels

En vue de donner la visibilité nécessaire aux investisseurs et d'assurer une croissance économique forte et durable, le gouvernement a mis en place une série de plans créateurs d'emplois et de formations à l'horizon 2015-2020. Ils obéissent à une double logique :

- Le développement de secteurs innovants tels que les énergies renouvelables (Plan énergétique), la logistique (Stratégie nationale pour le développement de la compétitivité de la logistique), l'industrie automobile et l'aéronautique (Pacte national pour l'émergence industrielle) et les services à forte valeur ajoutée où le Maroc offre de véritables avantages compétitifs (Stratégie de développement du tourisme, Plan RAWAJ, Stratégie Maroc export plus, Stratégie Maroc numérique, Stratégie « Maroc innovation », entre autres).
- La modernisation des secteurs traditionnels, comme le Plan Maroc Vert pour la relance de l'Agriculture, la stratégie Halieutis pour la promotion de la pêche, y compris l'aquaculture et la valorisation des produits de la pêche ou, pour prendre quelques exemples, la Vision 2015 pour la dynamisation de l'artisanat.

En 2014 le gouvernement a adopté le Plan national d'accélération industrielle, le PAI, (2014-2020). Il vise la création d'un demi-million d'emplois à l'horizon 2020, pour moitié grâce aux investissements

étrangers et dans le but de porter la part de l'industrie dans le PIB de 14% à 23% en 2020. Décliné en 10 mesures clefs, le PAI a mené à la signature de 26 conventions.

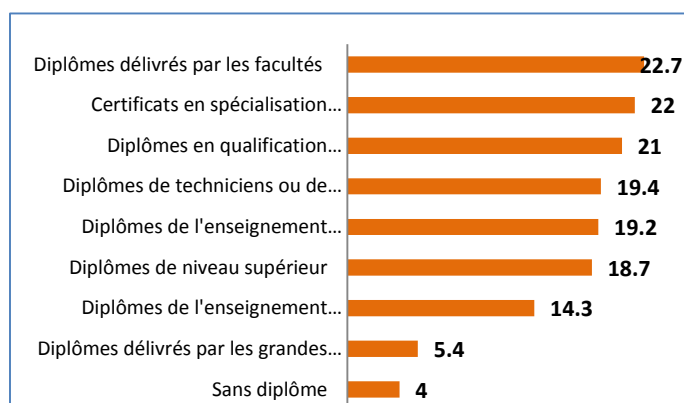
L'une de ses innovations est la promotion d'une approche mieux intégrée du développement industriel : les « *écosystèmes industriels* ». L'objectif est de réduire l'atomisation sectorielle et de créer une nouvelle dynamique entre grands groupes et PME.

Mais les réalisations des plans sectoriels se heurtent à des problèmes de qualité et de compétence de la main d'œuvre, selon un représentant du cabinet du Premier Ministre (lors de l'atelier CNC du 23/10/2014 à Rabat).

2.1.4 Les tendances du marché de l'emploi quant aux compétences

La structure de la population active de 15 ans et plus par niveaux scolaires souligne l'ampleur du défi à relever par les politiques publiques. En 2013 trois actifs sur dix sont sans niveau scolaire. En milieu rural cette proportion s'élève à 49,1% contre 15,1% en milieu urbain. La part des actifs disposant d'un niveau scolaire secondaire atteint 11,3%, 9,5% pour le niveau supérieur. (HCP, 2013).

GRAPHIQUE 2: TAUX DE CHOMAGE SELON LE DIPLOME EN 2012 (%)



Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP

La structure de l'emploi par diplôme illustre elle aussi le défi à relever. Malgré une tendance positive, en 2013, 59,8% des actifs occupés sont sans diplôme (81,7% en milieu rural et 45,2% en milieu urbain) tandis que 27,4% ont un niveau moyen¹⁷ et 12,8% un niveau supérieur¹⁸ (HCP, 2013).

Le taux de chômage selon le diplôme (Graphique 2) appelle une analyse nuancée prenant en compte l'âge, la qualité de l'emploi offert et les attentes des chercheurs d'emploi. Néanmoins, il apparaît que l'économie peine à absorber les demandeurs d'emploi de haut niveau et que la correction des déséquilibres entre offre et demande de qualifications requiert une action politique.

À titre d'exemple, une enquête en entreprise réalisée par l'ETF en septembre 2014 pour identifier la demande de main d'œuvre et de qualifications dans un secteur industriel porteur dans la région de Tanger, l'automobile, montre que plus de 77% des effectifs des entreprises étudiées sont des ouvriers (dans quatre métiers : faisceaux électriques, sellerie automobile, coupe et préparation, montage et câblage) et que le taux d'encadrement ne dépasse pas les 5%. Ces entreprises fournissent des efforts en matière de FP et certaines, comme dans la plasturgie, sont désireuses de créer des Centres de formation par apprentissage intra-entreprises (CFE-IE) pour faire face aux besoins en compétences.

L'enquête nationale sur l'emploi réalisée par le HCP en 2010 montre que la répartition de la demande de main d'œuvre par niveau scolaire est très segmentée par secteur. Le public, offrant plus de

¹⁷ Niveau moyen: certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle.

¹⁸ Niveau supérieur: Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

stabilité et des salaires plus élevés, attire la main d'œuvre qualifiée. En revanche, dans le privé, les entreprises hésitent à faire appel à cette main d'œuvre plus coûteuse.

- Dans l'agriculture, sur un total de 4,181 millions de travailleurs, la proportion des sans diplômes scolaires est de 87%, tandis que la proportion de travailleurs disposant d'un niveau scolaire primaire ou collégial est de 12%.
- En revanche, c'est le secteur public, administrations, entreprises publiques et collectivités locales qui concentre la plus forte proportion de diplômés du niveau supérieur (à partir du baccalauréat) : 53% sur un effectif de 1,02 millions.
- Le secteur du BTP utilise peu de main d'œuvre de niveau éducatif supérieur.
- L'industrie comprend à peine 11% de diplômés de niveau supérieur, chiffre qui tombe à 8% dans le commerce.
- Dans les services, les transports et les télécommunications, la demande de main d'œuvre disposant d'un diplôme de niveau supérieur est un peu plus élevée.

S'il existe dans tous les secteurs une tendance à l'augmentation de la proportion de diplômés du supérieur, la pêche, l'agriculture ou le BTP emploient encore une très forte proportion d'analphabètes. Ils sont exposés à une perte de compétitivité et à une marginalisation du fait des exigences des consommateurs et de la montée en puissance des normes de qualité, lesquelles exigent un personnel alphabétisé.

2.1.5 Les indicateurs du marché de l'emploi

Les principaux indicateurs du marché de l'emploi enregistrent une tendance stable ou légèrement négative.

Selon le HCP¹⁹, entre les troisièmes trimestres 2013 et 2014, le Maroc a créé 133.000 emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire et en a perdu 75.000 dans l'agriculture, la forêt et la pêche, d'où un solde net de 58.000, 36.000 en milieu urbain et 22.000 en milieu rural. Dans la même période, compte tenu de l'évolution de la population active, le taux de chômage est passé de 9,1% à 9,6% au niveau national, de 14% à 14,5% en milieu urbain et de 3,7% à 4,1% en milieu rural. Parmi les 15-24 ans, le taux de chômage est passé de 19,1% à 20,6% (de 16,5% à 16,8% pour les détenteurs de diplômes). Quant au taux de sous-emploi, il a progressé de 9,4% à 10,6% au plan national, de 8,6% à 9,6% en milieu urbain et de 10,3% à 11,6% en milieu rural.

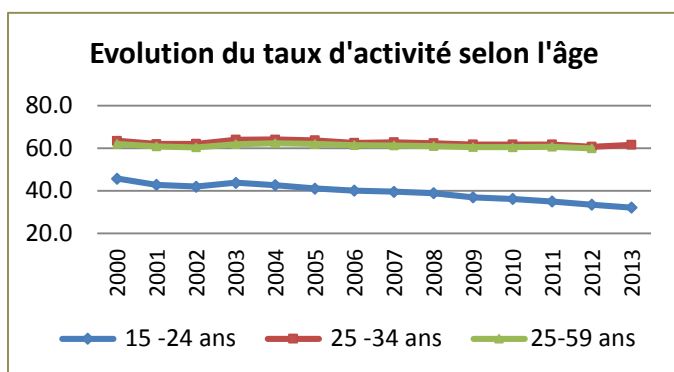
Taux d'activité

Depuis 2005 le taux d'activité ne cesse de baisser : de 51,5% en 2005 à 48,3% en 2013 (voir Graphique 3). Moins de la moitié de la population de 15 ans et plus participe donc à l'activité économique (42,4% dans les villes et 57,4% en zone rurale). Au cours du troisième trimestre de 2014, le taux d'activité s'est établi à 48,2%, avec une remarquable différence de genre (72,3% pour les hommes; 25,7% - pour les femmes) (http://www.hcp.ma/Taux-d-activite-selon-le-sexe_a360.html accès le 03/05/2015).

L'un des principaux enseignements de ce taux est la faible participation des femmes et des jeunes au marché de l'emploi : 25,1% au niveau national pour les femmes en 2013 (17,5% dans les villes et 36,8% en zones rurales), une femme sur quatre seulement participant donc à la vie active. Pour ce qui concerne les 15-24 ans, il est à noter que les jeunes urbains ont un taux d'activité très bas (23,1%) par rapport aux jeunes ruraux (43%).

¹⁹ http://www.hcp.ma/La-Situation-du-marche-du-travail-au-troisieme-trimestre-de-l-annee-2014_a1468.html

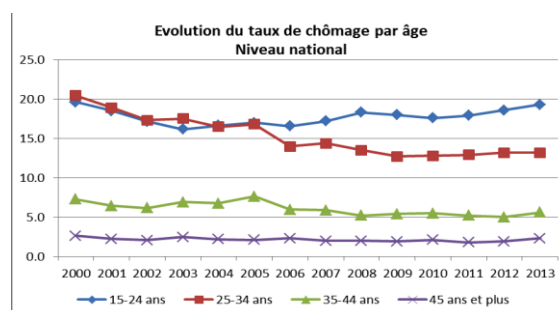
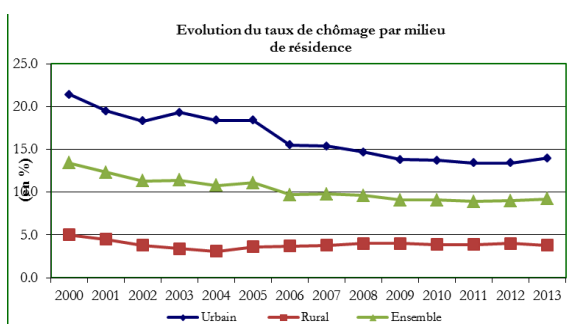
GRAPHIQUE 3: L'EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITE SELON L'AGE (%)



Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP

Taux de chômage

GRAPHIQUE 4: EVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE PAR MILIEU DE RESIDENCE ET PAR AGE (NIVEAU NATIONAL)



Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP

Le taux de chômage s'était stabilisé aux environs de 9% depuis 2010, mais il est passé de 9,2% à 9,9% entre l'année 2013 et l'année 2014 (<http://www.hcp.ma/> accès le 03/05/2015). La part des chômeurs n'ayant jamais travaillé reste élevée (50,4%, 2013). Par ailleurs le poids du chômage de longue durée est prépondérant (64,0% en 2013, sans amélioration visible depuis des années).

Taux d'emploi

L'analyse des taux d'emploi entre 2012 et 2013 révèle une régression du taux national de 0,3 points (de 44,1% à 43,8%). En milieu rural le recul a été d'un point et le taux s'est établi à 55,2% en 2013. En milieu urbain, le taux a légèrement diminué : de 37,0% à 36,4%. Les diplômés de niveau supérieur ont été pénalisés de 1,3 points, mais leur taux d'emploi demeure meilleur (50,1%) que celui des non diplômés (46,6%) et des diplômés de niveau moyen (37,0%) (HCP, 2012).

NEETs (not in employment education and training)

L'indicateur NEETs est calculé sur la base des données de l'enquête nationale sur l'emploi pour l'année 2012 (HCP). Il est défini, pour chaque groupe d'âge, par le rapport entre « chômeurs et inactifs hors élèves et étudiants » et « population d'âge actif ».²⁰

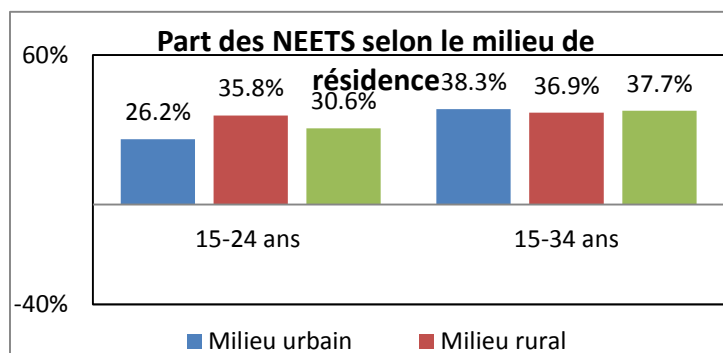
²⁰ Dans tous les rapports de l'enquête nationale sur l'emploi, six groupes d'âge sont définis : moins de 15 ans, 15-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans, 45-59 ans et 60 ans et plus. Aussi, la désagrégation par groupes d'âge quinquennaux n'est pas appréhendée par ces rapports, ce qui ne permet de reconstruire d'autres modalités. Par conséquent, l'indicateur demandé ne peut être obtenu que pour les deux groupes d'âge 15 – 24 ans et 25 – 34 ans.

Compte tenu de l'accès limité aux données de l'enquête nationale sur l'emploi (HCP), la mesure NEETs indiquée ci-dessous pour les deux groupes d'âge est purement indicative. Par ailleurs, le détail du calcul effectué figure en annexe 4.

Mais tout porte à penser que l'indicateur NEETs est très élevé. Selon le calcul réalisé à titre indicatif à l'initiative de l'ETF en octobre 2014 à partir des données de l'enquête nationale sur l'emploi de 2012, 37,7% des 15-34 ans sont sans emploi et ne sont ni dans le système de l'éducation nationale ni dans le dispositif de la FP (part NEETs). Pour les 15-24 ans, cet indicateur est de 30,6%. En outre, la part des inactifs dans l'indicateur au niveau national est très élevée (79,6%) et dépasse même les 89% en milieu rural.

Toutefois, l'indicateur NEETs varie selon le milieu de résidence : 26,2% pour les citadins de 15-24 ans et 35,8% pour les jeunes ruraux, un écart de presque dix points.

GRAPHIQUE 5 : NEETS, 2012



Source : HCP (calcul ETF, 2014).

La prise en compte de cet indicateur est essentielle compte tenu des répercussions économiques et sociales du phénomène. Elle appelle une meilleure articulation entre mesures préventives et correctives et une coordination plus efficace entre ministères dans l'extension des mesures des politiques actives d'emploi aux NEETs.

À titre de comparaison, il faut noter que l'indicateur NEETs pour l'UE28 se situait en 2012 à 13.1% pour les 15-24 ans et à 15,9% pour les 15-29 ans²¹. Ceci marque une aggravation par rapport à 2008, lorsqu'il était inférieur à 11% pour les 15-24 et à 13% pour les 15-29.

Auto-emploi

L'auto-emploi recouvre quatre situations : travailleur indépendant, employeur ou membre d'une coopérative et travailleur à domicile. Selon les résultats de l'enquête sur l'emploi de 2011, un emploi sur trois est un auto-emploi, dont 80% de travailleurs indépendants.

La part des microentreprises, du secteur informel et de l'auto-emploi dans l'emploi est importante (Ibourk, 2014). Les micro-services et micro-commerces sont devenus les pôles dominants de création d'emploi. Segmenté par activités et par acteurs, le secteur informel inclut des réalités aussi diverses que l'artisanat traditionnel, le commerce de rue, l'emploi non déclaré dans des entreprises formelles, la microentreprise, le travail à domicile, les prestations de services (services personnels, d'entretien, de réparation...), les activités de transport ou la petite exploitation agricole. Les catégories vulnérables sur le marché de l'emploi (femmes et actifs dépourvus de qualification formelle), qui résident parfois dans des zones enclavées, sont souvent condamnées à rester dans le secteur informel où l'emploi non rémunéré et la précarité dominent.

²¹ Eurostat

2.2 Mécanismes d'identification de la demande de compétences et de mise en adéquation avec l'offre

Le rapport SABER de la Banque Mondiale (2014) attribue au Maroc la note 2,8 sur 4 (niveau « émergent ») pour son harmonisation entre l'offre et la demande. Cette note s'explique par deux raisons : une évaluation des besoins en ressources humains basée sur des plans sectoriels et la capacité d'orientation de l'offre de formation exercée par l'économie formelle.

En effet, les évaluations des besoins en ressources humaines sont, pour partie du moins, effectuées à partir des plans sectoriels (Plan national d'émergence industrielle, Maroc numérique, Plan Azur, entre autres). Au niveau des régions, des mécanismes de concertation permettent aussi d'identifier les opportunités d'emploi existantes et d'orienter les actions pour améliorer l'employabilité des jeunes (cas de l'ANAPEC). Certains secteurs sont plus avancés que d'autres pour la mise en œuvre des recommandations de la Charte pour l'éducation et la formation.

Dans la période couverte par le rapport SABER, le Maroc a continué à développer des dispositifs pour anticiper les besoins en compétences en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que pour structurer ces informations pour les utilisateurs, branches professionnelles, entreprises, public en général et décideurs politiques. L'efficacité de la FP est aussi mesurée par le biais d'enquêtes d'insertion et de cheminement menées par DFP.

Parmi ces dispositifs:

1. Différents types d'études sectorielles :

- Celles issues des grands chantiers stratégiques sectoriels définis par les politiques économiques, notamment par le Pacte national pour l'émergence industrielle, le PNEI.
- Les autres programmes sectoriels, lesquels anticipent les changements en matière de contenu du travail et prévoient la demande en compétences et en formation.
- Les études sur les secteurs de formation élaborées dans le cadre de l'approche par compétences sous la responsabilité du DFP.

Depuis 1983, on recense 7 études régionales couvrant tout le territoire national et 16 études sectorielles concernant la quasi-totalité de l'activité et quelques domaines jugés clés pour l'économie.

2. Les études d'insertion et de cheminement des lauréats de la FP menées par le DFP depuis 1987 (voir Annexe 2 pour information plus détaillée).
3. Les Répertoires emplois-métiers (REM) et les Référentiels emplois-compétences (REC)
4. Les études prospectives de l'ANAPEC (depuis 2008)
5. L'Observatoire national du marché du travail (créé en juin 2014, au sein du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales).

Le PNEI prévoit la création de 220.000 emplois sur la période 2009-2015 se répartissant de la manière suivante selon les secteurs et les qualifications :

TABLEAU 5 : PNEI ET PROJECTIONS D'EMPLOIS (2009-2015) PAR NIVEAU DE QUALIFICATION – (1) A.

Secteurs	Managers	Ingénieurs	Techniciens	Opérateurs ou assimilés	Total lauréats
Offshoring	1000	3000	10500	55500	70000
Automobile	1500	7000	29000	32500	70000
Aéronautique et spatial	300	1900	3000	9800	15000
Électronique	200	1400	2700	4700	9000
Textile et cuir	300	2000	5700	24000	32000
Agroalimentaire	500	500	8500	14500	24000
Total	3800	15800	59400	141000	220000

Source : PNEI

Les autres programmes sectoriels mentionnés plus haut anticipent les besoins en formation comme suit :

- Agriculture (Plan Maroc vert) : formation par apprentissage de 60.000 jeunes issus du milieu rural (fils et filles d'agriculteurs)
- Tourisme (Vision 2020) : formation de plus de 132.000 jeunes
- Artisanat (Vision 2015) : formation de 60.000 jeunes par apprentissage dans les métiers porteurs
- Commerce et distribution (Plan RAWAJ): création à l'horizon 2020 de plus de 450.000 nouveaux emplois
- Industrie de la pêche (Plan HALIEUTIS): passer de 61.650 emplois actuellement à 115.000 à l'horizon 2020
- Logistique : formation à l'horizon 2015 de 60.000 personnes, tous profils confondus

Les REM et les REC sont développés par le DFP en concertation avec les professionnels, les ministères concernés et d'autres partenaires. Certains REM-REC sont conçus pour soutenir les plans sectoriels mentionnés ci-dessus (ex : Plan Rawaj). Les REM décrivent les emplois et les métiers dans des fiches à la structure standardisée. Les fiches REC sont étroitement liées aux fiches REM, mais présentent les activités et les compétences de manière bien plus détaillée. Leur potentiel est important pour :

- Renforcer la cohérence entre les résultats de l'apprentissage et les programmes de formation des différents opérateurs
- Contribuer à l'assurance qualité des programmes de formation et des certifications
- Servir de référence aux dispositifs de validation des acquis de l'apprentissage
- Servir de source pour les actions d'orientation professionnelle et d'information dans la gestion des ressources humaines en entreprise

Après la conclusion des projets internationaux au cours desquels les premières séries des REM-REC avaient été élaborées, le DFP a poursuivi le chantier. Ainsi, selon la Direction de la planification et de l'évaluation de ce département, sur 13 REM-REC sectoriels, 8 ont été élaborés entre 2010 et 2012, soit 246 fiches REM et 288 fiches REC²².

²² REM-REC avant 2009 : tourisme/hôtellerie ; textile/habillement ; TIC ; BTP ; maintenance industrielle et réparation automobile ; industrie du cuir. Les REM-REC de 2009-2012 : offshoring ; aéronautique ; commerce et distribution (plan Rawal) ; équipements automobiles ; énergies renouvelables et efficacité énergétique ; électronique ; gardiennage et transport de fonds

Cependant, les acteurs auditionnés dans le cadre de ce rapport pointent le fait que les REM-REC ne sont pas suffisamment exploités par les différentes catégories d'utilisateurs, faute d'une plus large ouverture et diffusion.

L'ANAPEC réalise chaque année des enquêtes prospectives sur l'emploi auprès des entreprises dans chaque région. Celles-ci se concentrent sur 20% des entreprises créant 80% des emplois et ce dans 5 secteurs prioritaires : offshoring, tourisme, BTP, textile et artisanat. Ces enquêtes visent à anticiper et à répertorier les besoins, à identifier les manques et à contribuer à la mise en place de réponses pertinentes en termes de formation. Les préfetures de région et la CRAME (Commission Régionale) sont parties prenantes. Pourtant, des blocages existent et l'ANAPEC reconnaît des limitations : les entreprises n'expriment pas toujours de façon pertinente et fiable leurs besoins en compétences et en postes de travail ; toute la population n'est pas couverte par ces enquêtes ; les moyens pour réaliser des travaux de prospection restent insuffisants.

Finalement, un Observatoire national du marché du travail, l'ONMT, a été créé en juin 2014 à partir du département en charge des études et des enquêtes au Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales²³. Les trois activités principales de l'ONMT sont le suivi systématique des tendances du marché du travail à partir des données collectées, la réalisation d'études et d'analyses approfondies et l'évaluation des politiques, particulièrement celle des politiques actives d'emploi. L'observatoire devra donc fournir des éléments prospectifs pour la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des formations tout en divulguant les connaissances de tout ordre (dont la régulation) afin d'aider les professionnels à se préparer aux mutations du marché. Outre la collecte de données (y compris sur les compétences les sorties du système éducatif) et son rôle en matière d'évaluation, il aura un rôle de veille technique et de coordination tant au niveau régional que sectoriel.

Une bonne coordination entre les analyses de l'ONMT et du DFP sur les objectifs et les approches aboutirait à la création d'un outil facilitateur de décisions en termes d'emploi et de formation.

Des études localisées et à petite échelle sur la demande de main d'œuvre (par secteur ou par région) sont conduites dans le cadre de projets internationaux ainsi que par des associations d'employeurs et des branches professionnelles. En 2014, l'ETF a réalisé dans la région de Tanger-Tétouan une étude dans les secteurs de l'automobile et de la logistique qui a servi de base à une évaluation de l'adéquation offre-demande. La mise en place d'une veille sectorielle récurrente est l'un des projets que la CGEM ambitionne de lancer. Elle serait financée par la part de la TFP (30%) à dédier à la formation continue.

Les employeurs font partie des instances de concertation chargées du suivi et de l'évaluation du système d'éducation et de formation. Ils sont associés au conseil d'administration de l'OFPPT et des établissements de FP et, dans certains secteurs manufacturiers, sont organisés sous forme de GIAC.

Bien que le DFP s'efforce d'améliorer la planification de l'offre, la bonne articulation et la cohérence du dispositif sont encore loin d'être une réalité. Compte tenu de la complexité du système et de la multiplicité des intervenants, une bonne gouvernance est essentielle. Les difficultés à relever sont de différents ordres :

- D'un point de vue conceptuel, le fait d'analyser la formation et l'emploi dans le même horizon temporel peut limiter l'investissement à cause d'un possible manque d'ajustement.
- D'un point de vue pratique, une meilleure coordination et collaboration s'impose entre le DFP et les autres entités responsables dans la conception des études ainsi que dans la production et le partage de données et des analyses. Ce manque d'un système intégré d'information est ressenti par tous les acteurs.

²³ La Banque Mondiale appuie le renforcement des capacités et méthodes de travail de l'ONMT.

- Décliner l'observation et les mesures d'adéquation au niveau régional reste un défi, compte tenu des incertitudes quant aux attributions des acteurs et du déficit de capacités techniques des délégations du DFP.
- Le renforcement de l'observation sectorielle et régionale se trouve pénalisé par les difficultés qu'éprouvent les institutions et les acteurs concernés à travailler en réseau et en partenariat.
- La carte de la FP publique et privée, principal résultat du dispositif de planification, devait avoir une nature prévisionnelle. Or, selon le diagnostic de base de la stratégie de la FP, cette carte a acquis depuis 2010 un profil plus proche du recensement, avec des données détaillées par région et par établissement. Et si, à la différence des cartes du DFP, celle de l'OFPPT a une perspective prévisionnelle, ce n'est qu'à court terme (un an).

2.3 Capacité du système d'enseignement et de la FP à influencer les besoins de l'économie et du marché du travail

2.3.1 Insertion dans le marché de l'emploi et adéquation

Le système de FP initiale est diversifié et assez structuré. Il propose 324 filières (2013) dans 2.004 établissements (511 publics et 1.493 privés) en trois modes de formation principaux : résidentielle, alternée et apprentissage (Tableau I dans la section 1.1).

- Entre 2005 et 2012 les effectifs des lauréats de la FP initiale ont connu une forte augmentation (plus de 55%), pour atteindre les 148.061²⁴, dont 70% dans le secteur public.
- Par ailleurs, la part des lauréats de niveau supérieur (technicien supérieur et technicien) ne cesse de grandir et représente en 2012 près de 54,4% du total, contre 35% en 2005. La prédominance de l'offre de formation du secteur public (stagiaires et lauréats) s'est renforcée ces dernières années, surtout par le biais de l'OFPPT.
- La formation par apprentissage n'a pas enregistré la croissance attendue, et sa part des lauréats ne dépasse pas les 12% du total en 2012. Les déperditions sont importantes dans les Centres de formation par apprentissage inter-entreprises (CFA-IE).
- En 2013, trois secteurs de formation représentent plus de 57% des lauréats du secteur public (modes résidentiel et alternance) : administration gestion et commerce (22,3%); industries mécaniques métallurgiques et électriques (20,4%) et BTP (14,4%).

Une étude de suivi de l'insertion des lauréats de la FP dans la vie active est réalisée annuellement par le DFP depuis 1985. Cet instrument sert à saisir, sur le court terme, le degré d'adaptation de la formation aux besoins du système productif à travers la détermination du niveau d'insertion des lauréats neuf mois après leur sortie, des caractéristiques des emplois occupés et les raisons d'un possible chômage. En complément des études d'insertion, des études de cheminement professionnel sont menées par le DFP pour recueillir des informations détaillées sur une promotion durant les quatre années postérieures à l'obtention du diplôme (avec les mêmes variables que l'enquête de suivi).

Toutefois, le caractère instantané du dispositif de la FP ne permet pas une analyse complète et dynamique de l'offre de formation et de l'employabilité des lauréats en l'absence de données sur le vécu des lauréats à long terme (les enquêtes par panel), leur transition vers le marché du travail ou les passages entre des situations d'activité et d'inactivité.

²⁴ Toutes modalités confondues : formation résidentielle, alternée et apprentissage. Source : DFP, *La formation professionnelle en chiffres*, 2013

TABLEAU 6 : EVOLUTION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES LAUREATS DE LA FP SELON LE SECTEUR (%)

Indicateur	Promotion	Secteur de la FP		
		Privé	Public	Total
Taux d'emploi ²⁵	2005	40,8	46	43,7
	2006	49,4	44,9	46,9
	2007	59,3	60,9	60,2
	2008	53,1	62,8	61,3
	2009	59	57,1	57,8
Taux d'insertion ²⁶	2005	61,8	69,1	65,9
	2006	62,1	60,5	63,1
	2007	61,8	64,5	63,4
	2008	55,5	65,1	63,6
	2009	61,2	60,4	60,7
Taux de chômage	2005	50	45,9	47,7
	2006	41,2	45,2	44,8
	2007	32	27,9	29,5
	2008	20,6	24,9	24,2
	2009	35,4	36,3	36

Source : DFP (2013 c), p 23

L'étude d'insertion (2013) nationale des lauréats de la FP initiale (promotion 2009) menée par le DFP montre une hausse des taux d'emploi accompagnée de variations de tendance (de 43,7% en 2005 à 61,3% en 2008, suivi d'une chute à 57,8% en 2009). Dans la même période, l'enquête indique que le taux de chômage a baissé de plus de 11 points (de 47,7% pour la promotion 2005 à 36,3% pour la promotion 2009). Le taux d'activité des lauréats de la promotion 2009 se situe à 76.5% en moyenne nationale. En termes comparatifs, le secteur privé de la FP s'avère plus performant que le public pour la promotion 2009 et ce dans les trois indicateurs.

D'après la même enquête, le succès de l'insertion varie selon les secteurs : le tourisme-hôtellerie-restauration présente le taux d'emploi le plus élevé (63,8%), suivi par l'automobile (59,9%), les technologies de l'information (54,7%), l'électronique (53,3%) et le textile-habillement-cuir (49%). Le degré d'adéquation entre la formation et l'emploi exercé est assez élevé. Par rapport à la promotion 2005, on dénote aussi une tendance vers des emplois plus valorisants, avec un meilleur appariement entre les niveaux de formation²⁷ et de qualification²⁸.

Il apparaît par ailleurs que le taux d'inactivité des lauréats (23.5% en moyenne nationale) est en hausse par rapport aux promotions précédentes. L'inactivité est bien plus élevée chez les filles (34,1%) que chez les garçons (14,5%). La croissance de l'inactivité s'explique par deux facteurs : la poursuite de leurs études par un nombre croissant de lauréats (surtout ceux des niveaux supérieurs) et les obligations familiales pour les filles. Ainsi, les filières à forte représentation féminine connaissent, en général, des taux d'inactivité plus élevés.

L'INE (2014) présente une synthèse des taux d'insertion des lauréats sur la base des études de cheminement du DFP. Le taux d'insertion reste bas (64%) pour la promotion 2006 enquêtée en 2009,

²⁵ Taux d'emploi : c'est la proportion des lauréats actifs occupés au cours de la période de référence. Il s'agit d'une définition au sens très large puisqu'est considérée comme active toute personne ayant participé à la production des biens et de services au moins une heure pendant la période de référence de l'enquête.

²⁶ Taux d'insertion : c'est la proportion de lauréats actifs ayant exercé au moins une activité professionnelle, rémunérée ou non, au cours de la période allant de la sortie de l'établissement jusqu'à la date de l'enquête. Cette notion d'insertion professionnelle intègre à la fois les lauréats employés au moment de l'enquête et ceux au chômage ayant déjà occupé au moins un emploi depuis la sortie de l'établissement

²⁷ Spécialisation; qualification; technicien, technicien supérieur.

²⁸ Manoeuvre; ouvrier spécialisé; ouvrier qualifié; technicien.

36 mois après sa sortie. Si les techniciens spécialisés et les techniciens accèdent plus facilement au marché du travail (76% et 68% de taux d'insertion respectifs), les femmes ont un taux plus bas que les hommes (61% contre 67%), un déséquilibre qui s'est cependant réduit par rapport à l'étude de cheminement de 2004. Les délais moyens d'attente pour accéder à un premier emploi restent longs (entre 9,6 et 11,9 mois), mais la tendance est positive. La durée moyenne de chômage des jeunes ayant trouvé un emploi tend à diminuer (de 37,6 à 26,6 mois).

2.3.2 La formation par apprentissage

Le nombre d'apprentis a connu une croissance annuelle de 9% entre 2001 et 2010 (31.724) mais a chuté de 12% entre 2011/2012 et 2012/2013 (de 34.302 à 30.518), alors que, dans la même période, le total des effectifs de la FP s'était accru de 1%²⁹. Avec seulement 9% des effectifs et 12% des lauréats de la FP, l'apprentissage devra se redynamiser, en coopération avec les entreprises, pour réaliser son potentiel en matière d'employabilité et d'inclusion. L'OFPPPT a cessé l'apprentissage en 2009 au profit de la formation résidentielle et alternée.

Les domaines les plus favorables à l'apprentissage en termes d'effectifs sont l'artisanat, l'agriculture, l'Entraide Nationale, les associations, la pêche et le tourisme. En 2012/2013 le niveau prédominant (55%) est celui dit de la « spécialisation », suivi par le Certificat d'aptitude professionnelle (30%). Le niveau de technicien est en revanche très minoritaire (123 apprentis).

L'apprentissage se heurte à une forte déperdition (voir chapitre 4).

L'efficacité en termes d'insertion des lauréats formés en mode alterné et en apprentissage est généralement avérée par les études et par les acteurs du marché de l'emploi. Par ailleurs, le coût moyen unitaire de l'apprentissage (pour le DFP) est bien inférieur à celui de la formation résidentielle ou alternée (3.500 DH contre 8.800 DH)³⁰. Ce qui n'empêche pas que le mode résidentiel enregistre toujours la plus forte tendance en termes d'effectifs.

²⁹ DFP La formation professionnelle en chiffres 2012-2013, 2013, pp 72-75

³⁰ Banque Mondiale (2014). 8.800 DH est le coût moyen par stagiaire à l'OFPPPT

2.4 Action et évaluation des progrès depuis 2010

Progrès	Sans changement	Difficultés ou recul
<p>1. L'articulation entre les plans de développement économique par secteurs avec les plans sectoriels pour la FP permet, globalement, l'adéquation entre formation et besoins. Cette adéquation reste à améliorer au niveau local ou régional.</p> <p>2. Les REM-REC poursuivent leur développement pour couvrir 13 secteurs de l'économie. Pourtant, ils ne sont pas encore suffisamment utilisés comme outils d'aide à la description synthétique des certifications.</p> <p>3. Les effectifs et lauréats de la FP sont en croissance.</p> <p>4. Depuis fin 2014-début 2015, l'avenant des manuels de procédure des GIAC et l'institution de « l'association CGEM » permettent la mise en œuvre du nouveau dispositif de gestion et de gouvernance de la formation continue. Ceci bénéficie aux branches professionnelles par des possibilités plus amples de réalisation d'études sectorielles et de création de référentiels et d'ingénierie de formation. Il en résultera à terme un système de veille plus performant et plus proche des réalités des branches et des régions, donc une meilleure adéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi et de l'économie.</p>	<p>1. Si les éléments du système d'information emploi-formation existent et couvrent la demande de formation, l'offre de formation et aussi l'insertion des lauréats, les bases de données et les analyses des divers acteurs ne sont ni harmonisées ni intégrées.</p> <p>2. Le système de veille de la demande en compétences au niveau local et régional manque de ressources.</p> <p>3. La carte de la FP publique et privée, principal dispositif de planification, manque d'une dimension prévisionnelle et a acquis un profil plus proche du recensement. Actuellement les cartes de la FP publiées par le DFP offrent des données détaillées par région et établissement et sont le simple résultat du recensement. Quant à la carte de l'OFPPT, sa perspective prévisionnelle n'est qu'à court terme (un an).</p>	<p>1. Indicateurs du marché de travail en aggravation (activité, emploi et chômage).</p> <p>2. Effectifs en recul dans l'apprentissage.</p> <p>3. L'économie peine à créer des emplois malgré la croissance du PIB. Certains secteurs à fort potentiel en création d'emplois (BTP et services) voient leurs gains de productivité du travail décliner.</p>

3. EFFICACITÉ DE LA RÉPONSE À LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE ET À LA DEMANDE SOCIALE D'INCLUSION

3.1 Facteurs démographiques et sociaux qui influencent la demande d'enseignement et de FP.

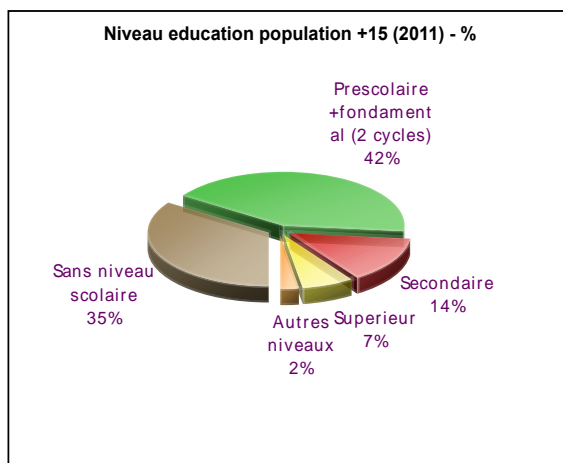
Ce chapitre a utilisé des sources indiquées dans les Références, en particulier: CESE (2014), DFP (2013d), ETF (2014), Ibourk (2014), INE (2014), HCP (2013 et 2014).

Selon les estimations du HCP, la population s'élève à 32,9 millions d'habitants en 2013, dont 50,32% de femmes. Elle devrait atteindre 37,5 millions en 2020, plus 11 millions par rapport au dernier recensement de 1994. Malgré un net ralentissement, le rythme d'accroissement de la population sera encore assez soutenu (1,3% par an en moyenne) dans les deux prochaines décennies.

La transition démographique se traduira par une baisse des effectifs à scolariser, mais exercera une pression croissante de la demande sur le marché de l'emploi. La structure par âge de la population, actuellement très jeune, continuera à se transformer : diminution de la proportion des moins de 15 ans et augmentation des personnes en âge actif (15-60) ou âgées (60 ans et plus). La population en âge actif croît plus vite que le reste de la population et a doublé en deux décennies, passant de 10,5 en 1982 à 20,3 millions en 2013. Elle est en majorité urbaine (60%), jeune (45,2% de 15-29 ans) et avec une légère prédominance féminine (51%). Les projections du HCP montrent qu'elle s'accroîtra de 190.000 par an d'ici 2030.

La part de la population de plus de 15 ans avec un bas niveau d'éducation demeure massive (Graphique 6), ce malgré la réduction graduelle de la part de la population sans niveau scolaire, qui s'établissait à 41,5% en 2006. La différence de genre est toujours très importante : la part des femmes sans niveau scolaire dépasse largement celle des hommes (46% contre 22.3% en 2011).

GRAPHIQUE 6 : DISTRIBUTION DE LA POPULATION DES PLUS DE 15 ANS PAR NIVEAU D'ÉDUCATION (2011)



Source: Calcul de l'ETF sur la base des données du HCP, Enquête nationale sur l'emploi (http://www.hcp.ma/Emploi_r67.html)

Au sein des 15-24 ans, la part des « sans niveau scolaire » est aussi importante (11.4%), avec une forte contribution de la population féminine (17%, contre 5.8% pour les hommes). Cette différence de genre diminue à mesure que le niveau d'éducation progresse. Ainsi, la part des jeunes femmes dotées d'une éducation supérieure dépasse celle des hommes (6.8% contre 5.4%).

Au-delà des inégalités connues, existe un autre défi: l'arrivée massive d'immigrés sub-sahariens en condition de grande vulnérabilité. Les recevoir et transformer leur séjour en une situation mutuellement bénéfique (win-win) est un défi auquel le gouvernement semble vouloir s'atteler. Un des éléments de ce défi s'attache à rendre visible les compétences de ces migrants, par des processus d'audit de compétences et de validation des acquis de l'expérience. Le Ministère des Marocains Résidant à l'Étranger prépare avec l'ANAPEC des actions dans ce sens, mais la méthodologie et l'expertise restent à affiner.

3.2 Répondre aux demandes individuelles et aux aspirations des apprenants en matière d'accès, de participation et de progression

3.2.1 Les indicateurs de l'éducation et de la formation : avancées et défis

Les politiques publiques ont permis d'améliorer les niveaux d'accès à l'éducation de base tant pour les garçons que pour les filles. Les taux de scolarisation dans le primaire ont nettement augmenté entre 1980 et 2012, passant de 59% à 97%, avec de très faible écart par milieu de résidence. L'amélioration a concerné particulièrement les filles de milieu rural dont le taux de scolarisation a plus que quadruplé entre 1990 et 2011, de 22% à 96%. Le taux d'achèvement est de l'ordre de 86% en 2012 et les taux de redoublement et d'abandon sont faibles, respectivement 8% et 3%.

Les disparités de genre ou géographiques ont eu tendance à diminuer. La décennie 2000 a été proclamée décennie de l'éducation. Cela s'est traduit concrètement par l'interdiction du travail des enfants pour les scolariser. Les effets de ces mesures en milieu rural, où les filles étaient retirées très tôt de l'école, ont été très nets. La durée de scolarisation moyenne des filles et des garçons a augmenté. Il en découle une tendance à la baisse des taux d'activité des deux sexes. Le taux net de scolarisation des 6-11 ans est passé de 66% en 1996 à 84 % en 2001 et 99% en 2012.

Néanmoins, selon le rapport du CESE/CSE-INE sur l'employabilité des jeunes (2011)³¹, 62% des sortants du système d'éducation et de formation en 2008-2009 continuent à n'avoir aucun diplôme (contre 65% en 2005).

Les taux de scolarisation du secondaire et de l'enseignement supérieur sont très en-dessous de la moyenne régionale. Au niveau dit « collégial », le taux net de scolarisation des 12-14 ans ne dépasse pas 53, 9% à l'échelle nationale avec des écarts importants entre régions et par sexe (chez les filles de milieu rural ce taux est de 23, 6% contre 78, 7% chez les citadines). Ce phénomène est encore plus marqué dans le secondaire dit « qualifiant » (15-17 ans) avec un taux ne dépassant pas 28% en 2010/2011 et une forte pénalisation du milieu rural qui peine à atteindre les 5,4% (5,6% pour les garçons et 5,1% pour les filles). Le manque d'infrastructures scolaires, routières et de transport peut en effet, dans certaines régions, rendre l'accès à l'école très difficile. De plus, la qualité de l'enseignement secondaire (collégial et qualifiant) demeure très faible.

Dans l'enseignement supérieur le taux de scolarisation est passé de 12,9% en 2008 à 14,3 % en 2010 et à 16,2% en 2011³². En moyenne près de 45.000 jeunes obtiennent un diplôme des établissements de l'enseignement supérieur chaque année (tous diplômes confondus), dont plus de 91% dans le public.

³¹ P 22

³² UIS (UNESCO)

TABLEAU 7: TAUX MOYEN D'ABANDON SCOLAIRE (DEPERDITION SCOLAIRE) POUR LES NIVEAUX PRIMAIRE, SECONDAIRE COLLEGIAL ET SECONDAIRE QUALIFIANT POUR L'ANNEE SCOLAIRE 2011/2012 (SECTEUR PUBLIC)

Niveau scolaire	Taux d'abandon moyen (2011 / 2012)
Niveau primaire (CITE 2010, niveau 1)	3,2%
Niveau secondaire collégial (CITE 2010, niveau 2)	10,4%
Niveau secondaire qualifiant (CITE 2010, niveau 3)	11%

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle

S'il a beaucoup diminué, l'abandon scolaire touche encore, en 2011-2012, environ 14% des 6-14 ans et 47,1% des 15-17 ans. Son coût économique est important : la Banque Mondiale (2014) dans son rapport SABER estime que les taux de redoublement et d'abandon réduiront le potentiel du capital humain de 25% du PIB au cours des deux prochaines décennies.

Le taux d'abandon des garçons est beaucoup plus élevé que celui des filles dans le secondaire. Les enfants issus des familles à faibles revenus et les filles courent plus de risque d'abandonner l'école. Le gouvernement a fourni un effort en matière d'équipements et a mis en place un programme de « transferts monétaires conditionnels » pour réduire l'abandon scolaire. L'expérience pilote, effectuée dans la province d'Azilal, a démontré que ce dispositif avait un impact positif sur la fréquentation de l'école.

D'une manière générale, et en dépit de son recul par rapport aux décennies antérieures, la proportion d'analphabètes déclarés dans la population âgée de 10 ans et plus demeure élevée : 28%³³ en 2012 contre 43% en 2004, 55% en 1994 et 65% en 1982. Ce qui contribue à placer le Maroc en 129^{ème} position (parmi 187 pays) au classement mondial 2014 selon l'Indice de Développement Humain (avec un indice de 0,617), soit une très légère amélioration depuis 2010 (indice : 0,603) (PNUD, 2014).

3.3 Répondre à la demande d'insertion

L'extrême diversité de la FP (voir Tableaux 1-4) est une force, mais aussi un défi. Si elle favorise la réponse aux besoins de différents groupes, elle requiert des dispositifs de coordination et d'assurance qualité performants. Davantage d'information sont fournies à ce sujet dans le chapitre 1, qui présente une description du système et dans le chapitre 5 dédié à la gouvernance.

Les trois grandes composantes de la FP visent des politiques et des publics différents (voir Tableaux 1 à 4 de ce rapport):

- La FP initiale, ou FPI, est destinée aux jeunes pour l'acquisition d'une première qualification facilitant leur insertion dans la vie active.
- La FPC vise les salariés des entreprises.
- La formation qualifiante s'adresse aux demandeurs d'emploi.

Pourtant, ce dispositif reste insuffisant tant en qualité qu'en quantité.

Il est important de souligner que le secteur informel est totalement exclu des dispositifs de FPC, un paradoxe compte tenu de sa contribution à la création d'emplois dans les villes et les zones rurales. Des formations adaptées contribueraient à améliorer sa productivité, la qualité de ses produits et de ses services tout en minimisant les risques pour la santé publique.

³³ Source : Enquête nationale sur l'analphabétisme de 2012 réalisée par la Direction de la lutte contre l'analphabétisme (DLCA) relevant du ministère de l'éducation nationale (MEN).

3.3.1 La formation professionnelle initiale

La demande sociale de FPI reste très supérieure à l'offre (voir « l'affluence », c'est-à-dire le ratio nombre de candidats sur nombre de places offertes), surtout dans les formations de niveau technicien et technicien supérieur (Tableau 8).

TABLEAU 8: AFFLUENCE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLIQUE PAR DEPARTEMENT ET PAR NIVEAU (ANNEE 2012/2013)

	Spécialisation	Qualification	Technicien	Technicien Spécialisé	Total
OFPPT	0,8	1,7	3,1	3,2	2,3
Tourisme		0,7	1,2	4,4	1,4
Agriculture		1,7	4,8	15,7	5,4
Pêche		1	6,8		4
Artisanat	0,7	1,9	0,9		1,3
Jeunesse	1,5	1,2			1,3
Énergie et mines			43,6	75,1	61,6
Équipement				15	15
Total	0,8	1,7	3,1	3,5	2,3

Source : DFP (2013 d), La formation professionnelle en chiffres, 2012-2013. Affluence : ratio nombre de candidats sur nombre de places offertes

Tous niveaux confondus, l'OFPPT, le principal opérateur, compte deux fois plus de candidatures que de places. Malgré l'augmentation de celles-ci, le directeur général de l'OFPPT reconnaît dans une interview que le déséquilibre entre l'offre et la demande persiste³⁴. Par contre, la capacité d'accueil des établissements de la formation privée reste sous-utilisée, ce qui conduit à la fermeture de nombreux établissements, un problème souligné par la Fédération marocaine de l'enseignement privé³⁵.

Par ailleurs, le ratio l'affluence (Tableau 3) soulève deux types de questions :

- Comment justifier un déséquilibre aussi élevé en termes de demande non satisfaite dans l'agriculture alors que la demande sociale et économique justifierait un ajustement à la hausse de l'offre ?
- Comment expliquer le fait que la demande de formations au niveau le plus bas, celui de la spécialisation, soit inférieure à l'offre alors que l'abandon scolaire est élevé chez les jeunes et les place de plus en situation de vulnérabilité ?

3.3.2 La formation professionnelle continue

Contrats spéciaux de formation

Le système des contrats spéciaux de formation, les CSF, s'est développé de façon importante depuis la mise en place des GIAC en 1996. Le nombre d'entreprises bénéficiant des remboursements par la taxe de la formation professionnelle, la TFP, est ainsi passé de moins de 600 en 1996 à plus de 1.900 en 2000. Cependant, le système semble s'être grippé depuis lors et, en 2006, ce nombre était descendu à moins de 1.000. Il est remonté après une nouvelle formalisation des procédures des CSF en 2006, mais il n'atteignait en 2010 que 1.320 entreprises et environ 7% des 2,19 millions de salariés déclarés à la sécurité sociale.

Les interlocuteurs se plaignent de la lourdeur administrative et de la gestion du financement des CSF. Les notifications arrivent 2 à 3 ans après le dépôt des dossiers, et les remboursements ont lieu 4 à 5

³⁴ Accès 10/08/2014: <http://www.medias24.com/SOCIETE/4517-Formation-professionnelle-lorsque-le-public-depasse-le-prive.html>

³⁵ Ibid

ans après la formation, ce qui conduit beaucoup d'entreprises à lancer les formations sans attendre la confirmation du dossier.

Par ailleurs ce système ne touche pas tous les secteurs : l'artisanat, les pêches et l'agriculture en sont exclus, car leurs entreprises ne sont pas assujetties à la TFP.

De même, la FPC des adultes financée par la TFP ne couvre qu'une faible partie de la demande potentielle. Les employés qui ont quitté l'entreprise en sont privés même s'ils ont payé la taxe durant des années. Quant aux petites et moyennes entreprises (PME), et surtout aux très petites entreprises (TPE), elles en sont exclues de fait à cause de la complexité des procédures de gestion et des délais de remboursement.

La loi pour la formation continue, dont l'adoption est en cours, pourrait apporter une réponse à cette exclusion qui affecte une partie substantielle du tissu productif.

Grâce à un avenant des manuels de procédure des GIAC de juin 2014, une première étape de la réforme de la FPC a été accomplie. Elle institue « l'association CGEM », un intermédiaire entre les GIAC et le comité de gestion de l'OFPPPT qui doit améliorer l'efficacité du travail des GIAC au service de la formation continue dans les entreprises. Elle permet en outre aux GIAC de mettre en œuvre des études d'ingénierie de formation plus ambitieuses au service des branches professionnelles (le plafond étant de 1.0000.000 DRH au lieu de 100.000). Enfin elle simplifie les procédures de financement des actions par le biais des CSF par la mise en œuvre d'un système de tiers payant pour les PME et les TPE. Cela permet aux entreprises d'engager la formation sans avoir à en avancer le prix qui est payé directement par l'OFPPPT à l'organisme formateur retenu. Ces dispositifs doivent permettre d'ores et déjà un développement conséquent de formation dans les PME et les TPE.

Une seconde étape de la réforme a donné lieu à un projet de loi déjà approuvé par le gouvernement, mais dont le passage au parlement n'est pas prévu avant fin 2015 ou début 2016. Ce projet vise en particulier l'élargissement de la FPC à de nouvelles catégories de bénéficiaires (professionnels non-salariés, salariés en cours de changement d'emploi), la modernisation du cadre de gestion du système avec un rôle accru des partenaires sociaux dans le cadre d'un nouveau schéma de gouvernance tripartite, le développement de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences et, enfin, l'instauration d'un droit des individus à la formation sous la forme d'un crédit temps formation.

ANAPEC

Les programmes de l'ANAPEC sont pour le moment fermés aux chômeurs non diplômés et aux non-chômeurs, mais un possible élargissement à tout demandeur d'emploi (y compris les non diplômés) est à l'étude.

Les actions de formation au titre du programme Taehil ont bénéficié à plus de 105.000 chercheurs d'emplois entre 2007 et fin 2013, tandis qu'au premier trimestre 2014 ce nombre était de 3.500 personnes, avec une prédominance globale pour les formations dans les secteurs émergents.

- Formation contractualisée pour l'emploi (formation à la carte) (fin décembre 2013)

4.285 bénéficiaires, 301 entreprises, 70 opérateurs de formation mobilisés et 345 conventions signées. 53% des bénéficiaires sont diplômés de l'enseignement supérieur.

- Dispositif d'appui à la formation des secteurs émergents (fin décembre 2013)

11.763 bénéficiaires et 2.411 dossiers.

- Formation qualifiante de reconversion (fin décembre 2013)

2.610 bénéficiaires.

A noter que le secteur privé de la FP et des centres d'appel représente plus de 80% des actions en termes d'effectifs formés.

Formations pour les groupes vulnérables

D'autres modalités d'éducation et de formation sont offertes par des programmes et des institutions de développement social et humain ou de lutte contre la pauvreté et l'analphabétisme.

La notion de population vulnérable englobe les catégories suivantes : détenus, handicapés, analphabètes, déscolarisés et autres personnes en situation précaire. Les programmes dédiés sont: programmes de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain, ou INDH, avec l'appui des départements de la FP, du Ministère de l'éducation nationale et d'organisations de la société civile ; programmes de la Fondation Mohamed V pour la solidarité; programmes de la Fondation Mohamed VI pour la réinsertion des détenus ; autres ONG nationales comme le groupe Doha qui fait de la formation par apprentissage dans les métiers du bâtiment au profit des jeunes déscolarisés des quartiers proches des grands projets immobiliers du groupe.

L'Entraide nationale dispense aussi des programmes :

- Éducation et formation pour les jeunes filles et les femmes dans des métiers à caractère artisanal ou plus modernes accompagnées d'un programme d'alphabétisation, de sensibilisation et d'éducation sanitaire à même d'assurer une insertion locale. En 2009-2010, on comptait 106.637 bénéficiaires dans 1.079 centres. Trois régions sont particulièrement actives : Souss Massa Daraa (17.244 bénéficiaires), Marrakesh Tansift Al Haouz (11.674) et Oriental (11.102)³⁶.
- Formation par apprentissage depuis 2010 qui s'est soldée dès cette année par un total de 6.591 bénéficiaires dans 86 centres d'apprentissage.³⁷.

Dans le cadre de la mise à niveau de ces centres et afin de répondre aux besoins grandissants de la population, l'Entraide nationale a réhabilité un grand nombre de centres d'éducation et formation. D'autre part, elle veille à la formation continue des ressources humaines et à la révision des programmes pédagogiques afin d'optimiser l'insertion des bénéficiaires dans le marché de l'emploi.

Malgré ces efforts, les besoins en formation de certaines populations fragilisées ne sont pas étudiés de façon systématique, ce qui peut affecter l'efficacité des interventions.

Les passerelles avec la FP

La création de passerelles entre différents types d'enseignement, bien que prévue par la Charte nationale d'éducation et de formation, se fait attendre.

Dans la pratique, les passerelles des établissements de FP avec l'enseignement secondaire ou avec tous les cycles de l'enseignement supérieur ne sont pas systématiquement établies. Par exemple, un lauréat de l'IUT ou des instituts de FP de niveau technicien ou technicien spécialisé peut accéder à une licence en université, mais pas à une école d'ingénieur. Récemment, une convention a été signée avec le Ministère de l'enseignement supérieur qui prévoit :

- La participation des lauréats de la FP aux concours d'accès aux licences professionnelles organisés par les établissements de l'enseignement supérieur.
- L'organisation de concours spécifiques d'accès aux grandes écoles d'ingénieur et de commerce, sur la base d'un quota, au profit des lauréats de la FP les plus méritants.

Mais, selon une information recueillie en mars 2014, il semblerait que de nombreux lauréats de niveau technicien supérieur aient cherché conseil auprès de l'OFPPPT à la suite du rejet de leurs dossiers de candidature par les établissements d'enseignement supérieur pour passer une licence professionnelle. Cette difficulté s'expliquerait par une consigne du Ministère de l'enseignement supérieur aux établissements.

³⁶ <http://www.entraide.ma/article/menuview/20>

³⁷ <http://www.entraide.ma/article/menuview/21>

3.4 Action et évaluation des progrès depuis 2010

Progrès	Sans changement	Difficultés ou reculs
<ol style="list-style-type: none"> 1. Indicateurs de participation dans l'éducation en croissance : primaire, secondaire et supérieur 2. Baisse de la déperdition dans le primaire. 3. Loi pour la formation continue qui favorisera l'accès de nouvelles catégories de la population et d'entreprises jusqu'alors exclues. 4. Loi pour la formation continue dont le passage au parlement est prévu fin 2015 début 2016. Elle vise l'élargissement de la formation continue à de nouvelles catégories de bénéficiaires (professionnels non-salariés, salariés en cours de changement d'emploi), la modernisation du cadre de gestion du système avec un rôle accru des partenaires sociaux dans le cadre d'un nouveau schéma de gouvernance tripartite, le développement de la Validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences et l'instauration d'un crédit temps formation. 5. L'ANAPEC a lancé trois nouveaux programmes de formation qualifiante : l'Offre Maroc pour les investissements étrangers (12.000 bénéficiaires par an depuis 2014 dans les 5 métiers mondiaux) ; la formation contractualisée pour l'emploi (FCE) à partir de demandes des entreprises signataires (1.000 par an) et la formation qualifiante de reconversion (FQR) basée sur des études de veille sous l'égide des Comités régionaux de l'emploi (3.000 à 4.000 bénéficiaires par an) organisée le plus souvent avec le support de l'OFPPT. Le Ministère de l'emploi et des affaires sociales a élaboré, en coordination avec les départements concernés, une première vision pour la mise œuvre de deux nouvelles mesures, Moudabara et Taetir. Taetir ciblera les diplômés affectés par le chômage de longue durée. Un projet de loi est en cours d'étude qui concerne l'élargissement des prestations de l'ANAPEC (accueil, accompagnement, programmes spécifiques d'emploi) à tous les chercheurs d'emplois, quel que soit leur niveau d'instruction (y compris les non diplômés). Une étude est aussi en cours pour expérimenter ce projet dans les régions pilotes. En août 2014 l'ANAPEC a lancé un appel d'offres pour l'évaluation du programme Taehil. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accès à l'éducation et à la formation des groupes en situation de vulnérabilité et d'exclusion ainsi qu'accès des employés de très petites entreprises à la formation initiale et continue. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Déperditions importantes dans les niveaux du secondaire et du supérieur. 2. Si les performances dans les programmes internationaux d'évaluation des élèves (TIMSS et PIRLS) ont progressé, il subsiste de grands écarts de résultats par milieu de résidence (urbain et rural) et par type d'école (public / privé) qui soulignent l'inégalité du système et sa vulnérabilité aux conditions économiques. 3. Demande non-satisfaite de formation professionnelle initiale (le ratio entre candidats et places disponibles reste élevé et beaucoup de candidats ne sont pas admis.)

4. EFFICACITE INTERNE DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1 Assurance qualité et évaluation du rendement du système

Différentes sources indiquées dans les Références ont contribué à la rédaction de ce chapitre, en particulier: CESE (2014), DFP (2013d), ETF (2014), INE (2014), OFPPT (2013a), Ministère de l'Emploi et Formation Professionnelle (2012), Royaume du Maroc (2013).

Le DFP est conscient des problèmes posés par la diversité des dispositifs d'assurance qualité (interne et externe) et d'évaluation du système de la formation. Les outils des opérateurs ne sont pas normalisés, les données ne sont pas comparables, les initiatives ne sont pas coordonnées.

Le système de la FP se caractérise par la diversité des intervenants et des opérateurs. Les modes d'organisation administrative, les niveaux d'autonomie et les systèmes comptables des établissements de formation sont disparates. Traditionnellement, l'évaluation s'est centrée sur les établissements de FP privée et le rendement externe du système.

Ce dispositif a ensuite été enrichi par des études d'évaluation de la qualité de la FP dans le privé et dans le public. Cependant, ces évaluations qualitatives manquent d'une méthodologie stable. Toutes les tentatives de mesure précise du rendement du système, de la qualité des formations ou des efforts financiers consentis par le pays à cet effet demeurent incomplètes et parcellaires.

En 2011, une étude indépendante a confirmé ce diagnostic. Sur cette base, et dans un souci de cohérence, le DFP a lancé le projet du Référentiel d'évaluation de la formation professionnelle, le REVA, qui concerne aussi bien les établissements que les niveaux de pilotage et de décision. Il devra permettre l'auto-évaluation des établissements de FP, l'évaluation et le pilotage opérationnel au service des tutelles directes, le pilotage stratégique du DFP et l'évaluation des politiques de formation par l'INE. Une version élaborée du REVA a été testée sur 40 établissements de FP en 2013.

En 2014 le DFP a entamé, avec l'appui de la Banque Africaine de Développement, le projet SIEV, pour Système intégré d'évaluation, visant la conception d'un référentiel national d'évaluation, d'un bilan pédagogique administratif et financier et d'une panoplie d'outils. Le SIEV, qui possède une composante formation et accompagnement, produira des rapports d'analyse pour le DFP et l'INE.

Une problématique récurrente étant la moindre rigueur de l'assurance qualité dans le public que dans le privé, le SIEV poursuivra aussi l'harmonisation des deux systèmes. En outre, il s'attachera à rendre complémentaires les outils et instruments d'évaluation (référentiels d'évaluation et bilans administratifs, pédagogiques ou financiers, entre autres) à renforcer l'autonomie des établissements de FP ainsi que celle du dispositif de reddition des comptes (bilans administratifs, pédagogiques et budgétaires) et à définir des plan d'actions opérationnels de mise à niveau ou de redressement pour les établissements qui en ont besoin.

Bien que l'OFPPT n'ait pas collaboré à la mise en place du REVA ou du SIEV, une coopération a débuté en septembre 2014. En effet, l'OFPPT réalise la certification ISO 9001 de ses établissements (21 certifiés en 2011/2012) avec l'institution de prix au niveau national (tels que 1er Prix National de la Qualité 2009 et 2012 ; prix national CISCO).

Cependant, une partie prenante interviewée dans le cadre de ce rapport s'inquiète de la politique d'optimisation (et par conséquent de réduction des dépenses) de l'OFPPT qui risque d'impacter négativement la qualité dans la FP.

4.1.1 Planification

Le projet de stratégie de la FP (2015-2021) définit un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité en identifiant quelques défis. Stratégiquement, cet axe vise : a) une réingénierie de la FP selon une approche basée sur les compétences ; b) un renforcement de la formation en milieu professionnel ; c) un développement des compétences clés (et soft skills) pour une meilleure insertion professionnelle ; d) la création d'un institut national de formation des formateurs et des directeurs et de la recherche en ingénierie de formation ; e) la conception d'un référentiel national d'évaluation des stagiaires basé sur le référentiel des compétences ; f) l'institutionnalisation des projets d'établissement.

4.1.2 Examen et évaluation

La démarche d'évaluation des stagiaires adoptée par l'OFPPT est à mi-chemin entre la démarche classique et l'approche par compétences (APC) telle que définie par la Décision N° 488-07 du 11 mai 2007 de définition des modalités d'évaluation des acquis des stagiaires. Dans ce cadre, l'évaluation des stagiaires se base sur :

- Des contrôles continus organisés par les formateurs en cours de formation.
- Des examens de fin de modules organisés par les directions régionales qui conçoivent et valident les épreuves théoriques et pratiques. Plutôt que des examens sanction, comme ceux prévus par l'APC, ces examens ont pour objectif de permettre aux formateurs de rétroagir sur la formation dispensée et aux stagiaires de se positionner par rapport au cursus.
- L'examen de passage de la première à la deuxième année.
- L'examen de fin de formation qui a un caractère de sanction et d'homologation.

Les examens de passage et de fin de formation sont des examens normalisés. Le principe est que celui qui évalue n'est pas celui qui forme. Les formateurs ne peuvent ni surveiller ni corriger les copies de leurs propres stagiaires.

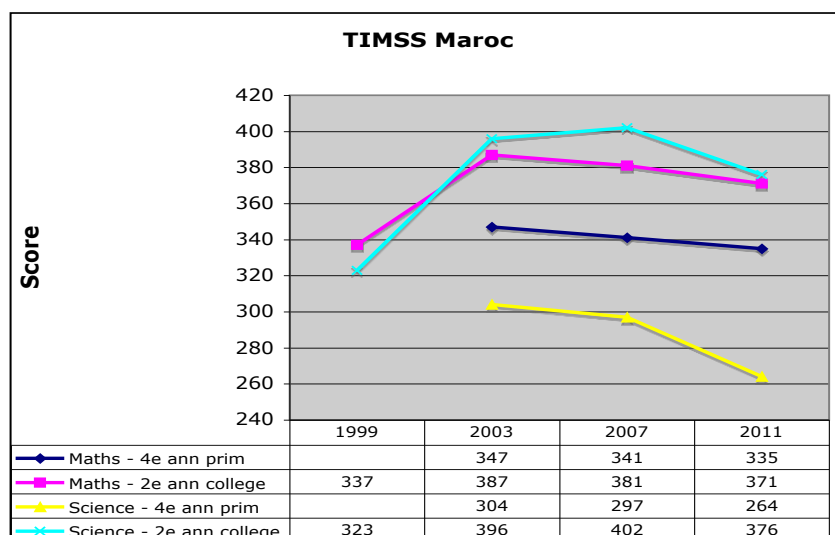
4.1.3 Les apports des études TIMSS et PIRLS quant aux défis de la qualité et d'égalité du système

Les résultats atteints dans les deux études internationales d'évaluation des élèves TIMSS et PIRLS 2011³⁸ sont parmi les plus bas autant en mathématiques qu'en science ou en lecture et ceci pour les deux niveaux concernés, 4ème et 8ème, ce qui ne va bien sûr pas sans répercussions dans les études plus avancées et dans la FP tout au long de la vie.

On remarque même un aggravement de la performance (graphique 7 et tableau 9), ce que corroborent les résultats des enquêtes sur l'évaluation des acquis menées en 2008 dans le cadre du Programme national d'évaluation des acquis, le PNEA, par l'INE en collaboration avec le Centre national des examens.

³⁸ IEA, TIMSS and PIRLS International Study Centre, TIMSS and PIRLS 2011 results. Accès 03/08/2014: <http://timssandpirls.bc.edu/data-release-2011/pdf/Overview-TIMSS-and-PIRLS-2011-Achievement.pdf>

GRAPHIQUE 7: RESULTATS DES ELEVES MAROCAINS - TIMSS



Source : INE, 2014

TABLEAU 9 : RESULTATS DES ELEVES MAROCAINS - PIRLS

	2006	2007	2011
PIRLS (4e année primaire)	323	Na	310

S'agissant du type d'enseignement, il faut noter que les disparités enregistrées sont importantes. Contrairement au système privé, les scores des élèves des établissements publics sont inférieurs à la moyenne, les écarts pouvant aller jusqu'à 34 points comme c'est le cas pour les mathématiques en 3ème année du collège.

Les enquêtes PNEA et TIMSS ne révèlent pas de différences significatives par genre. En revanche, des disparités entre les milieux urbain et rural sont à souligner, surtout en mathématiques où les écarts entre les élèves ruraux et ceux des établissements urbains varient, en faveur de ces derniers, de 4 points en 2ème année du collège à 9 points en 3ème année. Ces écarts s'expliquent pour partie par les inégalités socio-économiques entre les deux milieux.³⁹

4.1.3 Accréditation des prestataires et des programmes d'enseignement et de formation professionnelle

L'une des principales composantes du système d'assurance qualité, c'est-à-dire l'autorisation d'ouverture d'établissements, pâtit de l'absence d'une planification nationale et d'une coordination entre les offres publiques et privées.

Les autorisations d'ouverture d'établissement sont certes règlementées, mais des problèmes importants demeurent : a) les textes et les procédures applicables diffèrent selon la tutelle (OFPPT, ministères sectoriels mentionnés dans ce rapport et formation privée) ; b) l'examen des demandes d'autorisation d'ouverture se heurte souvent au manque de capacité des différents organes, notamment au niveau des commissions régionales interprofessionnelles de la FP privée: c) les procédures sont moins strictes et formalisées dans le secteur public ; d) la pratique diverge de la procédure par certains aspects.

Les locaux des établissements privés sont soumis à des conditions d'aménagement spécifiques et détaillées tant pour ce qui concerne la fonctionnalité des lieux que l'agencement des espaces

³⁹ Cette analyse concerne également le chapitre 3 de ce rapport.

pédagogiques ou le ratio espace/stagiaire (1,40 m² par stagiaire pour les salles de cours avec un effectif maximal de 30 stagiaires par groupe ou par classe).

A noter que la part des établissements accrédités du privé représente à peu près 20% du total. L'accréditation est indispensable pour participer en tant que prestataire de programmes de formation contractualisée pour l'emploi ou de programmes de formation qualifiante de reconversion de l'ANAPEC.

4.1.4 Certifications⁴⁰

Le projet du Cadre national des certifications, le CNC, se base sur une structure de référence à huit niveaux avec six catégories de descripteurs (savoir, savoir-faire, complexité, responsabilité/autonomie, adaptabilité et communication). Cette structure a été discutée et proposée par l'ensemble des intervenants⁴¹ du Comité de pilotage qui a travaillé entre 2011 et 2012 sur ce projet, validé en octobre 2012 et présenté lors d'une large conférence le 27/02/2014. Pourtant, à ce jour le projet du CNC n'a toujours pas de valeur juridique et aucune initiative législative n'a suivi la conférence de 2013.

Selon le document de référence du CNC, la teneur des certifications par niveau se baserait sur la combinaison des six descripteurs, chacun ayant son importance propre pour l'amélioration des résultats de l'apprentissage. C'est ainsi que la communication, un élément très important mais peu mis en avant dans les programmes de formation, a été intégrée afin d'acquérir une réelle dimension dans toute certification nationale.

Le processus de développement des certifications a connu des avancées depuis 2009. La déclinaison des programmes de formation sur la base de compétences (résultats de l'apprentissage) est largement répandue ainsi que leur organisation modulaire. Ce processus a bénéficié du développement de l'APC, mais aussi de la mise en place de répertoires emploi-métiers et de référentiels d'emploi et de compétences (REM et REC).

Le DFP a poursuivi le grand chantier de l'ingénierie de la formation par l'APC, atteignant un total de 144 programmes de formation⁴² à fin 2014. Par ailleurs, des outils méthodologiques ont été créés pour appuyer la mise en œuvre des programmes, épauler les opérateurs publics de formation et adapter, du moins en partie, le cadre réglementaire aux exigences de l'APC. Les certifications sont accordées par les établissements de formation.

La mise en œuvre par les opérateurs, surtout dans le privé, se heurte aux difficultés de toute grande innovation et le DFP estime que moins de 30% des filières mettent l'APC en pratique. Dans les faits, donc, l'approche classique par objectifs et l'APC continuent de coexister.

L'actualisation des programmes de formation devrait se faire en harmonie avec le CNC afin d'aligner les compétences visées avec les descripteurs de niveau de ce dernier. De plus, les programmes de formation lancés avant l'émergence des REM-REM et de l'APC n'ont pas tous été actualisés en matière de référentiels de métiers.

Il existe, pour la transparence et la cohérence du système de certifications, d'autres défis. Les documents clés de l'APC (tels que l'Analyse de la situation de travail, et le Référentiel de compétences) ne sont pas systématiquement disponibles avec les programmes de formation, ce qui entrave leur diffusion parmi les utilisateurs. Les bases de données souffrent de l'absence d'une nomenclature globale et harmonisée des métiers. Enfin, l'absence d'information online structurée et

⁴⁰ La teneur de cette section intéresse également le chapitre 2 (rendement externe du système de FP).

⁴¹ Ministères: Education Nationale, Formation Professionnelle et Enseignement Supérieur; Ministères sectoriels: Tourisme, Agriculture, Pêche, Artisanat; OFPPT; CGEM et certaines fédérations.

⁴² Le Canada (ACDI) a soutenu le Maroc depuis 2003 et au cours du projet avait réalisé plus de 30 programmes de formation selon l'APC et appuyé leur implantation dans plusieurs établissements.

exhaustive sur les certifications, les profils et les filières nuit à la transparence du système pour les utilisateurs.

Le DFP a lancé un programme pilote pour la Validation des acquis de l'expérience professionnelle, la VAEP), sur lequel peu d'information est disponible. L'OFPPPT aurait aussi mené une expérimentation dans ce domaine.

4.2 Politiques pour les formateurs et défis

Si les critères de recrutement des formateurs diffèrent entre le public et le privé et selon le mode de formation, il n'existe qu'un seul cadre légal, le Décret N°2-00-1020 (21/06/2001). Dans le public, où les formateurs sont permanents, les critères de recrutement privilégiés sont la réussite aux concours, la formation académique et l'expérience dans l'enseignement professionnel. Le privé, dans lequel prédominent les formateurs vacataires, privilégie la formation académique, bien entendu, mais aussi l'expérience professionnelle (très importante) et pédagogique. Par contre, la sélection des formateurs de l'OFPPPT (secteur public) est moins basée sur l'expérience professionnelle. Depuis 2008, 93% de ses recrutements sont des Bac+4 et des ingénieurs⁴³, ce qui élève la part de cette catégorie de 29% à 46% du total de ses effectifs.

Seule une partie des établissements du privé sont, pour des raisons de coûts, en mesure de fournir une formation continue à leurs formateurs. Dans les petits établissements, la formation est plutôt ponctuelle et à l'initiative des formateurs eux-mêmes (séminaires, Internet). Dans les établissements plus structurés ont lieu des formations technico-pédagogiques (par exemple, la certification des formateurs par des organismes internationaux tels que CISCO ou Microsoft) et des actions en milieu professionnel.

L'OFPPPT, grand opérateur public, encadre le développement professionnel de ses formateurs par un ensemble de mesures : a) généralisation des bilans de compétences ; b) plans de perfectionnement individualisés dans les Centres de Développement des Compétences (CDC) et les Écoles d'Ingénieurs ; c) Spécialisation des formateurs ; d) Stages obligatoires en eEntreprises: d'un tiers des formateurs ; e) engagement des formateurs dans un processus de certification.

Dans ce contexte, il est important de noter les 9 CDCs de l'OFPPPT, établis sectoriellement (9 CDC)⁴⁴ avec l'objectif de servir de pôles d'expertise et de veille technico-pédagogique tout en contribuant au, ainsi que le perfectionnement des formateurs et à l'ingénierie de formation ont un rôle particulièrement important. .

L'INE (2014) dans son rapport d'évaluation analyse les opinions des enseignants sur l'efficacité de la mise en œuvre de la Charte et du Programme d'Urgence. Ces informations ont été recueillies par le biais d'un sondage réalisé en janvier 2014 auprès d'un échantillon représentatif (2.199 enseignants du primaire, secondaire collégial et secondaire qualifiant). Questionnés sur les domaines où les améliorations du système sont les plus manifestes, 40% de l'ensemble des enseignants interrogés cite la lutte contre la déperdition scolaire et 36% évoquent la généralisation. De faibles proportions d'enseignants considèrent que des avancées notables ont été enregistrées dans la communication et la mobilisation des acteurs (8%), la gouvernance/la décentralisation (12%), la formation et l'encadrement des enseignants (13%) ou encore au niveau de l'encouragement de l'excellence scolaire (17%). Il faudrait noter que 13% des enseignants ont cité, parmi les facteurs de dysfonctionnements, l'encadrement et la formation des enseignants. Ce qui laisse entendre que pour une minorité d'enseignants, la valorisation du métier n'a pas été prise en charge par les réformes.

L'analyse développée dans le rapport SABER (Banque Mondiale, 2014) indique un certain nombre de facteurs qui expliquent le faible niveau de qualité. Il s'agit notamment du faible niveau de qualification

⁴³ OFPPPT (2013 a), slide 29

⁴⁴ 9 CDCs: pédagogie générique couvrant tous les secteurs ; textile-habillement, froid/génie thermique ; génie mécanique ; réparation auto ; tertiaire/TIC/Offshoring ; BTP ; tourisme.

des enseignants, de la perception défavorable de l'environnement d'apprentissage. En outre, le temps d'instruction reçu par les élèves à l'école est nettement réduit par le taux relativement élevé d'absentéisme des enseignants. La situation de vulnérabilité socio-économique d'une part substantielle des élèves demanderait une attention spécifique des écoles, afin d'assurer leur insertion.

4.3 Enseignement et apprentissage

Le Maroc a connu une variation du nombre d'établissements de FP entre le public et le privé. De 2012 à 2014, le nombre d'établissements du privé a ainsi diminué de 5%, passant de 1.493 à 1.417. Dans la même période, le nombre d'établissements de l'OFPPT est passé de 511 à 517.⁴⁵

L'enseignement dans la FP se base sur des approches un peu différentes qui coexistent : la pédagogie par objectifs, plus ancienne mais encore utilisée par certains opérateurs, et l'Approche par compétences, ou APC, en voie de généralisation.

L'APC implique :

- Un cadre méthodologique avec des guides par étape.
- L'implication de professionnels dans toute l'ingénierie de formation, c'est-à-dire l'identification des besoins, la description des emplois et l'élaboration des programmes.
- Le développement de la formation en milieu professionnel (en apprentissage ou alternée).

Pour faire face à la lourdeur de la méthodologie APC, le département de la FP a entamé un projet de révision nommé REAPC, lequel devrait permettre une meilleure contextualisation et généralisation. L'APC établit le primat des résultats de l'apprentissage dans l'ingénierie de formation, l'enseignement et l'évaluation des acquis. Pourtant les synergies entre l'APC et les REM-REC ne sont pas suffisamment exploitées, faute d'une vision commune sur leurs interfaces. A l'avenir, par exemple, les descriptifs synthétiques des certifications accompagnant les diplômes pourraient dériver de la documentation APC.

Le Maroc a adopté depuis 2009 une APC spécifique à l'éducation nationale dite pédagogie de l'intégration. Elle s'appuie sur les TIC et s'effectue graduellement par :

- La production par le Laboratoire national des ressources numériques de ressources pédagogiques numériques au profit des enseignants : CD-ROM, DVD, modèles de leçons, méthodes d'enseignement ou leçons destinées à l'enseignement à distance, entre autres.
- Dans le cadre du programme GENIE dans les établissements scolaires : démarche progressive, infrastructures, formation des enseignants et contenus numériques.

Dans les établissements de FP visités (publics et public-privé), nous avons pu constater :

- Des conditions techniques et matérielles qui témoignent de l'importance des investissements réalisés par l'Etat. Les ateliers, les machines, les outils et les matériaux pour la formation sont d'un niveau enviable par rapport à la plupart des pays partenaires de l'ETF. L'IFMIA de Casablanca, le CREA de Casablanca et d'autres établissements donnent une impression positive quant à la qualité des conditions matérielles réunies pour la formation.
- Les cours de formation dans ces établissements se font en forte proximité avec les ateliers et la machinerie. Des salles pour les classes théoriques sont souvent intégrées aux ateliers. Les formateurs interagissent avec les stagiaires autour des outils, des simulateurs, des machines, des ordinateurs, des projets et des dessins.
- Une attention spéciale est accordée à la discipline de travail, au respect des horaires ou aux normes d'habillement.

⁴⁵ DFP (2013) et DFP, Présentation du 23/10/2014 à Rabat, atelier CNC

- Les activités combinent travaux individuels ou de groupe dans les ateliers. Les simulateurs et les outils facilitent les activités de groupe.

L'OFPPPT témoigne des difficultés d'accompagnement de nombreux stagiaires en provenance d'écoles de bas niveau, avec un bagage insuffisant en langue et en maths, un manque de discipline et d'habitude du travail en groupe et une propension à abandonner prématurément les formations. Un fort soutien pédagogique et le repérage des personnes en risque d'abandon scolaire sont donc essentiels pour mener à bien cette mission.

4.3.1 L'apprentissage

L'apprentissage comme modalité de formation a connu un certain développement avec l'adoption de la Loi 12.00. Les objectifs de l'apprentissage sont :

- D'aider les jeunes exclus et non-scolarisés à acquérir des compétences pour le marché du travail ce qui implique au moins de savoir lire et écrire.
- De préserver la culture ancestrale et l'emploi dans le secteur de l'artisanat.
- D'assurer la relève de la main d'œuvre dans l'agriculture.
- De mettre à profit le capital de formation existant parmi les ONG, les chambres de commerce et d'industrie, les collectivités locales et les entreprises.

L'apprentissage a démarré avec le Département de l'artisanat auquel se sont associés par la suite d'autres secteurs : agriculture, Entraide Nationale, Tourisme et Pêche.

L'artisanat met à contribution des maîtres artisans détenteurs de compétences et de savoir-faire issus de la culture ancestrale. Selon un des cadres auditionnés, ces maîtres parviennent à obtenir de bonnes performances de leurs apprentis et l'insertion de ces lauréats dans le marché du travail est excellente.

La société civile est devenue un important partenaire dans l'organisation de la formation par apprentissage. Proches des collectivités locales, les ONG offrent des apprentissages de proximité en évitant l'écueil, très répandu chez d'autres opérateurs, de l'abandon précoce.

Les Centres de formation intra et interentreprises, les CFA-IE, ont connu un certain développement depuis 2005, passant de 9 centres (dont 7 dans le textile, 1 dans l'hôtellerie et 1 dans l'artisanat) à 50 en 2013, qui couvrent 5 secteurs. Si le textile prédomine toujours, l'automobile et la restauration ont accru leur présence (4 centres chacun). En 2013/2014, la région de Tanger-Tétouan compte le plus grand nombre d'apprentis en CFA-IE (plus de 3.310 sur un total de 5.939).

Les programmes de formation des CFA-IE sont préparés avec le département de la FP. Des comités de suivi locaux assurent un contrôle qui montre de grandes différences par secteurs. Le tourisme est certainement l'un des secteurs qui a su développer de bonnes pratiques de suivi de la qualité de l'apprentissage dans les CFA-IE. D'autres, comme la construction, qui crée des emplois mais voit sa productivité décliner, sont moins performants dans ce domaine.

4.3.3 Orientation professionnelle

En juillet 2014 a été lancé un nouveau portail national sur l'orientation professionnelle⁴⁶. Ce projet fait suite au concept d'orientation scolaire et professionnelle élaboré entre les départements de la FP et de l'éducation avec la participation d'intervenants comme les opérateurs de formation, les partenaires socio-économiques et la société civile. Le portail permet aux jeunes de déposer leurs candidatures en ligne et de suivre à distance le traitement de leurs dossiers. Il met aussi à leur disposition des informations actualisées et détaillées sur les formations disponibles par région, les opérateurs de formation et les filières pour mieux cibler leurs choix.

⁴⁶ <http://www.dfp.ac.ma/actualites/268-17-07-2014-lancement-officiel-du-portail-national-sur-lorientation-professionnelle.html>

De manière plus classique, il existe aussi 64 Centres de consultation et d'orientation dans les établissements scolaires et 10 Centres Irchad Attalib dans les facultés, des espaces culturels ou des délégations du Ministère de l'éducation nationale. Leurs conseillers en orientation opèrent au niveau des collèges et des lycées. Mais ces dispositifs ont du mal à mettre à jour leurs méthodologies, n'ont pas un lien très étroit avec les milieux professionnels ou avec les familles et ne touchent que les élèves déjà scolarisés.

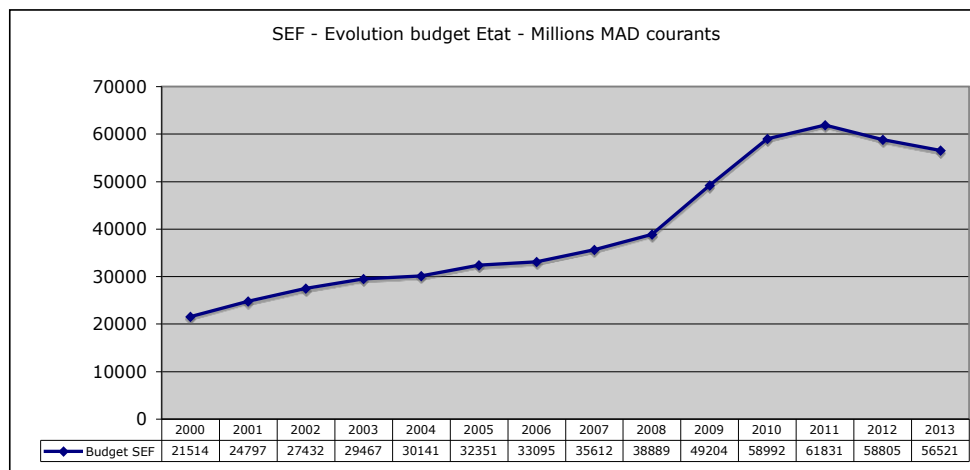
4.4 Efficacité dans l'utilisation des ressources

Le développement des ressources humaines constitue une priorité nationale, d'où d'importants investissements dans la FPI, la FC, l'enseignement supérieur, les programmes de revalorisation des compétences des chercheurs d'emplois diplômés, les programmes de formation pour le développement humain ou la lutte contre la pauvreté. Les instances étatiques, les partenaires sociaux, les entreprises et branches professionnelles, les ONG, les collectivités locales et les établissements d'enseignement publics et privés de tous niveaux sont parties prenantes.

L'effort public de financement du système d'éducation et de formation répond entièrement aux recommandations de la Charte, soit une augmentation annuelle moyenne d'au moins 5% du budget total. En moyenne, le budget global alloué au système d'éducation et de formation a augmenté de 8% entre 2000 et 2013. Le budget consacré par l'Etat à l'éducation, à l'enseignement supérieur et à la FP s'est accru de plus de 37 milliards de DH courants, passant de presque 24,8 milliards de DH courants en 2001 à plus de 62 milliards de DH courants en 2011 (INE, 2014) – graphique 8.

L'indice d'effort absolu⁴⁷ est passé de 5.5% (2000) à 7.7% en 2011 avant de rechuter en 2013 pour se situer à 6.6% (INE, 2014).

GRAPHIQUE 10: SYSTEME D'EDUCATION ET FORMATION (SEF) – EVOLUTION DU BUDGET D'ETAT (MILLIONS DE DH COURANTS), 2000-2013



Source : INE, 2014. Graphique : ETF

Quant à l'effort financier consacré par l'Etat à la FP, on constate de grandes oscillations (tableau 10). Il faut noter que le financement du système public de FP des jeunes en formation initiale se base essentiellement sur la TFP qui représente 1,6% de la masse salariale supportée par les entreprises.

TABLEAU 10: LE BUDGET DU DEPARTEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MILLIONS DE DIRHAMS

	2007	2010	2013
Millions MAD	507	809	509

Source : INE, 2014

⁴⁷ Compare le budget global alloué au système d'éducation et de formation à la richesse nationale (PIB).

Il faut noter que, contrairement à ce que prévoient la Charte et le Programme d'urgence, il n'existe aucun dispositif de suivi au sein des académies à même d'informer de façon transparente sur les dépenses et les ressources. La seule tentative de mise en place d'un compte national de l'éducation a été publiée en 2006 et concerne l'exercice 2003-2004.

Les rapports SABER (Banque Mondiale, 2014) et GEMM (ETF, 2014) ont identifié plusieurs défis concernant le financement de la FP.

Celui-ci provient de plusieurs sources. Aux dotations budgétaires de l'Etat s'ajoutent le montant de la TFP, les dépenses des entreprises et les contributions des ménages. L'ensemble était évalué par le CSE à environ 0,5% du PIB en 2007 auquel il convient d'ajouter les prêts et les dons des bailleurs de fonds internationaux. Ces ressources restent notablement inférieures au niveau moyen observé dans les pays européens⁴⁸ et ne permettent pas de répondre à l'ampleur de la demande et à l'étendue des besoins sociaux et économiques. La Banque mondiale estime que le total des dépenses liées à la FPI (résidentielle, alternée et en apprentissage), à l'enseignement supérieur et au programme Taehil de l'ANAPEC représentaient en gros 1% du PIB en 2009.

Il n'existe pas, à l'heure actuelle, de cadre comptable pour la FP permettant de montrer l'origine des ressources et leur allocation.

Les dépenses totales de la FP ont augmenté de 4,7% par an entre 2001 et 2007, soit un rythme inférieur à celui du PIB (5,4%) alors même que les effectifs de stagiaires en FP initiale croissaient de 8% par an entre 2001 et 2011 en général et de 13% au sein de l'OFPPT. Par conséquent, la dépense moyenne par stagiaire OFPPT a chuté de 52% au cours de cette période. Les dépenses par stagiaire diffèrent maintenant beaucoup d'un opérateur à un autre, variant par exemple du simple au double entre l'OFPPT (8.800 DH) et le département de l'agriculture (16.000 DH). A ces différences de traitement entre secteurs s'ajoute le fait que les financements sont alloués en priorité aux niveaux technicien et technicien spécialisé.

Dans le cas des formations en apprentissage, le DFP finance une contribution de 3.500 DH par stagiaire à laquelle s'ajoutent les contributions de l'organisme gestionnaire du centre de formation par apprentissage (CFA) et de l'entreprise. En outre, il attribue, sur la base de critères sociaux, une subvention aux étudiants stagiaires de niveau technicien spécialisé d'établissements privés accrédités. Cependant, cette procédure longue et complexe⁴⁹ est peu utilisée.

Les financements du département bénéficient également aux partenariats public-privé fondant les ISF (ou instituts des métiers), au soutien des actions de formation lancés dans le cadre du PNEI, aux études sectorielles destinées à préparer les répertoires métiers et les référentiels de compétence dans le cadre de l'APC et aux opérations de qualification des experts des organismes de conseil et de formation intervenant auprès des entreprises dans la mise en œuvre des actions de FP en cours d'emploi.

Les ressources de la TFP pour la FP en cours d'emploi servent aux CSF pour les entreprises (en réponse à leurs demandes de remboursement des frais de formation engagés) et au financement d'études préalables d'ingénierie de formation conduites avec le soutien des GIAC qui interviennent dans les grands secteurs économiques⁵⁰. Les demandes de remboursement sont préparées avec le

⁴⁸ Environ 1%

⁴⁹ Elle implique que le dossier soit déposé par le stagiaire (ou la famille) auprès de l'établissement, transmis à la délégation régionale (ou équivalent), transmis à la commission régionale interprofessionnelle de la FP, instruit par une commission ad-hoc, transmis au MEFP pour décision, lequel dépose une demande auprès du ministère des finances pour l'attribution de la subvention à l'établissement retenu. Le processus dure au moins un mois. Le nombre et la nature des pièces demandées (incluant une attestation des revenus des parents) rebutent les stagiaires.

⁵⁰ GIAC 1 – IMME qui englobe l'ensemble des activités industrielles, chimiques, pharmaceutiques et le secteur automobile

- GIAC 2 -Textile-Cuir qui englobe le secteur textile mais aussi du cuir.
- GIAC 3 - Technologies qui englobent les activités télécom et électriques.

soutien des GIAC. Le système s'est beaucoup développé depuis la mise en place des GIAC et des CSF en 1996 et a compté jusqu'à 1.320 entreprises bénéficiaires en 2010, mais avec de fortes variations annuelles. Quant aux études d'ingénierie de formation, après une forte expansion, elles sont en déclin depuis 2008 avec moins de 600 entreprises concernées en 2010.

L'ANAPEC dispose des ressources budgétaires qui lui permettent de mettre en œuvre les grands programmes de la politique active de l'emploi, ce notamment depuis 2005 avec l'aide à l'insertion des jeunes diplômés dans l'entreprises (programme IDMAJ), la formation des diplômés en situation de reconversion ou de mobilité professionnelle (TAEHIL) ou encore la promotion de l'entrepreneuriat et la création de microentreprises auprès des diplômés porteurs de projets (MOUKAWALATI).

4.5 Evaluation des progrès depuis 2010

Progrès	Sans changement	Difficultés ou recul
<ol style="list-style-type: none"> 1. Concept et structure du CNC développés avec la participation des parties intéressées. Mais manque de dynamisme et de leadership pour faire avancer les actions de mise en œuvre. 2. Lancement d'un nouveau portail sur l'orientation professionnelle en 2014 offrant de plus amples outils d'information pour les jeunes 3. Bien qu'elle ne soit pas encore généralisée, l'APC établit le primat des résultats de l'apprentissage dans l'ingénierie de formation, dans l'enseignement et dans l'évaluation des acquis. La révision en cours de l'APC devrait permettre une meilleure contextualisation, favorable à sa généralisation. Les synergies entre l'APC et les REM-REC ne sont pas encore exploitées dans le cadre du CNC. 4. De nouvelles expériences d'apprentissage en partenariat avec des ONG s'avèrent efficaces auprès des populations vulnérables et réduisent les déperditions. 5. La conception et l'expérimentation du système intégré d'évaluation de la FP chemine vers une plus grande transparence quant aux performances de tous les établissements. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dispositifs d'assurance qualité fragmentés et différents entre établissements de FP du privé et du public, le premier étant soumis à une réglementation plus stricte. 2. Budget d'état pour la FP marqué par de grandes oscillations. 3. Le financement de la formation continue dépend toujours de la question clef de l'attribution de la part des 30% de la TFP. La mise en application de la Loi de formation continue demandera une révision de la réglementation et des dispositifs. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En 2012 et 2013 successivement le budget d'état pour le système éducation et de formation (tous niveaux) a reculé (en DH et en termes de ratio par rapport à la richesse nationale). 2. Les performances des élèves (TIMSS et PIRLS) poursuivent leur chute, corroborant les tendances mises en évidence par le PNEA.

- GIAC 4- Pêches maritimes qui englobe le secteur des conserveries et autres.
- GIAC 5- BTP qui concerne les entreprises du bâtiment et périphériques.
- GIAC 6- Tourisme/hôtellerie qui concerne les activités du tourisme.
- GIAC Agroalimentaire qui concerne les activités de transformation.
- GIAC Transport logistique qui concerne des activités diverses.
- GIAC Tertiaire où de services qui concerne les activités de service.

5. GOUVERNANCE ET PRATIQUES POLITIQUES DANS LE SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1 Les acteurs et leurs rôles respectifs

Ce chapitre a utilisé des sources indiquées dans les Références, en particulier: ETF (2014), INE (2014), et Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (2012).

Comme ce rapport le souligne à plusieurs reprises, une gouvernance performante pour un système est une condition sine qua non de succès pour un système aussi complexe et diversifié comme celui du Maroc. En effet, les trois grandes composantes de la FP (voir Chapitre 1, Tableaux 1 à 4) visent des publics différents avec des dispositifs propres. Or, au moment où le gouvernement s'apprête à présenter au peuple ses grands engagements stratégiques pour la FP, une meilleure coordination et gouvernance seraient indéniablement bénéfiques.

Pour discuter de la gouvernance de la FP, il convient de raisonner en fonction du système d'éducation et formation.

TABLEAU 11 : LES INTERVENANTS PRINCIPAUX DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION (SEF)

Tous les secteurs SEF	Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique
Éducation nationale (Primaire, Collèges, Lycées, BTS)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle : Département de l'EN ■ Écoles publiques et privées
Formation professionnelle (CAP, S, Q, T, TS)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Politique nationale et évaluation du système <ul style="list-style-type: none"> • Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (notamment le DFP) • CGEM ■ Syndicats <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la politique • OFPPT • Ministères sectoriels : tourisme, agriculture, pêche, artisanat, équipement, énergie et mines, jeunesse • FP privée : établissements et Fédération marocaine de l'enseignement privé • GIAC • Fédérations et associations professionnelles, chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture, d'artisanat • Entreprises • ONG • ANAPEC
Enseignement supérieur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la formation des cadres ■ Ministères sectoriels (santé, équipement, commerce/industrie, agriculture, tourisme et pêche) ■ Universités ■ Ecoles supérieures d'ingénieurs ou de commerce ■ Universités et écoles privées d'enseignement supérieur

Les paysage des acteurs et/ intervenants dans la FP sont donc très diverses et naturellement très diversifié et leurs interactions se réalisent, avec plus ou moins d'efficacité selon leurs missions entre les dimensions : a) missions (tutelle politique, opérateurs, concertation et évaluation), b) le périmètre choisi (centre, région ou secteur) c) et le rôle imparti aux partenaires sociaux.

La gouvernance de l'ensemble de la FP est assurée en premier lieu par le Ministère de l'éducation nationale et formation professionnelle et son DFP chargé par un décret de 2005 d'élaborer la politique, d'exécuter et d'évaluer les stratégies. Le DFP a changé de tutelle fin 2013⁵¹.

Les départements ministériels de l'artisanat, du tourisme, de l'agriculture et des pêches ainsi que ceux de l'industrie et du commerce sont aussi censés, par décret, participer à l'élaboration et au suivi des politiques. Le DFP, et tous ces départements, disposent de délégations régionales.

Comme le soulignent les rapports GEMM (ETF, 2014) et SABER (Banque Mondiale, 2014), d'autres organismes jouent un rôle dans la gouvernance de la FP

Le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (CSEFRS) a pour vocation de servir de creuset à la réflexion stratégique sur les questions de son domaine, et également pour rôle d'éclairer les décideurs, les acteurs et l'opinion publique, au moyen d'évaluations quantitatives et qualitatives méthodiques et rigoureuses. Le Conseil est opérationnel depuis sa première session ordinaire, les 21 et 22 juillet 2014⁵². Il remplace, avec un mandat renforcé, le Conseil supérieur de l'enseignement et joue désormais un important rôle consultatif pour les politiques d'éducation et de formation. Ses six commissions permanentes, ainsi que l'élection des présidents et des rapporteurs de ces commissions s'articulent autour de de grands thèmes telles que curricula, gouvernance, métiers de l'enseignement, éducation-formation pour tous, recherche. Il comporte parmi ses organes l'**Instance nationale d'évaluation (INE)**, en charge de l'importante évaluation de la CNEF.

Le **Conseil économique et social et environnemental (CESE)**, dont le mandat a été révisé au lendemain du printemps arabe, donne des avis sur les orientations générales en matière de formation et formule des propositions. Le CESE travaille en partenariat avec le CSEFRS et d'autres instances et comporte en son sein une commission des affaires de la formation, de l'emploi et des politiques sectorielles constituée de huit représentants des syndicats et de dix des employeurs.

Les **Commissions provinciales de la FP (CPFP)** dont le rôle est d'évaluer les besoins de développement des dispositifs de la FP et de juger des ouvertures d'établissements privés. Elles se réunissent deux fois par an sous l'autorité du Wali et leurs moyens sont limités. La commission nationale de la formation professionnelle (CNFP) qui avait été mise en place afin de construire la carte prévisionnelle de la FP dans un horizon de deux ans et de coordonner les travaux des CPFP ne s'est pas réunie depuis 2001. De ce fait, et à cause des faiblesses de la planification en amont, la gestion prévisionnelle de la FP dans son ensemble connaît de grandes difficultés.

La nouvelle **Commission Nationale du CNC**, placée sous la tutelle du chef du gouvernement et établie par une circulaire de juin 2014, intègre des ministres des sous-secteurs de l'éducation et de la formation ainsi que de la CGEM. Dépourvue de représentants syndicaux, elle devra mettre en place son règlement intérieur, son instance opérationnelle et des modalités de fonctionnement tout en définissant une feuille de route.

Puisqu'il joue un rôle décisif dans l'attribution de la TFP et dans les développements de la FP en cours d'emploi, l'**OFPPT**, créé par un Dahir de 1974, participe à la gouvernance de la FP. Son conseil d'administration associe le patronat et les syndicats et il dispose aussi de délégations régionales.

⁵¹ Auparavant sous tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

⁵² <http://www.csefrs.ma/Article.aspx?id=22>

L'**ANAPEC**, grâce à son rôle de mise en œuvre des programmes tels que Taehil (formation dans le cadre des politiques actives d'emploi), est un intervenant fondamental dans l'adéquation des compétences marocaines.

Les **Commissions régionales pour l'amélioration de l'employabilité (CRAME)**, dont le secrétariat est assuré par l'ANAPEC, exercent une fonction de prévision des opportunités d'emplois et des besoins en formation.

La **Fédération marocaine de l'enseignement professionnel privé (FMPEP)**, très active depuis la promulgation de la Loi 13.00 portant sur le développement de la FP privée, a publié en 2011 un livre blanc pour promouvoir la renaissance et l'émergence du secteur privé de la FP.

Les **Commissions sectorielles et régionales de la FP privée** émettent des avis sur la qualification des établissements privés et font respecter un code de déontologie propre au secteur.

Les **partenaires sociaux**, notamment : la CGEM et les syndicats, Union marocaine du travail (UMT), Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM), Confédération démocratique du travail (CDT), Fédération démocratique du travail (FDT) et Union nationale du travail (UNT) sont associés à la gouvernance du système dans le cadre de leur participation aux travaux du CSEFRS, aux autres commissions évoquées ci-dessus et aux conseils d'administration et de gestion de l'OFPPPT.

La **CGEM** est très proactive dans les domaines de l'emploi et de la FP. Sa Vision 2020 identifie les chantiers de l'emploi, de la FP, de l'éducation et de l'enseignement supérieur jugés prioritaires comme leviers de croissance. Au printemps 2011, elle a signé avec le gouvernement une convention de partenariat incluant une feuille de route en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi où elle est associée au diagnostic de la FP, à la définition de la stratégie et au futur suivi. Enfin, elle participe activement aux travaux de mise en œuvre du CNC et à sa promotion au Maroc et à l'international.

Le **comité central des contrats spéciaux de formation** qui assure une gestion tripartite des CSF au plan national et qui se réunit à l'initiative du DFP. Ce comité est présidé par le DFP. En outre, dix comités régionaux de gestion des CSF ont également une composition tripartite.

Enfin, même si ces initiatives restent limitées, un certain nombre d'établissements de FP disposent de comités de gestion, voire pour certains de conseils de perfectionnement associant les partenaires sociaux et les représentants des collectivités locales.

Créé en juin 2014, l'**Observatoire national du marché du travail** est un nouvel acteur censé mettre en place un système mieux intégré et cohérent d'informations sur le marché de l'emploi et des compétences. Sa gouvernance se base sur un comité d'orientation stratégique (pluri-institutionnel et incluant le cabinet du chef du gouvernement et les employeurs) et un comité technique. Par ailleurs, il comprend une quinzaine de cadres distribués en trois pôles : système d'information sur le marché de l'emploi, études thématiques et prospectives et études d'évaluation d'impact. La qualité de la collaboration et de la coordination entre l'ONMT et ses principaux utilisateurs et partenaires conditionneront son succès tout comme la pertinence de ses apports pour la prise de décisions. La capacité effective et l'indépendance de l'ONMT seront néanmoins tributaires d'actions de renforcement et de réseautage.

Des débats politiques sont menés sur les objectifs de développement de la force de travail au niveau des partis politiques, des syndicats et surtout des associations professionnelles, particulièrement actives pour plaider leur cause auprès des administrations publiques.

Les associations professionnelles participent activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies sectorielles par des contacts ad hoc, des partenariats publics-privés ou dans le cadre de mécanismes institutionnels tels que le CESE, le CSEFRS, le conseil d'administration de l'OFPPPT, les GIAC, la Commission nationale de coordination de l'enseignement supérieur, les conseils des universités et d'autres établissements. La démarche de concertation sur l'orientation stratégique en

matière de développement des ressources humaines a été développée à l'initiative du gouvernement (et parfois du secteur privé) pour identifier les besoins en ressources humaines et répondre de manière adéquate à cette demande.

5.2 Analyse des principaux défis

Certains problèmes de gouvernance bien connus ne trouvent pas de solution viable, ce qui nuit à l'efficacité des politiques. On peut citer en premier lieu :

- L'absence d'une Loi cadre pour la FP⁵³.
- La totale inefficacité opérationnelle du dispositif national de concertation et de dialogue sur les besoins et sur la planification de la FP (rappelons que la Commission nationale de la FP ne se réunit pas depuis 2000).
- La relation tendue entre le Ministère et l'OFPPPT qui peut mener à des politiques non coordonnées, voire divergentes.

Le rapport GEMM (ETF, 2014) se prononce plus spécifiquement sur certaines problématiques dont la liste suit :

Le manque de cohérence des textes légaux

- Les institutions découlent d'un processus débuté voilà 40 ans avec notamment la création de l'OFPPPT en 1974, la mise en place des GIAC et des CSF en 1996, la création de l'ANAPEC en 1999 et l'installation du CSE en 2006. Le DFP est l'aboutissement d'une longue évolution institutionnelle entamée en 1985. D'abord rattaché au Ministère de l'Équipement avec un nom différent (Administration de la FP), il a été érigé en Ministère en 1995, en Secrétariat d'État en 2005 puis rattaché au Ministère de l'Éducation et de la FP en 2013.
- Cependant, les institutions n'ont pas réalisé la remise à plat des textes de façon à assurer la cohérence d'ensemble du système⁵⁴. Par ailleurs, les pratiques ont évolué avec le temps, s'écartant parfois de textes initiaux jugés obsolètes, ou se développant sans cadre légal comme c'est le cas aujourd'hui pour la FPC, en cours d'adoption au moment de la rédaction de ce rapport.

Une insuffisante coordination

- En l'absence d'une vision partagée par tous, les décisions sont prises sans lignes directrices et le plus souvent selon une logique sectorielle.
- La pluralité d'acteurs institutionnels intervenant dans la définition de la politique nationale et la planification stratégique est une force mais aussi un défi lorsque les responsabilités se recoupent partiellement et les activités ne correspondent pas toujours à leur positionnement institutionnel. Ainsi la définition des politiques de la FP, l'évaluation des besoins du marché du travail, l'élaboration de la carte prévisionnelle des formations et l'évaluation des établissements⁵⁵ ne sont

53 Autre que les Lois portant sur des champs spécifiques, tels que la Loi 13 de la FP privée ou la Loi de la formation par alternance.

54 C'est ainsi que le DFP a reçu par décret en 2005 les charges d'élaborer la politique du gouvernement en matière de FP et d'exécuter et d'évaluer les stratégies élaborées dans tous les domaines (à l'exception de la défense nationale et de la sûreté nationale) Pour sa part, le département de l'artisanat s'est vu confier également par décret en 2002 la mission de planifier et d'organiser la FP dans le domaine de l'artisanat, sans que cette mission ait été revue après 2005 en raison des attributions du DFP. Quant au ministère de l'agriculture et de la pêche maritime, il est chargé depuis 2009 toujours par décret de préparer et d'exécuter, en tenant compte des attributions d'autres ministères, une stratégie dans les domaines de l'enseignement supérieur, et de la formation professionnelle et technique agricole.

55 C'est ainsi que les ministères formateurs et l'OFPPPT ont chacun leur carte prévisionnelle des formations sans qu'elles soient coordonnées et encore moins unifiées au niveau du DFP. Par ailleurs, l'OFPPPT procède à l'évaluation de ses EFP avec des méthodes qui lui sont propres tout en se refusant à participer aux évaluations globales lancées par le DFP.

pas pleinement exercées au niveau où elles devraient l'être, c'est-à-dire celui de l'autorité gouvernementale exercée par le DFP en vertu du décret de 2005.

- La coordination entre les institutions, notamment entre les établissements de l'OFPPT et les opérateurs privés⁵⁶, reste très insuffisante. Les sous-systèmes que sont l'OFPPT, les établissements des ministères formateurs, les établissements privés, les centres de formation en apprentissage intra-entreprises et les ISF fonctionnent sans interaction institutionnalisée.
- Au-delà, le système de la FP tel que décrit ci-dessus n'est pas articulé aux formations techniques et professionnelles mises en œuvre au sein des systèmes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Le problème des passerelles entre eux⁵⁷ est connu et la convention de 2014 entre les ministères devrait faciliter la mobilité et l'apprentissage tout au long de la vie.

Un partenariat social perfectible

- La participation des partenaires sociaux, de la CGEM et des syndicats est effective à tous les niveaux de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques de FPI. En revanche, elle a été récemment contrariée par les dysfonctionnements du CSF, ne s'exerce pas dans les structures de l'ANAPEC et reste embryonnaire au niveau de la gestion des établissements de FP.

Les perspectives de la régionalisation

- La « régionalisation avancée » est maintenant une priorité de l'agenda gouvernemental et trouve sa traduction dans les mesures proposées dans le projet de stratégie FP. Sa mise en œuvre passera par une réflexion de l'ensemble des intervenants, le renforcement des attributions, des capacités et des ressources des institutions de niveau régional ainsi que le développement d'une vraie approche de partenariat régionale. Le système d'information emploi-formation au niveau régional est essentiel et pourrait se construire sur la base des éléments déjà existants : ANAPEC, DFP, OFPPT, fédérations et branches, entre autres.
- Force est néanmoins de constater que les délégations régionales du DFP ont des moyens limités et que les établissements eux-mêmes ont une faible marge de manœuvre dans un système dont la gouvernance reste très centralisée. Par ailleurs, le transfert de certaines compétences du DFP vers les délégations régionales n'a eu qu'un succès mitigé.

Promotion de l'emploi des jeunes

- Dans son rapport de 2011 sur l'emploi des jeunes, le CESE a proposé des mesures concrètes visant une réorganisation de l'ANAPEC et l'amélioration de la gouvernance du système de promotion de l'emploi des jeunes. Savoir dans quelle mesure ces recommandations ont été suivies d'effets n'est toutefois pas chose aisée.

5.2 Définir une vision et une stratégie pour l'enseignement et la formation professionnelle

Essentielles pour le développement humain et la réduction de la pauvreté, les grandes lignes stratégiques pour la FP sont tributaires des orientations et objectifs du PNEI et des autres plans de développement sectoriels, de la CNEF et de la politique d'emploi.

La nouvelle stratégie pour la FP (2021), couronnant un processus long et sinueux de diagnostic, de réflexion, de remise en cause et de révision, est en phase d'approbation.

⁵⁶ En 2002/2003, la FP privée représentait près de 45% des effectifs de stagiaires de la FP contre 40% au sein de l'OFPPT ; sept ans après, la FP privée n'en faisait plus que 29% contre 64% au sein de l'OFPPT.

⁵⁷ A l'exception des licences professionnelles des universités qui sont ouvertes aux techniciens spécialisés formés dans les établissements de FP.

5.3 Évaluation des progrès depuis 2010

Progrès	Sans changement	Difficultés ou recul
<ol style="list-style-type: none"> 1. Établissement et réaménagement de certains Conseils et Commissions de consultation technique (mais pas de dialogue social). 2. L'évaluation de la Charte de l'éducation et formation a créé des attentes pour des réformes plus performantes. 3. L'institution de l'ONMT en 2014 et le démarrage d'actions de renforcement. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Commission nationale de la FP inactive et oubliée, ce dont se ressentent la concertation et le dialogue social. 2. L'attribution de certaines compétences du DFP aux directions régionales se heurte à des difficultés et leur exercice n'est pas efficace. Leur rôle dans la coordination et l'animation d'initiatives régionales demeure faible. 3. La coordination de l'offre de FP entre les intervenants et les opérateurs reste insuffisante. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Question en suspens d'une coopération réelle entre le DFP et l'OFPPT. 2. Cadre législatif et réglementaire constitué de textes de générations diverses qui coexistent sans cohérence. 3. Problèmes de capacité et de moyens organisationnels au sein de certains départements ministériels pour assurer la mise en œuvre des chantiers importants (par ex. : activités du CNC) 4. Les syndicats n'ont pas participé aux travaux et au dialogue sur le CNC.

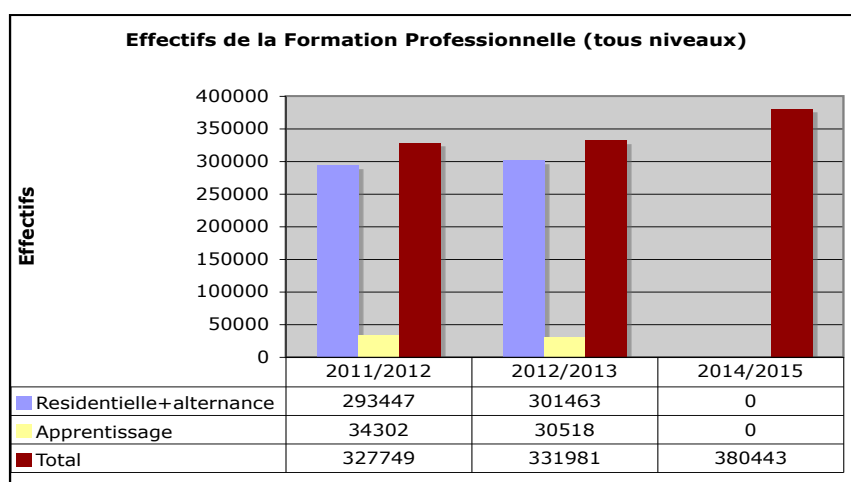
ANNEXES

Annexe 1. Données de base sur le système d'éducation et de formation

1.1 Education Nationale

	Effectifs élèves		Nombre écoles		Effectif enseignants	
	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
Primaire	3 454 268	575 874	7 541	2 374	125 496	31 523
Collèges	1 491 419	126 686	1 781	1 004	55 688	21 046
Lycée	905 309	82 825	1 042	563	44 895	17 232
Classes préparatoires	7 417					
BTS	4 171					
Total	5 862 584	785 385	10 364	3 941	226 079	69 801
Total Public+privé	6 647 969		14 305		295 880	

1.2 FP



Annexe 2. Études d'insertion et de cheminement du DFP

Objectifs	Méthodologie	Informations disponibles sur l'emploi et déclinaisons possibles
<p>Les études d'insertion ont pour objectif de mesurer le niveau d'insertion professionnel des lauréats dans la vie active neuf mois après leur sortie de l'établissement de FP. Elles concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L'évaluation des taux d'emploi et de chômage ainsi que les principales causes du chômage. ■ La détermination des caractéristiques des emplois occupés et l'appréhension du degré d'adéquation de la formation à l'emploi occupé. <p>Annuelles depuis 1987.</p>	<p>Population cible: l'ensemble des lauréats du système de la FP d'une promotion donnée. Méthode d'échantillonnage : Selon la nouvelle approche adoptée par le DFP, les études d'insertion des lauréats de la FP ont été réalisées par le biais de deux enquêtes complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Une enquête exhaustive par entretien direct auprès des lauréats des secteurs du Tourisme-hôtellerie-restauration (secteurs public et privé), du Textile-habillement (secteur public) et des Technologies d'Information et de Communication –TIC- (secteur public et filières accréditées du secteur privé) ■ Une enquête postale par échantillonnage auprès des lauréats non touchés par l'enquête exhaustive. 	<p>Informations produites</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Données de base sur la situation professionnelle : taux d'inactivité, taux d'insertion, taux d'emploi, taux de chômage par département formateur, région économique, niveau de formation, niveau de formation et secteur de formation (privé/public), causes de chômage par niveau de formation et département formateur, causes de perte du dernier emploi par secteur de formation (privé/ OFPPT/ public) et niveau de formation. ■ Données de base sur le comportement des lauréats face au marché du travail : moyens utilisés pour trouver un emploi par secteur de formation (privé/ OFPPT/ public), niveau de formation, sexe et département formateur, durée d'attente avant de trouver un premier emploi, lauréats employés. ■ Données de base sur l'adéquation entre les emplois occupés et les formations reçues : correspondance entre l'emploi occupé et la formation, satisfaction des lauréats dans leur emploi. ■ Données de base sur les conditions de travail des lauréats : répartition des lauréats employés, situation dans l'emploi, nombre d'heures travaillées par semaine et tranches de salaire. ■ Données de base sur l'attitude et situation des lauréats par rapport à la création des entreprises : proportion des lauréats ayant la volonté de s'installer à son propre compte dans le futur, proportion des lauréats informés sur le dispositif d'encouragement à la création d'entreprise par département formateur.
<p>Les enquêtes de cheminement ont pour objectif de compléter les études d'insertion par l'évaluation de la situation professionnelle d'une promotion donnée, trois années après sa sortie de l'établissement de formation. Elles permettent de recueillir des informations détaillées sur le parcours professionnel des lauréats de la FP (caractéristiques des emplois occupés, mobilité professionnelle des lauréats, entre autres).</p>	<p>Population cible : Lauréats de la FP (OFPPT et secteur privé) Taille de l'échantillon : environ 10% des lauréats d'une promotion donnée. Tirage de l'échantillon : Tirage systématique pour chaque opérateur de formation. Questionnaire de l'enquête : Pour répondre aux principaux objectifs fixés, le questionnaire de l'enquête aborde les thèmes prioritaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Réalisation de l'enquête ■ Identification du lauréat ■ Situation professionnelle actuelle du lauréat ■ Mobilité professionnelle du lauréat ■ Caractéristiques de l'emploi occupé ■ Caractéristiques du chômage 	<p>Informations disponibles</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Caractéristiques sociodémographiques des lauréats ■ Situation professionnelle des lauréats ■ Caractéristiques des emplois et des employeurs des lauréats ■ Les moyens utilisés pour trouver l'emploi ■ Les caractéristiques des lauréats chômeurs ■ Mobilité professionnelle ■ Appréciation de la formation reçue <p>Indicateurs dégagés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Taux d'inactivité, taux d'insertion, taux d'emploi, taux de chômage par département formateur, région économique, niveau de formation, niveau de formation et secteur de formation (privé/public), causes de chômage par niveau de formation et département formateur, causes de perte du dernier emploi par secteur de formation (privé/ OFPPT/ public) et niveau de formation

Objectifs	Méthodologie	Informations disponibles sur l'emploi et déclinaisons possibles
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Attitude des lauréats par rapport à la création d'entreprises ■ Appréciation de la formation reçue ■ post formation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Durée d'occupation globale des lauréats ■ Emploi permanent, salaire moyen, durée d'attente avant de trouver un premier emploi, durée globale du chômage ■ Proportion des lauréats installés à leur propre compte ■ Nombre d'emplois créés par les lauréats installés à leur propre compte

Annexe 3. Mesure des indicateurs (benchmarks) du cadre stratégique pour l'éducation et la formation de l'UE – détails du calcul pour le Maroc

At least 95% of children between the age of four and the age of starting compulsory education should participate in early childhood education and care

La part des enfants âgés de 4 à 5 ans dans le préscolaire durant l'année scolaire 2013 – 2014 était de :

- 67,8% pour l'ensemble (garçons et filles)
- 61,8% pour les filles

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle

The share of 15 years-olds with insufficient abilities in reading, mathematics and science should be less than 15% (part des jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et de la science)

Aucune source d'information ne permet de fixer cet indicateur au Maroc.

The share of early leavers from education and training (of the population 18-24) should be less than 10%.

Early leavers from education and training: the indicator is defined as the percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education (ISCED levels 0, 1, 2 or 3 c short) and who were not in further education or training during the last four weeks preceding the survey.

L'indicateur défini comme le pourcentage de la population âgée de 18-24 ans ayant au plus l'enseignement secondaire inférieur (CITE niveaux 0, 1, 2 ou 3c court) et qui ne sont pas dans des études ou une formation au cours des quatre dernières semaines précédant l'enquête n'existe pas au Maroc, faute d'un dispositif d'enquête sur les déperditions. La question est prévue dans le questionnaire de l'enquête emploi mais les résultats correspondants à l'exploitation de cette question ne sont pas fournis dans les rapports de l'enquête.

En revanche, il est possible de fournir les taux moyens d'abandon scolaire pour les niveaux primaire, secondaire collégial et secondaire qualifiant pour l'année scolaire 2011/2012 (enseignement public) :

Niveau scolaire	Taux d'abandon moyen (2011 / 2012)
Niveau primaire (CITE 2010, niveau 1)	3,2%
Niveau secondaire collégial (CITE 2010, niveau 2)	10,4%
Niveau secondaire qualifiant (CITE 2010, niveau 3)	11%

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la FP

4. Share of the 30-34 year-olds with tertiary education should be at least 40%:

Part des 30-34 ans (PA / PAO) ayant une éducation supérieure

La déclinaison par groupes d'âge dans tous les rapports de l'enquête nationale sur l'emploi s'effectue comme suit : moins de 15 ans, 15 – 24 ans, 25 – 34 ans, 35 – 44 ans, 45 – 59 ans, 60 ans et plus.

Il n'est pas possible de désagréger ces groupes d'âge pour reconstruire d'autres modalités, par conséquent nous avons calculé cet indicateur pour la catégorie des personnes âgées de 25 à 34 ans.

	2009	2010	2011	2012
Part des personnes âgées de 25 à 34 ans ayant un niveau scolaire supérieur (*)	12,1%	9,7%	9,3%	9,3%

Source : ENE, HCP

(*) Il s'agit de la part des personnes âgées de 25 à 34 ans ayant un niveau scolaire supérieur parmi l'ensemble des personnes du même groupe d'âge.

An average of at least 15% of adults (age group 25-64) should participate in lifelong learning (adult education, training)

Part des adultes (de 25-64 ans) participant à l'apprentissage à vie (éducation des adultes, de la formation continue)

Aucune source d'information ne permet de trouver cet indicateur pour le cas du Maroc

Le dernier indicateur, ci-après, fait partie des indicateurs clefs de la stratégie EU2020 et non pas ET 2020, et concerne le taux d'emploi.

Employment rate of 20 to 64 year old men and women: 75% Employment rate (total, females, males): The number of persons (females, males) aged 20-64 in employment as a share of the total population (females, males) of the same age group.

Taux d'emploi (20 à 64 ans) ensemble, hommes, femmes, urbain, rural

La déclinaison par groupes d'âge dans tous les rapports de l'enquête nationale sur l'emploi est la suivante : moins de 15 ans, 15 – 24 ans, 25 – 34 ans, 35 – 44 ans, 45 – 59 ans, 60 ans et plus.

Bien qu'il ne soit donc pas possible d'établir de comparaison sur ce critère, nous avons calculé le taux d'emploi pour les 25-59 ans:

Taux d'emploi (25-59 ans) ensemble, hommes, femmes, urbain, rural						
Milieu de résidence	Genre	2009	2010	2011	2012	2013
National	Hommes	86,3%	86,3%	87,1%	86,6%	86,3%
	Femmes	28,5%	28,7%	28,4%	27,7%	28,2%
	Ensemble	56,1%	56,0%	56,3%	55,6%	55,6%
Urbain	Hommes	82,6%	82,6%	83,8%	83,4%	82,7%
	Femmes	19,7%	19,3%	19,2%	18,9%	18,8%
	Ensemble	50,0%	49,7%	50,1%	49,7%	49,2%
Rural	Hommes	92,7%	92,6%	92,9%	92,3%	92,5%
	Femmes	42,8%	44,1%	43,6%	42,6%	44,1%
	Ensemble	66,3%	66,8%	66,7%	65,8%	66,6%

Source : ENE, HCP

Annexe 4 : Tableau de calcul de la part des NEETs

Mesures de nature indicative, compte tenu de l'accès limité aux données de l'Enquête nationale sur l'emploi (HCP)

	15-24 ans	15-34 ans
Milieu urbain		
Chômeurs	280079	666712
Inactifs (Hors élèves et étudiants)	615549	1927992
Chômeurs + Inactifs	895628	2594704
Part des NEETs	26,2%	38,3%
Milieu rural	15-24 ans	15-34 ans
Chômeurs	113633	174776
Inactifs (Hors élèves et étudiants)	926348	1720063
Chômeurs + Inactifs	1039981	1894839
Part des NEETs	35,8%	36,9%
Au niveau national	15-24 ans	15-34 ans
Chômeurs	393712	841488
Inactifs (Hors élèves et étudiants)	1541897	3648055
Chômeurs + Inactifs	1935609	4489543
Part des NEETs	30,6%	37,7%

Source: Enquête nationale sur l'emploi – HCP 2012. Calcul : ETF (A. Ib)

ACRONYMES

ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
BTP	Bâtiment et travaux publics
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CFA-IE	Centre de Formation par Apprentissage Intra-Entreprise
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CNC	Cadre National des Certifications
CNEF	Charte Nationale de l'Education et de la Formation
CSEFRS	Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique
DFP	Département de la Formation Professionnelle
EFP	Enseignement et formation professionnelle
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
FPI	Formation professionnelle initiale
FC	Formation continue
IFMIA	Institut de Formation aux Métiers de l'Industrie Automobile
INE	Instance Nationale d'Evaluation
GIAC	Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil
ONMT	Observatoire National du Marché du Travail
PAI	Plan national d'accélération industrielle
PNEA	Programme National d'Evaluation des Acquis
PNEI	Pacte National pour l'Emergence Industrielle
REC	Référentiels Emplois Compétences
REM	Répertoires Emplois Métiers
SEF	Système d'éducation et formation
SIEV	Système Intégré d'Evaluation
TFP	Taxe de la Formation Professionnelle
UMT	Union Marocaine du Travail

REFERENCES

- BAM (2012), Bank Al-Maghrib, *Rapport Annuel Exercice 2012*. Accès 03/08/2014 : http://www.bkam.ma/wps/portal/net/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKL94o3NXACSZnFe8QbebvqR2KluSDEfD3yc1P1g9KK9L31A_QLckMjyh0dFQFFxtpA/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZnQUFzQUmVNEIVRS82X0pfNTBD
- Banque Mondiale (2014), SABER country report 2012, Maroc développement de la main-d'œuvre (en cours de publication)
- Conseil Economique et Social, Conseil Supérieur de l'Enseignement et Instance Nationale de l'Evaluation (2011), *Employabilité des Jeunes : les voies et les moyens, Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié*, Rabat. (publication non disponible)
- CESE (2011a), *L'Emploi des Jeunes*. Accès 03/08/2014 : http://www.ces.ma/Documents/PDF/Rapport%20du%20Conseil%20Economique%20et%20Social-Emploi%20des%20jeunes-Vr_Fr.pdf
- CESE (2011b), *Rapport d'Etape sur l'Emploi des Jeunes Résumé Exécutif*. Accès : <http://www.ces.ma/Pages/conseil-vous.aspx>
- CESE (2013), *L'apprentissage tout au long de la vie: une ambition marocaine*. Accès 03/08/2014 : http://www.ces.ma/Documents/PDF/Rapport-AS_12_2013_VF.pdf
- CESE (2013a), *La gestion et le développement des compétences humaines : Levier fondamental de réussite de la régionalisation avancée*. Accès 03/08/2014: http://www.ces.ma/Documents/PDF/Rapport-AS11_2013-VF.pdf
- CESE (2014), *Rapport annuel 2013*. Accès 03/08/2014 : http://www.cese.ma/Documents/PDF/Rapports%20annuels/Rapport%20annuel%202013/Rapport_Annuel-2013-VF.pdf
- CESE (2014a), *Synthèse du rapport annuel 2013*. Accès 03/08/2014 : <http://www.cese.ma/Documents/PDF/Rapports%20annuels/Rapport%20annuel%202013/Synthese-Rapport-Annuel-2013-VF.pdf>
- CESE (2014b), *Cohérence des politiques sectorielle et accords de libre-échange: fondements stratégiques pour un développement soutenu et durable*. Accès 03/08/2014 : http://www.ces.ma/Pages/Auto-saisines/AS_16_2014-Coherece-des-Politiques-Sectorielles-et-ALE.aspx
- Constitution, Référence : Le Bulletin Officiel n° 5964 bis du 28 Chaâbane 1432 (30 juillet 2011), Secrétariat Général du Gouvernement (Direction de l'Imprimerie Officielle). Accès le 04/08/2014. <http://www.maroc.ma/fr/content/constitution-0>
- DFP (2008), *Répertoire Emplois – Métiers, Référentiel Emplois – Compétences – Secteur Tourisme*, Rabat
- DFP (2013a), *Carte de la Formation Professionnelle Secteur Privé - Recensement 2012-2013*, Rabat
- DFP (2013b), *Carte de la Formation Professionnelle Secteur Public - Recensement 2012-2013*, Rabat
- DFP (2013c), *Etude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2009 - rapport de synthèse*, Rabat
- DFP (2013d), *La Formation Professionnelle en Chiffres 2012-2013*, Rabat
- DFP (2011), *Vocational Training Development Strategy DRAFT*, non-published
- Document conjoint UE-Maroc (2007) sur le renforcement des relations bilatérales/ Statut Avancé*, 2007. Accès 18/08/2014 : http://eeas.europa.eu/morocco/docs/document-conjoint_fr.pdf
- ENSUP, *Rapport d'étape 2011*. Accès 03/08/2014: http://www.enssup.gov.ma/doc_site/documents/Programme_urgence/Rapport_etape/Rapport_etape2011.pdf
- Entraide Nationale en chiffres 2013. Accès 03/08/2014: <http://www.entraide.ma/assets/images/rapport.pdf>

Entraide Nationale, Formation par apprentissage. Accès 03/08/2014 : <http://www.entraide.ma/article/menueview/21>

ETF (2012), *Processus de Turin Maroc 2012*.

ETF (2013), *Le rôle des partenaires sociaux dans le secteur de l'emploi, de l'enseignement et la formation technique professionnels au Maroc*.

ETF (2014), Rapport GEMM Maroc (non publié)

European Commission (2013), Education and Training Monitor 2013. Accès 10/11/2013 : http://ec.europa.eu/education/library/publications/monitor13_en.pdf

FFP, *Fragile States Index*. Accès 03/08/2014: <http://www.leseco.ma/images/stories/1161/Fund-for-peace.pdf>

HCP (2012), *Activité Emploi et Chômage 2012*, Rabat

HCP (2013), *Activité, emploi et chômage, premiers résultats*, 2013. Accès: <http://www.hcp.ma/downloads/>

HCP (2014), *Budget économique exploratoire 2015*, Juin 2014. Accès 09/11/2014 : <http://www.hcp.ma/downloads/>

Ibourk, A (2014), Rapport de projet ETF : Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc (en cours de publication)

IEA , TIMSS and PIRLS International Study Centre, TIMSS and PIRLS 2011 results. Accès 03/08/2014: <http://timssandpirls.bc.edu/data-release-2011/pdf/Overview-TIMSS-and-PIRLS-2011-Achievement.pdf>

Instance Nationale d'Evaluation du Système d'Education, de Formation et de Recherche Scientifique (2014), *La mise en œuvre de la Charte d'éducation et de formation 2000-2013 Acquis déficits et défis – Rapport Analytique Version Provisoire*, juillet 2014

Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, DFP (2014), *Mémoire de présentation du projet de loi réglementant la formation continue*, Rabat (non publié)

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (2012), *Etude sur l'élaboration d'une vision stratégique de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2020* (présentation du 16 février), Rabat

Ministère de l'Economie et des Finances (2014), Budget Citoyen au titre de l'année 2014, <http://www.finances.gov.ma/Docs/2014/DB/Budget%20citoyen%20fr.pdf>

Statistiques éducation (Ministère de l'économie et des finances), <http://www.finances.gov.ma/fr/Pages/Statistiques.aspx?m=NOS%20METIERS&m2=Etudes%20et%20statistiques>

OFPPT (2013), *Carte de la Formation Professionnelle 2013-2014*

OFPPT (2013 a), *La formation professionnelle : base d'un développement économique durable*, Présentation (PPT), 10/12/2013

PNUD (2014), *Rapport sur le développement humain 2014, Pérenniser le progrès humain: réduire les vulnérabilités et renforcer la résilience*. Accès 03/08/2014: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-fr.pdf>

PNUD (2014 a), *Explanatory note on the 2014 Human Development Report composite indices Morocco*. Accès: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/MAR.pdf

Royaume du Maroc (1999), Commission spéciale éducation formation, *Charte Nationale d'Education Formation*. Accès 03/08/2014 : http://www2.men.gov.ma/viescolaire/Documents/Charte_Fr.pdf

Royaume du Maroc (2009), *Pacte national pour l'émergence industrielle Contrat Programme 2009-2012*. Accès 10/11/2012 : <http://www.emergence.gov.ma/Pacte/Documents/PACTE.pdf>

Royaume du Maroc (2013), *Le Cadre National des Certifications – Document de Référence Février 2013*, projet - non publié.

NOUS CONTACTER

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

E info@etf.europa.eu

F +39 011 630 2200

T +39 011 630 2222

