

MAROC

ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION,
DE FORMATION ET D'EMPLOI 2016



Traduit de l'anglais. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la version originale.

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

@ Fondation européenne pour la formation, 2017
Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

PRINCIPALES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION, DE FORMATION ET D'EMPLOI AU MAROC

- Le 29 juillet 2015, le Conseil de gouvernement a adopté la stratégie nationale de la formation professionnelle (2016–2021), laquelle a été officiellement signée lors d'une cérémonie présidée par le premier ministre fin mars 2016.
- La stratégie relative à la formation professionnelle repose sur des *contrats-programmes* et des accords de coopération conclus avec tous les ministères, les principaux prestataires d'enseignement et de formation professionnels (EFP), les partenaires sociaux et la société civile. Cette stratégie définit un vaste programme de réformes et accorde la priorité au développement de l'apprentissage et au renforcement de l'employabilité des diplômés de l'EFP.
- La vision 2030 pour l'éducation a été adoptée en 2015 par le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique.
- La nouvelle stratégie nationale pour l'emploi a été approuvée en 2015. Elle vise à renforcer la cohérence entre les politiques économiques et sociales et à influencer à la fois l'offre et la demande. L'inclusion sociale et le développement du capital humain comptent parmi les priorités de la stratégie.
- L'Observatoire national du marché du travail a été créé en 2014 et vise à surveiller, anticiper et analyser les tendances et les développements du marché du travail. Le renforcement des capacités et le développement de la méthodologie sont en cours.
- L'accord de financement du programme sectoriel triennal de l'Union européenne (UE) en appui au secteur de la formation professionnelle a été signé à la fin novembre 2016.

1. Principales caractéristiques démographiques et économiques

Le Maroc comptait environ 32,5 millions d'habitants en 2011 et 34,4 millions en 2015. La croissance démographique moyenne annuelle s'établissait à 1,4 % (PNUD). La pyramide des âges se modifie, avec une hausse de la population de plus de 60 ans, qui devrait passer de 9,6 % en 2014 à 15,3 % en 2030¹, alors que la population de moins de 15 ans diminue. Cette évolution démographique signifie que, d'une part, la pression qui pèse sur la capacité du système scolaire va baisser et, d'autre part, que la population en âge de travailler, qui a doublé au cours des 30 dernières années, va fortement augmenter. La population marocaine reste néanmoins jeune. En effet, la taille relative estimée de la population des jeunes de 15 à 24 ans était de 28,9 % en 2011 et a légèrement baissé en 2015, où elle se situait à 26,6 % (PNUD). Le taux de dépendance des jeunes est passé de 42,1 % en 2011 à 40 % en 2014. Le taux de dépendance des personnes âgées est stable à 9,1 % (2011 et 2014).

Le Maroc a toujours été un pays d'émigration, une caractéristique qui joue un rôle important sur le plan socioéconomique. Les données officielles indiquent que la destination première des travailleurs est l'UE (67,7 % vers la France et 25,1 % vers l'Espagne²). Outre les travailleurs, les émigrants seraient au nombre de 4,5 millions environ³.

¹ MEAS (Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales), *Bilan social 2015*, 2016.

² Ibid., p. 38.

³ ETF, *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES): Maroc*, 2015.

Les performances économiques du Maroc se sont améliorées, essentiellement grâce aux bons résultats enregistrés dans le secteur agricole, en 2015. Le PIB suit ainsi une tendance haussière entre 2014 et 2015, avec un taux de croissance évoluant de 2,4 % à 4,5 %. Le taux de croissance du PIB hors agriculture demeure quant à lui assez stable (3,1 % en 2014 et 3,4 % en 2015)⁴.

La part du PIB par secteur reste assez similaire au fil des ans, avec une petite progression du secteur de l'industrie (de 28,9 % en 2011 à 29,3 % en 2014) et des services (de 56,9 % en 2011 à 57,7 % en 2014, selon la Banque mondiale) et un léger recul de l'agriculture (de 14,2 % en 2011 à 13 % en 2014). Selon l'indice de compétitivité mondiale, le Maroc s'est hissé à la 72^e place en 2015 (73^e en 2011).

2. Éducation et formation

2.1 Tendances et défis

Le Maroc a maintenu son budget de l'éducation à un niveau élevé, soit 6,6 % du PIB en 2013⁵. Les dépenses consacrées à l'EFP en pourcentage du PIB sont restées assez stables (environ 0,2 %)⁶. La taxe sur la formation professionnelle dont les entreprises doivent s'acquitter représente une contribution majeure (66 %) au budget de l'EFP.

Les taux bruts d'inscription à tous les niveaux d'enseignement se sont considérablement améliorés, mais la persistance de taux extrêmement élevés d'abandon scolaire [entre 3,2 % (CITE 1) et 11 % (CITE 3)⁷] demeure un défi sérieux en termes d'inclusion sociale, de préparation à l'apprentissage tout au long de la vie et de compétitivité de la main-d'œuvre. La proportion de la population en âge de travailler et possédant un faible niveau d'instruction reste aussi élevé, malgré des progrès. Le *Bilan social 2015*, publié par le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, qui analyse les données et les tendances socio-économiques, indique que 45 % de la population de plus de 25 ans n'a pas de diplôme, que 21,2 % détient un certificat de l'enseignement primaire, 12,3 % un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 10,2 % un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et 8 % un diplôme de l'enseignement supérieur. Dans les zones rurales, 66,4 % des habitants n'ont jamais reçu d'instruction. Ces indicateurs font apparaître une différence sensible par rapport aux chiffres de l'UE28. Le taux d'analphabétisme de la population âgée de plus de 15 ans se situait toujours à 32 % en 2014, avec un écart important entre les femmes et les hommes. Selon le *Bilan social 2014*⁸, le taux d'analphabétisme était de 25 % chez les hommes et de 48 % chez les femmes⁹. L'analphabétisme reste également élevé chez les jeunes et affecte donc les taux d'activité et d'emploi.

La participation à l'enseignement et à la formation professionnels initiaux a continué de progresser en 2014, notamment dans le secteur public, où l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) est le principal acteur (60,4 %)¹⁰. Plus de la moitié des diplômés se concentrent dans trois secteurs: la gestion et le commerce, la mécanique métallurgique et la construction¹¹. La part des étudiants de l'EFP s'élevait à 6 % dans l'enseignement secondaire inférieur et à 11,6 % dans l'enseignement secondaire supérieur en 2012. L'objectif de développer la part de l'apprentissage n'a

⁴ MEAS, op. cit., p. 10.

⁵ Instance nationale d'évaluation (2014), dans ETF, *Processus de Turin 2014: Maroc*, 2015, p. 45.

⁶ Données du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (estimations de l'INE-CSEFRS).

⁷ Ministère de l'Éducation nationale, 2012.

⁸ MEAS, *Bilan social 2014*, 2015.

⁹ Le taux d'analphabétisme était de 96 % chez les femmes et de 78 % chez les hommes en 1960 (MEAS, 2015).

¹⁰ MEAS, *Bilan social 2015*, 2016 (calcul de l'OMT sur la base de données du département de la formation professionnelle).

¹¹ MEAS, *Bilan social 2015*, 2016, p. 23.

pas été atteint et les parties prenantes et le gouvernement devront mettre en place des mesures plus efficaces en vue d'accroître le nombre de contrats d'apprentissage, leur qualité et leur pertinence.

2.2 Politique en matière d'éducation et de formation et cadre institutionnel

La vision décrite dans la stratégie nationale de la formation professionnelle (2021), approuvée en juillet 2015 et officiellement signée en mars 2016, a pour objectif déclaré: «Une formation professionnelle de qualité partout, 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.»¹² La stratégie prévoit une structure de gouvernance qui inclut la création de commissions spécifiques, au niveau national, régional et sectoriel, ainsi qu'un comité de pilotage chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie. Le travail a démarré pour définir le rôle, les fonctions et l'articulation de ces commissions. Leur lancement effectif dépendra d'objectifs et d'un leadership communs. L'expérience montre que la simple création de commissions chargées de l'EFP n'est pas une garantie de leur fonctionnement effectif.

L'Union européenne entend soutenir ces efforts par un contrat de réforme du secteur, signé en novembre 2016. Il se compose de trois volets principaux: (1) l'extension et le caractère inclusif de l'enseignement professionnel; (2) la qualité de l'enseignement professionnel, notamment une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail grâce à une anticipation et à une planification améliorées, et le développement professionnel des enseignants; et (3) une gouvernance et une coordination renforcées du secteur. Ce contrat de réforme du secteur favorisera la mise en œuvre de la stratégie nationale de la formation professionnelle et inclura des mesures complémentaires visant à soutenir le comité de pilotage chargé du suivi et de l'évaluation de la stratégie, ainsi que le développement régional, entre autres choses.

Le département de la formation professionnelle est rattaché au ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et jouit d'une autonomie relative. Toutefois, ce département rencontre des problèmes d'effectifs et de capacités, une situation qui pourrait entraver la réalisation des objectifs qui ont été inscrits dans la stratégie nationale de la formation professionnelle récemment adoptée. Des mesures ont été engagées pour réorganiser et renforcer le département de la formation professionnelle et elles devront être soutenues par des ressources adéquates.

Dans le cadre d'une initiative rassemblant la confédération des employeurs [Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)], le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle et plusieurs grandes entreprises, le département de la formation professionnelle a lancé le baccalauréat professionnel au début de l'année académique 2014/2015. Son objectif est d'améliorer le lien entre l'enseignement secondaire supérieur et la formation professionnelle, de renforcer la perméabilité et d'infléchir la courbe du décrochage scolaire. Ce projet pilote se concentre sur quelques secteurs (maintenance industrielle, industrie mécanique, aéronautique et gestion des terres agricoles) dans cinq villes.

La conception d'un système intégré d'évaluation des établissements d'EFP est terminée et le système a été testé à la mi-2015. Sa diffusion à plus grande échelle a débuté. Le système comprend des normes d'assurance qualité ainsi que des aspects pédagogiques, administratifs et financiers, et il fournira des informations et des données comparables pour le suivi et l'évaluation de la politique en vigueur. Cette initiative est susceptible d'harmoniser l'assurance qualité dans l'EFP et d'améliorer la visibilité des résultats de l'évaluation pour le grand public.

¹² Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, *Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021*, <http://dfp.gov.ma/images/pdfdocs/2016/Stratégie%20Formation%20FR.pdf>

En 2015, le chef du gouvernement s'est engagé tout particulièrement dans le développement du cadre national des certifications (CNC) et il coordonne actuellement le processus de dialogue et de consultation en la matière. La création d'un organe chargé du CNC a progressé et la commission nationale du CNC s'est officiellement réunie pour la première fois en mai 2016. À cette occasion, elle a adopté sa structure de gouvernance, dans l'attente d'un cadre législatif officiel qui doit encore être mis en place. Il reste encore à renforcer les capacités institutionnelles et les instruments et méthodes de travail pertinents.

3. Marché du travail et emploi

3.1 Tendances et défis

Malgré les politiques gouvernementales, la croissance économique ne s'est pas traduite dans les faits par la création d'emplois décents pour tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le taux d'emploi a régressé au cours de la période 2010–2015 pour le groupe d'âge des plus de 15 ans, passant de 45,1 % à 42,8 %¹³.

La création d'emplois a principalement progressé dans le secteur des services et de la construction, mais a diminué dans l'agriculture et l'industrie¹⁴. La part de l'emploi salarié a augmenté, y compris dans les zones rurales. En 2015, le taux de sous-emploi était de 10,8 % (12,4 % pour les hommes et 6,6 % pour les femmes)¹⁵. Ce phénomène est plus marqué dans le secteur de la construction (16,9 % en 2015), mais également dans l'agriculture et la pêche (10,8 %), les services (10,1 %) et l'artisanat (8,2 %)¹⁶.

Le taux d'activité a reculé de 49,2 % en 2011 à 47,4 % en 2015 [Haut Commissariat au Plan (HCP)] et révèle un écart de genre considérable (71,5 % pour les hommes et 24,8 % pour les femmes), ce qui place le Maroc parmi les moins bons résultats de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord pour l'activité des femmes. La majeure partie de la population active est jeune: 30,5 % du groupe d'âge des 15–24 ans et 61,1 % du groupe d'âge des 25–34 ans¹⁷. Dans le même temps, le nombre de jeunes actifs a baissé, en particulier pour la tranche d'âge des 15–24 ans, passant de 45,8 % en 2000 à 30,5 % en 2015 et de 25,8 % à 17,6 % pour les femmes. Cette faible activité touche les zones urbaines plus durement que les zones rurales, en dépit d'une légère diminution au fil des ans. Le taux d'activité dans les zones rurales demeure supérieur (au total) à 50 %¹⁸. Les facteurs expliquant ces tendances sont le découragement des femmes et des jeunes, la scolarisation en hausse des jeunes et le nombre croissant de femmes au foyer (58,5 % en 2013)¹⁹.

Le taux de chômage reste stable aux alentours de 10 % (9,7 % en 2015 et 9,9 % en 2014)²⁰. Des disparités évidentes existent entre les taux de chômage dans les zones rurales et urbaines (4,1 % contre 14,6 %, respectivement, en 2015); elles sont faibles entre les hommes et les femmes (9,4 % contre 10,5 %, respectivement, en 2015) et, chez les jeunes (15–24 ans), l'écart est le double, soit 20,8 % (HCP, 2015).

¹³ MEAS, *Bilan Social 2015*, 2016, p. 30.

¹⁴ Ibid., p. 32.

¹⁵ Ibid., p. 36.

¹⁶ Ibid., p. 36, toutes les données concernent 2015.

¹⁷ Haut-Commissariat au Plan, données de 2015.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ MEAS, *Bilan Social 2015*, 2016, pp. 21–22.

²⁰ Haut-Commissariat au Plan, données de 2015.

Le Haut Commissariat au Plan estime le pourcentage de jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) à 27,9 % (2015) pour le groupe d'âge des 15–24 ans, avec un écart important entre les hommes et les femmes (11,4 % et 45,1 %, respectivement)²¹. Les trois quarts des NEET sont des femmes au foyer²².

Avec la création de l'Observatoire national du marché du travail et les efforts déployés pour développer un système intégré de collecte et d'analyse de données, les informations sur le marché du travail sont disponibles et suivies. Cependant, il reste encore beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne l'élaboration d'un système intégré, la collecte et l'analyse de données locales ou infranationales et la mise en place de mécanismes structurés permettant l'utilisation systématique des informations afin d'ajuster l'offre d'éducation et de formation.

3.2 Politique de l'emploi et cadre institutionnel

Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales (MEAS) est la principale institution publique responsable des politiques en matière de régulation du marché du travail, d'emploi et de protection sociale. Les effectifs du MEAS ont diminué de 2,7 % en moyenne annuelle entre 2010 et 2014; les services centraux ont été plus touchés par cette réduction que les services régionaux. La proportion d'inspecteurs du travail pour 10 000 salariés a constamment diminué pendant cette période, passant de 1,1 % à 0,8 % en 2015²³.

L'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), chargée de mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail (PAMT) et des systèmes d'intermédiation, opère sous la tutelle du MEAS. Parmi les autres organes dépendant du MEAS, on peut également citer la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS). En 2015, l'ANAPEC comptait 79 agences. Cinquante-cinq agences de placement privées sont autorisées à servir d'intermédiaire pour le recrutement; 65 % d'entre elles sont situées à Casablanca et la plupart sont spécialisées dans le travail temporaire²⁴.

En 2014–2015, le MEAS et l'ANAPEC ont intensifié leurs actions en faveur de la régionalisation, notamment à travers le lancement d'initiatives locales pour l'emploi en 2014, qui ont démarré dans quatre provinces (Errachidia, Guercif, Sidi Slimane et Taza). Ce nouveau programme repose sur trois piliers: le développement de services locaux innovants pour la promotion de l'emploi; l'employabilité et le soutien au travail indépendant.

Ces quatre initiatives pilotes intègrent différentes approches, mais sont toutes fondées sur des partenariats locaux avec des entreprises, des ONG et des associations professionnelles et elles incluent des mesures pour le développement des compétences professionnelles des demandeurs d'emploi en fonction des besoins du marché du travail local. L'une des initiatives pilotes (Errachidia) comprend un volet important sur l'entrepreneuriat des femmes. À ce stade initial de la mise en œuvre, aucune analyse n'est encore disponible.

Le développement et le suivi des politiques de l'emploi reposent sur un certain nombre de conseils consultatifs, notamment le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi (CSPE) et les conseils régionaux et provinciaux de promotion de l'emploi, mais certains d'entre eux n'atteignent pas leurs objectifs en raison du manque de coordination. La mise en œuvre des PAMT s'appuie sur des comités spécifiques, qui ont pour fonction d'évaluer les besoins régionaux et de définir les critères de sélection des projets.

²¹ MEAS, *Bilan Social 2015*, 2016, p. 23.

²² MEAS, *Bilan Social 2015*, 2016.

²³ *Ibid.*, p. 100.

²⁴ *Ibid.*, p. 50.

Les PAMT sont mises en place par le biais d'une série de programmes phares poursuivant des objectifs spécifiques. Une étude exhaustive destinée à évaluer l'ensemble de ces programmes a été réalisée en 2011 par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'époque. Il existe trois programmes principaux.

1. Le programme Taehil vise à accroître l'employabilité par une formation contractuelle à l'emploi, une formation qualifiante, une formation en vue d'une reconversion ou une formation dans les secteurs émergents.
2. Le programme Idmaj soutient la transition des jeunes de l'école à la vie professionnelle par des stages en entreprise.
3. Le programme Moukawalati soutient le travail indépendant (création de microentreprises).

Le *Bilan social 2015* décrit en détail l'évolution de ces trois programmes, y compris le nombre de leurs bénéficiaires. Une évaluation des programmes a été réalisée en vue de mesurer leurs performances sur le plan qualitatif et quantitatif.

Le programme Moukawalati est un exemple de programme où les réalisations sont en dessous des objectifs quantitatifs ambitieux initialement fixés. Plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du programme: (1) la conception du programme ne reposant ni sur un diagnostic de la situation ni sur la faisabilité des objectifs quantitatifs fixés; (2) une vision simpliste de l'entrepreneuriat; (3) une structure organisationnelle complexe et mal coordonnée; (4) une implication insuffisante du secteur bancaire; et (5) une préparation insuffisante des conseillers dans les guichets de contact avec les candidats.

Le nouveau programme baptisé Tahfiz, lancé en 2015, vise à promouvoir l'emploi en s'intéressant aux entreprises nouvellement créées. Les entreprises qui recrutent de nouveaux salariés dans le cadre de contrats à durée indéterminée et en recourant au mécanisme d'«adaptation-insertion» recevront une aide d'État, sous la forme du paiement de l'assurance maladie et de la taxe sur la formation professionnelle. Le programme étant de création récente, aucune information n'est encore disponible sur ses performances.

Afin de résoudre de manière intégrée et synergique les problèmes ainsi mis en évidence, le gouvernement a approuvé une nouvelle stratégie nationale pour l'emploi (SNE) en 2015, fondée sur un diagnostic complet et sur les conclusions de l'évaluation de plusieurs programmes actifs du marché du travail. La SNE a été conçue avec le soutien technique du BIT et le soutien financier des agences espagnole et suédoise de développement.

La SNE s'articule autour de quatre piliers principaux: (1) la promotion de la création d'emplois; (2) la valorisation du capital humain; (3) l'amélioration des performances des PAMT et le renforcement de l'intermédiation sur le marché du travail; (4) le développement du cadre de gouvernance du marché du travail²⁵. La SNE comprend quelques caractéristiques innovantes, comme l'aide (informelle) aux PME par le biais de programmes de développement des compétences susceptibles d'aider les microentrepreneurs et les petits entrepreneurs à augmenter leur productivité.

En ce qui concerne les femmes, conformément au deuxième axe, des mesures spécifiques sont prévues, comme une formation spécifique, de meilleurs services d'intermédiation et la lutte contre la discrimination fondée sur le genre. Il semble encourageant qu'une attention particulière soit accordée aux femmes, mais il faudra du temps pour évaluer l'impact et l'efficacité de ces efforts.

Le troisième axe de la SNE vise à soutenir les initiatives territoriales en faveur de l'emploi. Cette évolution s'inscrit dans le cadre du processus de régionalisation avancée mis en œuvre au Maroc.

²⁵ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/project/wcms_420202.pdf

L'idée est de mobiliser de façon coordonnée les différents acteurs concernés et engagés en faveur de l'emploi, de lutter contre l'emploi précaire et l'exclusion sociale et de promouvoir le développement des compétences. Des synergies seront créées entre les différentes PAMT afin de développer le diagnostic régional et territorial du marché du travail et de recenser les possibilités de création d'emplois et les niches à l'échelon local.

Ceci va également dans le sens des stratégies de l'UE et de l'ETF, qui visent à renforcer l'employabilité et à lutter contre l'exclusion sociale et qui ont déjà été en partie prises en compte dans le projet FOREG de l'ETF, mis en œuvre à Tanger et Tétouan, et dans le projet de gouvernance pour l'employabilité dans la région méditerranéenne (GEMM), financé par l'UE et mis en œuvre par l'ETF. Tous deux avaient pour objectif de renforcer les capacités locales de travailler en partenariat afin d'améliorer l'employabilité et la gouvernance.

Une autre action intéressante prévue dans la SNE est l'ouverture des services de l'ANAPEC aux personnes peu qualifiées (jusqu'à présent, ils ne ciblaient que les personnes hautement qualifiées). Le chômage des personnes n'ayant pas de diplôme ou ayant un diplôme de niveau moyen (enseignement primaire et secondaire et EFP) s'élève, respectivement, à 27,7 % et 44,5 %, raison pour laquelle la décision d'atteindre cette population est capitale.

En ce qui concerne la gouvernance (axe 4 de la SNE), la nécessité de collecter et d'analyser les données est clairement indiquée. En particulier, l'observatoire sera chargé de réaliser des projections de l'offre et de la demande à moyen terme et facilitera la prévision de l'évolution des besoins en compétences sur le long terme. Des outils spécifiques seront mis en œuvre, en fonction des ressources qui seront allouées à l'observatoire.

La priorité accordée à la nécessité de développer un système intégré d'anticipation des besoins et de mise en correspondance des compétences montre bien l'importance que le Maroc y attache. Plusieurs actions et méthodologies importantes ont été élaborées en la matière.

- Des enquêtes régulières sont réalisées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP), l'institut national de statistique, notamment l'enquête sur les forces de travail.
- Des enquêtes annuelles régulières sur les entreprises, qui visent à identifier la demande en termes d'emplois et de profils de compétences, sont effectuées par les bureaux régionaux de l'ANAPEC. Les résultats de ces enquêtes permettent d'étayer les stratégies de formation des PAMT, mais devraient être plus largement diffusés aux employeurs et aux prestataires de services d'éducation et de formation.
- La mise en place de l'Observatoire national du marché du travail pourrait aider à intégrer différentes sources d'information et de données sur le marché du travail et à les diffuser sous des formes appropriées aux différents utilisateurs.
- Des études sectorielles sont réalisées afin d'analyser les tendances économiques et technologiques dans les secteurs prioritaires et elles sont complétées par des études sectorielles spécifiques sur les besoins et les profils de formation (département de la formation professionnelle, ministères sectoriels). Ces études sectorielles servent à élaborer les politiques en matière d'EFP et les décisions d'ajustement de l'offre de formation et il existe un consensus sur la nécessité de mettre à jour ces analyses plus fréquemment et de diffuser plus efficacement leurs résultats.
- Des classifications professionnelles ainsi que des référentiels sur l'emploi et les compétences (par secteur) ont été développés pour 13 secteurs économiques depuis 2008. Les classifications renforcent les contenus très utiles sur les tâches et compétences correspondant aux professions et aux qualifications. Cependant, leur diffusion devrait être plus efficace et utiliser les ressources en ligne existantes, notamment les portails des institutions et de la Confédération générale des

entreprises du Maroc (CGEM). Le ministère du Tourisme est l'une des rares institutions à publier la classification pour son secteur.

- Des études de suivi des diplômés de l'EFP (département de la formation professionnelle) sont réalisées régulièrement: neuf mois après l'obtention du diplôme et trois ans plus tard. Les rapports les plus récents (diplômés de 2011) indiquaient une baisse du taux d'emploi des diplômés de l'EFP neuf mois après avoir quitté l'école (54 % en 2011 contre 64 % en 2008). En 2015, la méthode des études de suivi a été affinée. Quelques établissements d'enseignement supérieur effectuent leurs propres études de suivi.
- Le projet Tanger-Tétouan a testé, avec le soutien du projet GEMM financé par l'UE, une méthode d'analyse des compétences au niveau régional, en mettant l'accent sur deux secteurs (construction automobile et logistique). L'analyse porte sur l'offre de formation, la demande d'emplois et de compétences et l'analyse de l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences, y compris les mesures préconisées (mise en adéquation). La méthode s'appuie sur des approches acceptées au niveau national, mais comprend de nouveaux éléments pour l'analyse de l'inadéquation et met l'accent sur l'analyse qualitative.

ANNEXES

Annexe statistique

Cette annexe présente des données annuelles de 2011 et de 2015 ou de la dernière année disponible.

Indicateur		2011	2015	
1	Population totale (en milliers)	32 532 ^e	34 378 ^e	
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15–24 ans) (%)	28,9 ^e	26,6 ^e	
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	42,1	40,9	
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	9,1	9,3	
5	Indice de compétitivité mondiale	Rang	73	72
		Note	4,2	4,2
6	Taux de croissance du PIB (%)	5,2	4,4	
7	PIB par habitant, PPA (dollar international courant)	6 746,9	7 821,4	
8	PIB par secteur (%)	Valeur ajoutée de l'agriculture	14,2	13,0 (2014)
		Valeur ajoutée de l'industrie	28,9	29,3 (2014)
		Valeur ajoutée des services	56,9	57,7 (2014)
9	Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%)	D.M.	D.M.	
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	D.M.	D.M.	
11	Niveau d'instruction de la population adulte (25–64 ans ou plus de 15 ans) (%)	Faible*	82,1	82,1 (2014)
		Moyen	9,9	10,1 (2014)
		Élevé	7,4	7,5 (2014)
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	65,8	69,1 (2012)	
13	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%)	6,0	6,0 (2012)	
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	51,3	53,1 (2013)	
15	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	11,7	11,6 (2012)	
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	Lecture	S.O.	S.O.
		Mathématiques	S.O.	S.O.
		Sciences	S.O.	S.O.
17	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25–64 ans) selon le sexe (%)	Total	D.M.	D.M.
		Hommes	D.M.	D.M.
		Femmes	D.M.	D.M.
18	Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18–24 ans) selon le sexe (%)	Total	D.M.	D.M.
		Hommes	D.M.	D.M.
		Femmes	D.M.	D.M.
19	Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	49,2	47,4
		Hommes	74,3	71,5
		Femmes	25,5	24,8

20	Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	44,8	42,8
		Hommes	68,0	D.M.
		Femmes	22,9	D.M.
21	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Total	8,9	9,7
		Hommes	8,4	9,4
		Femmes	8,9	10,5
22	Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Faible**	6,1	7,1 (2014)
		Moyen	18,7	18,6 (2014)
		Élevé	18,2	19,9 (2014)
23	Taux de chômage des jeunes (15–24 ans) selon le sexe (%)	Total	17,9	20,8
		Hommes	18,1	20,6
		Femmes	17,4	21,4
24	Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)		64,8	65,3
25	Taux de chômage (des plus de 15 ans) de longue durée (%)		4,8	5,9 (2013)
26	Incidence du travail indépendant (%)		33,2	32,9 (2013)
27	Part des salariés dans le secteur public (%)		8,0	7,9 (2014)
28	Emploi par secteur (%)	Agriculture	39,8	39,4 (2014)
		Industrie	21,8	20,3 (2014)
		Services	38,3	40,2 (2014)
29	Emploi dans le secteur informel (%)***		37,3 (2007)	D.M.
30	Proportion des personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) selon le sexe (%)	Total	D.M.	27,9
		Hommes	D.M.	11,4
		Femmes	D.M.	45,1
31	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)		5,4 (2009)	D.M.
32	Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)		17,3 (2009)	D.M.
33	Pénurie de compétences (%)		30,9 (2007)	31,8 (2013)
34	Part des PME dans le PIB (%)		D.M.	D.M.
35	Part des PME dans l'emploi (%)		21,6 (2002)	D.M.

Sources: Indicateurs 1, 2 – PNUD_WPP15; 3, 4, 6, 7, 8 – Banque mondiale, Indicateurs du développement mondial; 5 – Forum économique mondial; 11, 22, 26 – Eurostat; 12, 13, 14, 15, 31, 32 – Institut de statistique de l'UNESCO; 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30 – Haut-Commissariat au Plan; 33 – Base de données statistiques de l'OCDE; 35 – Société financière internationale

Légende: S.O. = sans objet; D.M. = données manquantes

Remarques: (e) Estimation. (1) Inclut les personnes analphabètes. (**) N'inclut pas l'agriculture. (***) Jusqu'à 199 salariés.

Définition des indicateurs

	Description	Définition
1	Population totale (en milliers)	La population totale est le nombre de résidents habituels dans un pays donné au 1 ^{er} janvier d'une année donnée. Lorsqu'aucune information n'est disponible sur la population habituellement résidente, les résidents légaux ou inscrits peuvent être pris en compte.
2	Taille relative de la population des jeunes (groupe d'âge des 15 à 24 ans) (%)	Le ratio de la population jeune (âgée de 15 à 24 ans) par rapport à la population en âge de travailler (généralement âgée de 15 à 64 ans ou de 15 à 74 ans).
3	Taux de dépendance des jeunes (%)	Le ratio des jeunes à charge (personnes de moins de 15 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
4	Taux de dépendance des personnes âgées (%)	Le ratio des personnes âgées à charge (personnes de plus de 64 ans) par rapport à la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans).
5	Indice de compétitivité mondiale	L'indice de compétitivité mondiale évalue le niveau général de la compétitivité en décrivant les moteurs de la productivité et de la prospérité des pays. L'indice attribue une note allant de 1 à 7, 7 étant le meilleur résultat.
6	Taux de croissance du PIB (%)	Le taux de croissance annuel en pourcentage du PIB aux prix du marché en devise locale constante.
7	PIB par habitant, PPA (dollar international courant)	La valeur réelle de tous les biens et services finaux produits dans un pays durant une période donnée (PIB), divisée par la population totale, et convertie en dollars internationaux en utilisant les taux de conversion à parité de pouvoir d'achat (PPA).
8	PIB par secteur (%)	La part de la valeur ajoutée de l'agriculture, de l'industrie et des services.
9	Indice numérique de pauvreté à 2 dollars par jour (PPA) (%)	Le pourcentage de la population vivant avec moins de 2 dollars par jour aux prix internationaux de 2005.
10	Indice d'inégalité de Gini (%)	L'indice de Gini mesure à quel point la distribution des revenus (ou des dépenses de consommation, dans certains cas) parmi les personnes ou les ménages d'une économie s'écarte d'une égalité parfaite. Une valeur de 0 indique l'égalité totale et une valeur de 100 une inégalité maximale.
11	Niveau d'instruction de la population adulte (âgée de 25 à 64 ans ou de plus de 15 ans) (%)	Le niveau d'instruction se réfère au niveau d'études le plus élevé atteint par les individus, exprimé en pourcentage de toutes les personnes de ce groupe d'âge.
12	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire (%)	Le nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
13	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire (%)	La proportion d'élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire (général + EFP).
14	Taux bruts d'inscription dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	Le nombre d'élèves scolarisés, à un niveau d'études donné, quel que soit leur âge, en pourcentage de la population d'âge scolaire officielle correspondant au même niveau d'études.
15	Part des élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur (%)	La proportion d'élèves de l'EFP dans l'enseignement secondaire supérieur par rapport au nombre total d'élèves de l'enseignement secondaire supérieur (général + EFP).
16	Mauvais résultats en lecture, mathématiques et sciences – PISA (%)	La part des jeunes âgés de 15 ans qui ne réussissent pas à atteindre le niveau 2 en lecture, mathématiques et sciences.
17	Participation à la formation/l'apprentissage tout au long de la vie (groupe d'âge des 25 à 64 ans) selon le sexe (%)	La part des personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont déclaré avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail.

Description	Définition
18 Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (groupe d'âge des 18 à 24 ans) selon le sexe	Le pourcentage de la population âgée de 18 à 24 ans ayant au maximum achevé l'enseignement secondaire inférieur et n'ayant suivi aucun enseignement ni aucune formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête sur les forces de travail. L'enseignement secondaire inférieur correspond aux niveaux 0-3C de la CITE 1997 pour les données jusqu'en 2013 et aux niveaux 0-2 de la CITE pour les données depuis 2014.
19 Taux d'activité (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Les taux d'activité représentent la population active en pourcentage de la population en âge de travailler.
20 Taux d'emploi (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux d'emploi représente la population exerçant un emploi en pourcentage de la population en âge de travailler.
21 Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la main-d'œuvre.
22 Taux de chômage (des plus de 15 ans) selon le niveau d'instruction (%)	Les niveaux d'études font référence au niveau d'instruction le plus élevé achevé avec fruit. Trois niveaux sont pris en considération: faible (niveaux 0-2 de la CITE), moyen (niveaux 3-4 de la CITE) et élevé (niveaux 5-6 de la CITE 1997 et niveaux 5-8 de la CITE 2011).
23 Taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) selon le sexe (%)	Le taux de chômage des jeunes représente le nombre de jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la main-d'œuvre âgée de 15 à 24 ans.
24 Proportion des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de chômeurs (de plus de 15 ans) (%)	Le nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus), en pourcentage du nombre total de chômeurs de plus de 15 ans.
25 Taux de chômage (plus de 15 ans) de longue durée (%)	Le nombre de chômeurs âgés de plus de 15 ans qui sont des chômeurs de longue durée (12 mois ou plus) en pourcentage de la main-d'œuvre de plus de 15 ans.
26 Incidence du travail indépendant (%)	La part des travailleurs indépendants en pourcentage de l'emploi total. Les travailleurs indépendants comprennent les employeurs, les travailleurs à leur propre compte, les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.
27 Part des salariés dans le secteur public (%)	La part des salariés dans le secteur public en pourcentage de l'emploi total.
28 Emploi par secteur (%)	La part des salariés dans l'agriculture, l'industrie et les services.
29 Emploi dans le secteur informel	La part des salariés du secteur informel dans l'emploi non agricole total.
30 Proportion des personnes âgées de 15 à 24 ans ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ni de formation (NEET) selon le sexe (%)	Le pourcentage de la population d'un groupe d'âge et d'un sexe donnés qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation continue.
31 Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % du PIB)	Les dépenses publiques consacrées à l'éducation en pourcentage du PIB. En général, le secteur public finance l'éducation, soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.
32 Dépenses publiques consacrées à l'éducation (en % des dépenses publiques totales)	Les dépenses publiques consacrées à l'éducation exprimées en pourcentage des dépenses publiques totales. En général, le secteur public finance l'éducation, soit en soutenant directement les dépenses courantes ou en capital des établissements d'enseignement, soit en soutenant les élèves et leurs familles avec des bourses ou des prêts publics, ainsi qu'en attribuant des subventions à des entreprises privées ou des organisations sans but lucratif pour des activités éducatives. Les deux types de transactions sont compris dans les dépenses publiques totales pour l'éducation.

	Description	Définition
33	Pénurie de compétences (%)	Le pourcentage des entreprises identifiant une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée comme une contrainte majeure.
34	Part des PME dans le PIB (%)	La part de la contribution au PIB des petites et moyennes entreprises.
35	Part des PME dans l'emploi (%)	La part des salariés des petites et moyennes entreprises.

POUR PLUS D'INFORMATION SUR NOS ACTIVITÉS
VEUILLEZ CONTACTER:

DÉPARTEMENT «COMMUNICATION»
FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION
VIALE SETTIMIO SEVERO 65
I - 10133 TORINO

E: INFO@ETF.EUROPA.EU
T: +39 011 6302222
F: +30 011 6302200

WWW.ETF.EUROPA.EU