

MAROC

Note d'information 2010

Résumé

L'objectif global de la Fondation européenne pour la formation (ETF) au Maroc est d'appuyer les autorités nationales dans la mise en œuvre des réformes du système de formation professionnelle. En particulier,

A. Appui au développement et mise en place du système d'enseignement et de formation professionnels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

L'appui portera particulièrement sur l'accompagnement dans la mise en œuvre d'un cadre national de certification des qualifications permettant non seulement une meilleure articulation de l'offre de formation et d'éducation avec le système production mais également une plus grande visibilité de ces qualifications pour les jeunes et les entreprises. Cet appui sera complété par la participation à un projet régional euro-méditerranéen de développement des qualifications dans deux secteurs cibles : le tourisme et le bâtiment et les travaux publics (BTP).

L'ETF appuiera le Département de la formation professionnelle (DFP) dans l'élaboration du cadre méthodologique et conceptuel du compte économique de la formation professionnelle. Cet outil aidera le DFP à préciser clairement la nature des charges et des ressources, leur emploi, les justifications y afférentes et les critères de leur rendement vis-à-vis du Parlement et à évaluer l'efficacité de l'utilisation de ressources provenant de sources diverses (nationales et internationales).

Avec tous les autres pays partenaires de l'ETF, le Maroc participera au processus dit de Turin, à savoir une analyse des réformes de l'enseignement et de la formation professionnels qui devrait fournir des éléments utiles à l'amélioration des politiques d'intervention courantes afin qu'elles puissent mieux contribuer au développement durable, et notamment à la compétitivité et à la cohésion sociale.

L'ETF continuera à collaborer avec le Conseil supérieur de l'enseignement et plus particulièrement avec l'Instance nationale d'évaluation du système d'éducation et de formation et à explorer des pistes de collaboration pour le futur, en particulier relatives aux liens entre l'enseignement et la compétitivité du pays.

B. Besoins du marché du travail et employabilité

Avec trois autres pays (Ukraine, Turquie et Kazakhstan), le Maroc participera à un projet visant à vérifier la pertinence du concept de « flexisécurité » sur le marché du travail à travers une étude qualitative et une étude quantitative. Ce projet a un double objectif : (i) étudier la pertinence du concept dans le contexte du pays ; et (ii) dégager des éléments de politique publique de l'emploi et de la formation professionnelle pouvant aider le pays à intégrer ce

concept dans ses objectifs politiques dans un premier temps et, dans un deuxième temps, dans son plan d'action.

C. Entreprises et développement du capital humain : partenariats entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise

Une étude sera menée afin d'examiner la coopération entre le monde éducatif et les entreprises. Elle servira de base pour la formulation de recommandations destinées aux décideurs locaux et aux bailleurs de fonds en ce qui concerne les initiatives de programmation et les mesures de renforcement des capacités futures.

Par ailleurs, l'ETF apportera un appui à la CGEM (Confédération générale des entreprises du Maroc) pour la mise en place d'une nouvelle entreprise privée chargée de la gestion des dispositifs de financement de différents services (tel que la formation en cours d'emploi, le diagnostic, l'ingénierie et le conseil) qui, au niveau d'entreprises individuelles et même de secteurs économiques, viseront au développement des compétences des salariés.

Le projet de développement de l'esprit d'entreprise se poursuivra avec de nouveaux indicateurs qui seront élaborés pour le système d'enseignement supérieur pour tous les pays de la région méditerranéenne et de la région de préadhésion.

Enfin, l'ETF reste prête à apporter tout soutien nécessaire à la délégation de l'Union européenne au Maroc, et ce plus particulièrement dans la préparation de l'environnement marocain à l'appui au secteur de la formation professionnelle prévu dans le programme indicatif national (PIN) 2007-10, qui adoptera la forme d'une approche sectorielle.

1. Contexte socioéconomique

La population marocaine est estimée à plus de 30,8 millions d'habitants et connaît un taux de croissance démographique de 1,2% (2007) qui s'inscrit dans une tendance baissière. Le revenu par habitant est de 1 300 € (2006), hors effets du secteur informel, soit un peu moins que la moyenne régionale (1 375 €). Le taux d'analphabétisme est de 43% pour la population âgée de plus de 10 ans ; il atteint 60,5% en milieu rural et concerne tout autant la population active occupée.

Cette population se caractérise par sa jeunesse et par une tendance à l'urbanisation (55,1% en 2004). En 2003, plus des deux tiers de la population (68,5%) étaient âgés de moins de 35 ans et un peu plus de la moitié (51,3%) avait moins de 25 ans. La part de la population en âge d'activité (15-60 ans) est de 61,6% (2002)¹ ; elle devrait atteindre 65% à l'horizon 2010, ce qui se traduira par l'arrivée sur le marché du travail de 430 000 jeunes en moyenne par an.

Le nombre total de personnes actives était de 11 389 millions en 2007, avec un taux brut d'activité de 37%, plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain et avec des disparités très importantes entre hommes et femmes (54,1% pour les hommes contre 20,1% pour les femmes). Cependant, le taux d'activité des femmes atteint près de 28% dans le monde rural. Cette population active se caractérise en particulier par un faible niveau de qualification (plus de 63% des individus n'ont aucun diplôme) et un taux élevé d'analphabétisme (59% des individus âgés de 15 ans et plus).

Le Maroc connaît un double défi : la croissance et le taux de chômage important. En effet, la croissance a été vigoureuse depuis le début de la décennie et plus particulièrement depuis 2001, mais en dents de scie. C'est ainsi que le taux de croissance qui s'élevait à 3,5% en 2004, est descendu à 1,7% en 2005 pour rebondir à 7,3% en 2006 et nettement moins en 2007 où il n'a atteint que 2,7% selon les données du Haut Commissariat au Plan. Ces performances variables et non soutenues de l'économie marocaine s'expliquent notamment par une forte dépendance vis-à-vis de l'extérieur et des conditions climatiques. Ainsi la croissance économique en 2005 a été compromise par la faiblesse de la demande des exportations marocaines sur les marchés européens et une grave sécheresse, alors que le taux de croissance élevé en 2006 trouve son origine dans une production agricole

¹ Les statistiques relatives à la population sont issues du rapport « Activités, emploi et chômage » 2007, publié par le Haut Commissariat au Plan (Royaume du Maroc) : www.hcp.ma/

exceptionnelle, et l'insuffisance de la pluviométrie en 2007 expliquerait quant à elle le faible taux de croissance en 2007 (2,7% et 6,2% hors agriculture).

Grâce aux réformes initiées par le gouvernement et le niveau limité d'ouverture internationale de l'économie marocaine, les retombées négatives de la crise financière et économique mondiale ont été retardée jusqu'à mi-2009 et 2008 a été une année de croissance avec une hausse des investissements des pays du Golfe. L'effet de la crise a néanmoins commencé à s'exprimer au cours des derniers mois avec une diminution des exportations, des investissements étrangers et des entrées de la part des émigrés et un changement radical de l'articulation économique du secteur porteur du tourisme, avec un nombre croissant de touristes surtout européens (en fonction des prix plus accessibles qu'ailleurs) mais des périodes de permanence plus courtes et des pertes économiques de l'ordre de 13.8%². En 2010 la crise de l'économie réelle est censée augmenter avec des implications importantes également en termes d'emploi et de besoins de nouvelles compétences (surtout scientifiques et techniques).

À l'image de la plupart des pays de la région, le Maroc fait face à un énorme défi de création d'emplois. En 2004, la population active comptait près de 11,3 millions de travailleurs. Ce nombre devrait atteindre 14,3 millions en 2015. Le taux de chômage a été estimé à 9,8% selon l'enquête emploi-population réalisée par le Haut Commissariat au Plan et touche plus particulièrement les hommes (72,7% des chômeurs) et les jeunes (40% des chômeurs ont moins de 25 ans).

Sur la base d'une hausse de 3,5 du ratio de la main-d'œuvre par rapport à la population et d'un taux de croissance moyen de 4%, il est estimé qu'au cours des dix prochaines années environ 3,3 millions d'emplois devront être créés pour absorber à la fois les nouveaux entrants et le nombre de personnes actuellement au chômage. Ce chiffre équivaut à environ un tiers du niveau actuel de l'emploi au Maroc. Relever un tel défi implique une croissance économique rapide d'au moins 6% par an, soit 50% de plus que la moyenne de 4% enregistrée au cours de la période 2000-04.

C'est pour faire face à ces défis que le Maroc a lancé en 2008 un Pacte national pour l'émergence industrielle qui couvre la période 2009-15 et constitue un contrat programme entre le gouvernement et les opérateurs économiques et vise à définir un cadre de développement comprenant toutes les activités industrielles. La mise en œuvre de ce programme devrait permettre à l'horizon 2015 :

- la création de 220 000 emplois ;
- une augmentation du PIB industriel de 50 milliards de dirhams additionnels³ ;
- la génération d'un volume supplémentaire d'exportations de 95 milliards de dirhams ;
- la réalisation de 50 milliards de dirhams d'investissements privés dans l'activité industrielle.

Le contrat programme a été articulé autour de trois idées fondamentales.

- La nécessité absolue de focaliser les efforts de relance industrielle sur les filières pour lesquelles le Maroc possède des avantages compétitifs clairs et exploitables, à travers des programmes de développement spécifiques. Il s'agit des « métiers mondiaux » du Maroc : offshoring, automobile, aéronautique/spatial, électronique, textile et cuir, agroalimentaire.
- La nécessité de traiter l'ensemble du tissu des entreprises à travers quatre « chantiers transversaux » majeurs, déclinés comme suit : un chantier de renforcement de la compétitivité des petites et moyennes entreprises, un chantier d'amélioration du climat des affaires, un chantier de formation et un plan de développement de parcs industriels de nouvelle génération dits « P2I – Plateformes industrielles intégrées ».
- La nécessité de mettre en place une organisation institutionnelle à même de permettre la mise en œuvre efficace et efficiente des programmes.

² 'Mediterranean partner countries facing the crisis', Femise, août 2009.

³ 1 EUR = 11.2730 MAD

À côté de ce plan de relance industrielle, le Plan azur est en cours d'exécution et vise à renforcer le secteur du tourisme afin d'attirer 10 millions de touristes aux alentours de 2010. Ce plan prévoit la réalisation de six stations balnéaires.

La nouvelle stratégie pour l'amélioration des rendements agricoles est exprimée dans le Plan vert. Malgré le soutien robuste dont elle bénéficie depuis l'indépendance, l'agriculture reste un secteur sous-développé⁴.

Une autre caractéristique prépondérante de l'économie marocaine (qu'elle partage d'ailleurs avec la plupart des économies de la région) est le rôle important que joue le secteur informel dans la création de richesse et d'emploi. En effet, d'après l'enquête nationale sur le secteur informel non agricole réalisée en 1999/2000⁵, il apparaît que le secteur informel non agricole contribue pour 17% à la production de la richesse nationale, cette contribution atteignant 40% si on ajoute les secteurs de l'agriculture et de l'abattage ainsi que celui des activités domestiques non agricoles. En termes d'emploi, le secteur informel cumulerait 39% de l'emploi global du pays dont près de la moitié dans le secteur du commerce et de la réparation et plus du tiers dans celui de l'artisanat formel. Il serait par ailleurs un lieu d'insertion prioritaire pour les jeunes sans qualification ou de faible niveau de formation. Face au poids important du secteur informel tant au niveau de la création de richesse que d'effectifs employés, force est de constater que le système national de formation a un effet tout à fait marginal sur les compétences développées et mises en œuvre par ce secteur puisque moins de 5% des travailleurs dans ce secteur ont fréquenté un établissement de formation et que la majorité a acquis sa formation sur le tas.

En guise de conclusion, il convient de noter les points suivants.

- Le chômage demeure essentiellement un phénomène urbain qui touche beaucoup plus les hommes que les femmes et a tendance à devenir de plus en plus structurel⁶.
- Le taux de chômage s'accroît sensiblement avec le niveau du diplôme. Pour les femmes, le taux de chômage le plus élevé au niveau national est enregistré au niveau de la catégorie des diplômés de niveau supérieur, soit 28,5%.
- Le niveau de qualification (diplôme le plus élevé obtenu) de la population active demeure faible.
- Au niveau micro, la faible demande de main-d'œuvre est la conséquence d'une inadéquation des qualifications car le chômage affecte principalement les travailleurs éduqués, en particulier les primo-demandeurs d'emploi et les diplômés universitaires.
- Les flux migratoires internationaux ont réduit les pressions du chômage sur le marché du travail. Les données officielles de l'OCDE situent le nombre des travailleurs marocains expatriés enregistrés à un peu plus de 1 million, tandis que les estimations non officielles des citoyens marocains vivant à l'étranger peuvent aller jusqu'à 2,2 millions dans les pays de l'Europe de l'ouest⁷.
- Le secteur informel occupe une place très importante dans la création de richesse et d'emploi.

⁴ Portail internet marocain Tanmia.

⁵ Enquête nationale sur le secteur informel non agricole 1999-2000, Royaume du Maroc, Premier ministre, Département de la prévision économique et du plan.

⁶ 65,8% des chômeurs étaient en situation de chômage depuis plus d'un an en 2007 contre 65% en 2006 (Enquête nationale sur l'emploi, 2007).

⁷ IOM et Fondation Hassan II, Marocains de l'extérieur, Rabat, 2003.

2. Questions clés des politiques et stratégies sectorielles de développement du capital humain

2.1. Politiques de développement des ressources humaines

En 2000 le gouvernement marocain a élaboré une stratégie nationale de développement économique et social, axée sur un certain nombre de secteurs prioritaires, et a défini une politique nationale de valorisation des ressources humaines considérée comme la « voie idéale » pour vaincre le sous-développement.

Les objectifs de cette politique de valorisation des ressources humaines ont été définis pour la décennie 2000-09 par la Charte nationale de l'éducation et de la formation promulguée en décembre 1999, aux termes de laquelle le secteur de l'éducation et de la formation est érigé en première priorité nationale et bénéficie du maximum d'aide et d'attention de la part du gouvernement, avec une ponction sur le PIB de 5,8%⁸. La Charte nationale de l'éducation et de la formation a pour objectif de mettre en place un nouveau cadre institutionnel et des objectifs stratégiques, notamment à travers la définition de six espaces de rénovation portant sur : (i) l'extension de l'enseignement et son ouverture à l'environnement économique ; (ii) l'organisation pédagogique ; (iii) l'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation ; (iv) les ressources humaines ; (v) la gouvernance ; et (vi) le partenariat et le financement.

Cette stratégie a donné lieu à une profonde restructuration du système d'éducation et de formation. Suite à une restructuration gouvernementale intervenue en 2004, l'éducation et l'enseignement supérieur relèvent désormais d'un même département ministériel (le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche scientifique) qui a la charge de l'enseignement préscolaire, des deux cycles du fondamental, de l'enseignement secondaire et technique, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, tandis que la formation professionnelle et l'emploi sont rattachés à un autre ministère (le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle) dont relèvent l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) qui assure la gestion du dispositif public de formation professionnelle et l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) qui est chargée de la mise en œuvre des politiques actives pour l'emploi.

Cette stratégie s'est également traduite par la création du Conseil supérieur de l'enseignement, une instance présidée par le roi qui donne son avis sur « toutes les questions d'intérêt national concernant les secteurs de l'enseignement et de la formation, procède à des évaluations globales du système national d'éducation et de formation aux plans institutionnel, pédagogique et de gestion des ressources et veille à l'adéquation de ce système à l'environnement économique, social et culturel »⁹.

En 2008 un Plan d'action pour la période 2008-12 a été élaboré dans le domaine de la formation professionnelle. Il s'articule autour de 11 programmes spécifiques ciblant l'apprentissage, le monde rural, les jeunes pour les secteurs porteurs, le secteur privé de la formation, les détenus, la formation alternée, l'approche par compétences et la formation en cours d'emploi. Deux initiatives ont été lancées, à savoir : « 10 000 ingénieurs », par la mobilisation du potentiel de l'École supérieure des industries du textile et de l'habillement (ESITH) et « 10 000 professionnels » pour l'encadrement de l'Initiative nationale de développement humain (INDH).

Ce plan se propose comme objectifs l'accroissement des effectifs des bénéficiaires de la formation professionnelle de 238 000 (au titre 2006/07) à environ 311 000 (au titre 2011/12) et la mise sur le marché du travail durant le quinquennat 2008-12 de près 715 000 lauréats contre 489 000 (au titre 2003-07).

⁸ « État et perspectives du système d'éducation et de formation », Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport annuel 2008.

⁹ Dahir n° 1-05-152 du 11 moharrem 1427 (10 février 2006) portant réorganisation du Conseil supérieur de l'enseignement.

En ce qui concerne la formation professionnelle, à partir de 2009 la Charte a été complétée par le Pacte national pour l'émergence industrielle et le Plan d'émergence (voir paragraphe suivant).

2.2 Performances du système d'éducation et de formation

Au niveau de l'enseignement primaire, d'une durée de six années, la mise en œuvre des réformes dans le cadre des orientations de la Charte a permis au secteur éducatif d'enregistrer des progrès remarquables : forte progression des taux nets de scolarisation au niveau primaire qui sont passés de 84,6% en 2000/01 à 93,8% en 2008/09¹⁰. Pour ce qui est de l'enseignement secondaire collégial, le taux de scolarisation était de 43% en 2006/07 contre 27% en 1999/2000.

Quant à la scolarisation selon le genre, l'indice de parité entre les sexes atteignait 87% en 2006/07 pour l'enseignement primaire et 91% pour l'enseignement collégial, ce qui traduit une quasi-égalité des chances d'accès à l'éducation entre les deux sexes, sauf en milieu rural où ce taux s'élevait à 55% pour l'enseignement collégial.

Toutefois, et malgré ces développements indéniables, le Maroc reste très en deçà des objectifs de la Charte qui préconise que 90% des élèves d'une cohorte inscrits en première année du primaire parviennent en fin d'école primaire puisque seulement 73% des élèves avec redoublement et 34% sans redoublement y parviennent¹¹.

Ainsi, 46% d'une cohorte d'élèves inscrits en première année du primaire parviennent à la dernière année de la scolarité obligatoire, alors que la Charte prévoit un taux de 80%. En termes de déperdition, 25% des enfants âgés de 12 à 14 ans n'ont jamais été scolarisés ou ont quitté l'école avant d'achever la scolarité obligatoire.

Il faut également constater que l'élévation du niveau général d'éducation et de formation n'a fait qu'accentuer les inégalités sociales et que les difficultés majeures liées à l'élargissement de l'accès à l'école s'observent au niveau des catégories les plus défavorisées : pauvres, jeunes filles et milieu rural.

Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, la réforme est entrée en vigueur à partir de l'année scolaire 2003/04 et vise principalement : (i) le développement de l'autonomie des établissements universitaires ; (ii) le développement du secteur privé ; et (iii) la mise en place des instances de régulation et notamment le renforcement de l'auto-évaluation et la création d'une instance nationale d'évaluation et d'un observatoire pour l'adéquation des enseignements supérieurs à l'environnement économique et professionnel. L'architecture actuelle de l'enseignement universitaire marocain est conforme au Processus de Bologne et comporte trois cycles (licence, master, doctorat) sanctionnés par des diplômes définis par l'État.

L'enseignement supérieur se caractérise également par un faible rendement interne et externe : près de la moitié des étudiants nouvellement inscrits quittent l'université sans diplôme et seulement 10% d'entre eux obtiennent leur licence au bout de quatre ans ; et la part relative des chômeurs diplômés de niveau supérieur atteignait 26.6% en 2002. Toutefois, tous les diplômés universitaires ne sont pas affectés par le chômage de la même manière. Le taux de chômage parmi les diplômés des facultés était de 37% en 2004 contre 7,5% seulement pour les diplômés des instituts et grandes écoles. Cette constatation montre, à l'évidence, que l'enseignement supérieur au Maroc n'arrive pas à adapter les qualifications de la future population active aux besoins du marché de travail. Ainsi 78% des diplômés de l'année universitaire 2006/07 relèvent des branches littéraires et des sciences sociales.

Ces faibles performances ont été soulignées dans le premier rapport du Conseil supérieur de l'enseignement qui indique qu'en dépit des efforts déployés et des avancées constatées dans nombre de domaines, il reste encore du chemin à parcourir. C'est dans ce cadre que le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche scientifique a élaboré un plan d'urgence intitulé NAJAH 2009-12¹², qui se définit comme un cadre de référence pour les orientations de la Charte et vise à lui donner « un nouveau souffle ».

¹⁰ 8^{ème} rapport de suivi de la mise en œuvre du plan d'action de la politique européenne de voisinage.

¹¹ « État et perspectives du système d'éducation et de formation », Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport annuel 2008.

¹² Le mot « najah » en arabe signifie réussite.

Ce plan s'organise autour d'une idée centrale, celle de placer l'apprenant au cœur du système d'éducation et de formation et ce à travers :

- des apprentissages recentrés sur les connaissances de base permettant de favoriser l'épanouissement de l'élève ;
- des enseignants travaillant dans des conditions optimales et maîtrisant les méthodes et outils pédagogiques nécessaires ;
- des établissements de qualité offrant à l'élève un environnement de travail propice à l'apprentissage¹³.

Quatre objectifs clés ont été assignés à ce projet :

- rendre effective l'obligation de scolarisation jusqu'à l'âge de 15 ans ;
- stimuler l'initiative et l'excellence au lycée et à l'université ;
- affronter les problématiques transversales du système ;
- se donner les moyens de réussir.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, la stratégie mise en œuvre en application des dispositions de la Charte est une approche dite intégrée visant à ancrer progressivement le dispositif de formation dans le secteur productif. Elle s'articule autour de quatre axes principaux visant la consolidation des résultats des processus successifs de mise à niveau de la formation professionnelle engagés depuis 1996, d'abord au niveau de l'ensemble du secteur puis au travers d'approches sectorielles ciblant et appuyant les secteurs prioritaires en matière de développement économique, notamment ceux ayant fait l'objet d'accords avec le gouvernement. Il s'agit :

- du développement des capacités d'accueil du dispositif national de formation professionnelle ;
- du développement et de la généralisation progressive de la formation en milieu professionnel ;
- de la réingénierie du dispositif de formation professionnelle selon l'approche par compétences ;
- du développement du secteur privé de la formation professionnelle.

En termes d'effectifs, le nombre total de stagiaires est passé de 133 000 en 1999/2000 à 233 000 en 2006/07 avec une progression annuelle moyenne de 8,3%. La part du secteur privé a baissé, ne représentant plus que 29% des effectifs en 2006/07 contre 40% en 1999/2000. Ceci étant, cette offre de formation reste en deçà de la demande puisque le taux d'affluence fluctue entre 3,2 et 4,7 candidats par place offerte et ce depuis 2000.

En termes de rendements externes, « la formation professionnelle – longtemps considérée comme moyen de résorption des abandons scolaires – est devenue un outil incontournable de la politique gouvernementale en matière de promotion d'emploi : environ deux tiers des lauréats s'insèrent dans la vie active au cours des neufs premiers mois de leur sortie »¹⁴.

Pour faire face aux nouveaux défis du Maroc et accompagner le plan d'émergence industrielle, le Département de la formation professionnelle a élaboré un Plan d'urgence qui couvre la période 2008-12 et s'articule autour des axes suivants :

- développement de l'apprentissage dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat : ces deux secteurs ont une portée stratégique pour le Maroc ; alors que le premier emploie plus de 43% des actifs occupés au Maroc, le second est considéré comme l'un des principaux leviers de développement social et économique, et tous deux restent

¹³ D'après le document de présentation du plan d'urgence disponible sur le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur : www.enssup.gov.ma/

¹⁴ « État et perspectives du système d'éducation et de formation », Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport annuel 2008.

confrontés à plusieurs contraintes dont le faible niveau de qualification des ressources humaines ;

- création de licences professionnelles en partenariat entre les universités et les établissements de formation professionnelle (100 licences professionnelles et 2 500 nouveaux inscrits dans les secteurs prioritaires à l'horizon 2012) ;
- accompagnement du plan d'émergence industrielle par l'élaboration d'un plan de développement des ressources humaines 2008-12 articulé autour du développement de l'appareil de formation, de la mise en place d'un dispositif d'aide directe aux entreprises pour la formation et de l'accompagnement des plateformes industrielles intégrées ;
- accompagnement du secteur de l'hôtellerie pour répondre aux besoins professionnels tenant compte des investissements prévisionnels et de la capacité litière additionnelle ;
- régulation des offres publique et privée de formation professionnelle qui va se traduire par une prise en charge par l'État du tiers du coût de la formation dans les établissements privés de formation et ce pour les secteurs prioritaires. Avec la contribution de l'État durant la période 2008-12 on prévoit la formation de 18 000 lauréats dont 16 000 techniciens spécialisés et 2 000 détenteurs d'une licence professionnelle ;
- optimisation des durées de formation ;
- amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion à travers l'élaboration d'un programme TAEHIL 2012 qui viserait 100 000 chercheurs d'emploi (diplômés) et dont la mise en œuvre sera confiée à l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) ;
- ingénierie du système de formation professionnelle selon l'approche par compétences.

La question de la formation des adultes se pose comme un chapitre séparé. Bien que considérée sur le plan politique comme partie intégrante de l'offre globale d'éducation et de formation, l'éducation des adultes reste marginalisée du fait de la primauté accordée par les pouvoirs publics à la formation initiale. Au niveau du processus de mise en œuvre elle reste problématique à quatre niveaux : l'accès, la rétention, la qualité et la reconnaissance.

Le développement de la formation des adultes pose les défis suivants :

- concilier l'impératif de la compétitivité économique et la nécessité de justice sociale pour que la formation devienne un moyen de réduction des inégalités ;
- professionnaliser le marché de la formation des adultes ;
- garantir la qualité de l'offre ;
- améliorer la visibilité statistique afin d'opérationnaliser et de pérenniser les dispositifs de suivi et d'évaluation.

3. Politique et intervention de l'Union européenne et des autres bailleurs de fonds

3.1 Politique et intervention de l'Union européenne au Maroc

L'Accord d'association entré en vigueur le 1^{er} mars 2000 constitue le cadre juridique des relations entre l'Union européenne et le Maroc. La politique de l'UE ainsi que ses interventions s'inscrivent donc dans ce cadre. Outre la mise en place graduelle d'une zone de libre-échange, cet accord prévoit de nombreux domaines de coopération en matière politique, économique, sociale, scientifique et culturelle. Depuis 2004 et en complément au processus de coopération euro-méditerranéen lancé à Barcelone en 1995, l'Union européenne a mis en

place la politique européenne de voisinage (PEV) qui établit un nouveau cadre de relations entre l'Union européenne et ses voisins de la Méditerranée du sud, dont le Maroc. Ce cadre a pris une dimension plus importance avec le lancement en juillet 2008, sous la présidence française, de l'Union pour la Méditerranée dont fait partie le Maroc. En octobre 2008 le Conseil d'association UE-Maroc a adopté un document conjoint sur le renforcement des relations bilatérales/statut avancé pour accompagner la dynamique des réformes lancées par le Maroc et répondre à sa volonté affirmée de se rapprocher de l'UE. Ce document renforce le partenariat en précisant de nouvelles ambitions : l'approfondissement des relations politiques, l'intégration au marché intérieur sur la base d'une convergence réglementaire, la coopération sectorielle et la dimension humaine. Un programme cadre « Réussir le statut avancé » a été élaboré afin d'assurer au mieux la mise en œuvre de l'accord.

L'Accord de statut avancé appelle les deux parties à renforcer le dialogue et la coopération en matière de mesures actives de l'emploi, de services publics de l'emploi et d'observation du marché du travail. Le processus de certification dans le domaine de l'enseignement est également ciblé et un rapprochement avec le cadre européen des certifications est envisagé.

La stratégie de l'UE au Maroc s'inscrit dans le cadre de deux préoccupations nationales majeures qui dominent l'agenda politique, économique et social : sortir de la spirale faible croissance/chômage/pauvreté/migrations et, sur le plan extérieur, réussir la mise en œuvre de l'Accord d'association et du Plan d'action voisinage. Dans ce contexte, l'UE articule son appui au Maroc autour d'un certain nombre d'axes identifiés par le gouvernement marocain comme prioritaires, à savoir l'éducation, l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH)¹⁵ et la modernisation économique.

En termes de programmes d'appui, MEDA a constitué le principal instrument financier de l'Union européenne pour la mise en œuvre du partenariat euro-méditerranéen. C'est ainsi qu'au total 8,8 milliards d'euros ont été alloués pour la période 1995-2006, faisant du Maroc le principal bénéficiaire du programme MEDA. Dans le domaine de la formation professionnelle, l'appui a concerné trois secteurs prioritaires : le textile/l'habillement, le tourisme/l'hôtellerie et les technologies de l'information et de la communication.

Dans la mise en œuvre des programmes et projets de coopération pour la période 2007-13, la Commission européenne aura recours particulièrement aux facilités d'appui sectoriel qui consistent en une aide budgétaire directe. Il est prévu à cet effet une enveloppe de 30 millions d'euros pour le secteur de la formation professionnelle. La phase d'identification de ce projet a démarré fin 2008.

Dans le domaine du développement du capital humain, l'Union européenne appuie plusieurs initiatives telles que : l'amélioration de la qualité de l'éducation dans cinq régions cibles, la stratégie pour l'alphabétisation, Tempus, Erasmus Mundus, l'éducation de base et la formation professionnelle.

3.2 Interventions des autres bailleurs de fonds

Une nouvelle Stratégie de partenariat avec le Maroc a été discutée par le conseil d'administration de la Banque mondiale pour la période 2010-13. Dénommée Cadre de partenariat stratégique (Country Partnership Strategy), cette nouvelle stratégie définit les axes du programme de développement selon lesquels le gouvernement marocain et la Banque mondiale travailleront en partenariat¹⁶ : (i) renforcer la compétitivité de la croissance et la création de l'emploi¹⁷ ; (ii) améliorer l'accès des personnes vulnérables aux services de base ; et (iii) assurer un développement soutenable dans un contexte de changement climatique.

La Banque mondiale est intervenue dans le troisième Projet de développement du secteur privé marocain et a mis en place deux instruments visant à promouvoir la formation en cours d'emploi et à accroître la productivité et la compétitivité des entreprises marocaines, en l'occurrence les contrats spéciaux de formation (CSF) et les groupements interprofessionnels

¹⁵ Il s'agit d'une initiative qui a été lancée en 2005 par le roi et qui constitue un cadre politique définissant certains objectifs en matière de développement social, dont notamment la réduction des déficits sociaux, la lutte contre la pauvreté et l'aide aux personnes en situation de grande vulnérabilité.

¹⁶ 600 millions de dollars US par an seront mis à disposition.

¹⁷ Une initiative portant sur la création d'emploi sera développée sur la base du rapport « Développement des compétences et protection sociale dans le cadre d'une stratégie intégrée pour la création d'emploi » qui vient d'être publié.

d'aide au conseil (GIAC). L'objectif de ce projet visait l'intégration de la formation dans le plan de développement des entreprises et l'identification de leurs besoins en compétences pour améliorer leur compétitivité. La Banque mondiale met actuellement au point un Programme d'appui à la réforme du système éducatif marocain (PARSEM) qui porte sur la décentralisation, l'amélioration de la qualité de l'enseignement, la gestion de la mise en œuvre de la réforme ainsi que l'augmentation de la capacité d'accueil du système éducatif. Depuis 2005, la Banque mondiale soutient l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH).

La Banque africaine de développement (BAD) appuie le secteur de l'éducation-formation, et notamment l'enseignement fondamental, à travers l'amélioration des infrastructures scolaires, l'amélioration de la qualité de l'enseignement fondamental par la révision des curricula, la formation des directeurs et du corps enseignant, et le développement du partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale et les collectivités locales. Une autre intervention de la Banque africaine de développement porte sur le renforcement de l'enseignement technique.

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) intervient au niveau de l'éducation de base et de la formation professionnelle. Au niveau de la formation professionnelle, l'ACDI a introduit, d'abord à titre expérimental puis dans le cadre d'une généralisation progressive « l'approche par compétences » qui est devenue l'un des principaux piliers de la réforme du système de formation professionnelle marocain au même titre que l'introduction de l'apprentissage et de la formation par alternance avec le concours de la coopération allemande (GTZ). L'approche par compétences nécessite que tous les programmes de formation soient revus selon une méthodologie particulière et que les centres de formation fassent l'objet d'une réingénierie et d'une réorganisation pour s'adapter au caractère modulaire des programmes de formation et de l'évaluation. À ce jour un nombre assez important de programmes a été créé, mais rares sont ceux qui ont été implantés, l'implantation étant la phase la plus difficile.

L'Agence française de développement est traditionnellement très active au Maroc. Parmi les activités en cours, on relève le soutien au système éducatif¹⁸ et l'appui à l'enseignement fondamental¹⁹ et à la formation professionnelle²⁰. L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) contribue à un projet de validation des acquis de l'expérience dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

4. Stratégie d'intervention de l'ETF

4.1 Soutien au développement des politiques de réforme de l'EFPP

La stratégie d'intervention de l'ETF au Maroc pour la période 2010-11 s'inscrira dans les axes prioritaires fixés par l'UE en commun accord avec le gouvernement marocain et en tenant compte des interventions des autres bailleurs de fond. L'ETF continuera à appuyer les autorités marocaines dans leur politique de réforme de la formation professionnelle.

A. Appui au développement et mise en place du système d'enseignement et de formation professionnels dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

L'intervention de l'ETF au Maroc est fortement centrée sur le renforcement de l'offre de compétences par le biais de la formation professionnelle.

La coopération avec le Département de la formation professionnelle est très solide et sera ultérieurement consolidée à travers le travail de mise en œuvre d'un cadre national des certifications (démarré en 2006). Ce projet s'insère complètement dans les stratégies de développement du capital humain du pays basées sur l'approche par compétences et il est en ligne avec l'Accord de statut avancé. Le cadre national des certifications joue une fonction essentielle dans le contexte des importants flux migratoires du Maroc pour faciliter la

¹⁸ Fonds de 50 millions d'euros.

¹⁹ Fonds de 59 millions d'euros.

²⁰ Fonds d'environ 33 millions d'euros.

reconnaissance des qualifications marocaines sur le marché du travail européen et par conséquent une meilleure circulation des individus entre les deux rives de la Méditerranée.

Cependant, outre la visibilité qu'il confère aux qualifications marocaines sur le marché du travail européen, un cadre national des certifications permet d'identifier un certain nombre de problèmes que connaît le système d'éducation et de formation :

- le fort cloisonnement des sous-systèmes d'éducation, de formation et d'enseignement supérieur, ce qui entrave le cheminement des individus au sein du système ;
- la faible visibilité des qualifications sur le marché du travail ; d'une part les niveaux des diplômes, notamment en formation professionnelle, sont définis par rapport aux niveaux de sortie du système éducatif et ne tiennent pas compte des niveaux de qualification sur le marché du travail, et d'autre part, ces niveaux sont définis en termes de contenu et de durée et non en termes de résultats d'apprentissage ;
- l'incapacité du système d'éducation et de formation actuel de reconnaître les qualifications acquises d'une manière non formelle ou informelle.

La mise en œuvre d'un cadre national des certifications n'est pas uniquement une question technique de définition de niveaux et de descripteurs mais c'est surtout un accord entre l'ensemble des parties prenantes sur la définition des qualifications. C'est un projet qui entend donc impliquer aussi bien les départements ministériels – celui de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation et de l'enseignement supérieur – que les partenaires sociaux. Il impliquera également un autre acteur très important dans le système marocain d'éducation et de formation, à savoir le Conseil supérieur de l'enseignement qui sera amené, vu son positionnement dans le système, à jouer un rôle central notamment dans le pilotage du cadre marocain de certification.

Bien que la vocation de ce projet soit forcément globale, parmi les trois sous-systèmes c'est le Département de la formation professionnelle qui a joué un rôle prépondérant. L'expérience de ces dernières années a montré que la mobilisation de l'ensemble de ces acteurs n'était pas chose évidente. En effet, alors que certains acteurs – certains ministères notamment – ne se sont pas sentis totalement concernés par ce projet, d'autres n'y ont pas du tout été associés, par exemple les partenaires sociaux.

En 2009 l'ETF a aidé le Département de la formation professionnelle à développer un plan global pour la mise en œuvre d'un cadre national des certifications sur la période 2011-13. Ce plan d'action définit les objectifs à atteindre ainsi que les résultats du projet, les activités à implanter ainsi que les ressources à mobiliser et finalement un planning de réalisation. En 2010 l'ETF accompagnera les trois sous-systèmes (formation professionnelle, enseignement scolaire et supérieur) dans la capitalisation de leurs acquis au cours des dernières années afin de consolider tous les éléments disponibles pour la mise en œuvre d'un cadre national des certifications à partir de 2011.

Ce projet sera complété par une initiative régionale visant au développement de qualifications régionales. Les parties marocaines – le Département de la formation professionnelle, représentant l'offre de formation, et les fédérations sectorielles des secteurs du tourisme et du BTP, représentant la demande de formation – échangeront des expériences et des bonnes pratiques avec leurs homologues des pays concernés (Tunisie, Jordanie, Égypte, France et Espagne). Le projet s'inscrit dans une perspective de mobilité des travailleurs nord-sud et sud-sud et vise à stimuler une plus forte collaboration entre les pays arabe-méditerranéens en termes de qualifications pour des marchés de l'emploi ouverts.

Le processus de Turin devrait soutenir les efforts de réforme marocains avec des considérations fondées sur des données relevant l'impact et l'efficacité des diverses politiques d'intervention en cours en matière d'enseignement et de formation professionnels.

Ce processus d'examen devrait aussi permettre d'évaluer la pertinence des approches et politiques de l'UE en matière de formation professionnelle à moyen-long terme. Il devrait enfin permettre de renforcer « l'apprentissage des politiques » conduit par le pays et de mieux tirer parti des enseignements liés aux initiatives de réforme mises en œuvre à l'étranger.

Les résultats de l'analyse seront partagés avec les parties prenantes tant du monde de l'enseignement et de la formation que des politiques de l'emploi et des partenaires sociaux.

Nombre d'acteurs (publics et privés, nationaux et internationaux) contribuent au financement de la formation professionnelle au Maroc. Une utilisation rationnelle et efficace des ressources constitue la base sur laquelle reposent les réformes lancées.

L'article 168 de la Charte nationale de l'éducation et de la formation recommande la mise en place d'un système de « comptes nationaux de l'éducation ». Par conséquent, les autorités de l'éducation et de la formation sont appelées à insérer un bilan dans leur rapport annuel au Parlement précisant clairement la nature des charges et des ressources, leur emploi, les justifications y afférentes et les critères de leur rendement.

L'ETF appuiera le Département de la formation professionnelle dans l'élaboration du cahier des charges et du cadre méthodologique et conceptuel du compte économique de la formation professionnelle.

B. Besoins du marché du travail et employabilité

Conformément à l'Accord de statut avancé qui donne priorité aux problématiques liées à l'emploi et aux préoccupations exprimées par les autorités nationales, en particulier le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'ETF poursuivra le projet Flexisécurité visant à identifier de nouvelles politiques d'emploi et de formation professionnelle sur la base des résultats des études qui seront menées et de la volonté d'intervention des différentes parties impliquées dans le processus, à savoir le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, les partenaires sociaux, l'ANAPEC et l'OFPPT.

C. Entreprises et développement du capital humain : partenariats entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise

L'implication des partenaires sociaux et des entreprises dans la mise à niveau de l'offre de formation professionnelle initiale et continue demeure une des priorités du pays. La volonté politique de renforcer le rôle stratégique de la CGEM (Confédération générale des employeurs du Maroc) est bien exprimée par les responsabilités qui lui sont conférées au niveau de la mise en œuvre du Pacte national pour l'émergence industrielle. La CGEM est en effet appelée à représenter les besoins du marché de l'emploi et à prendre en charge une série d'initiatives pour assurer des réponses efficaces et de qualité.

Dans son livre blanc²¹ publié en janvier 2008, la CGEM a présenté un ensemble de propositions visant la fiscalité, l'emploi, la justice, la formation professionnelle et le développement des petites et moyennes entreprises. Dans la section relative à la « formation du capital humain », le document dresse une analyse critique du fonctionnement des structures responsables de la gestion des fonds alloués à la formation continue et propose de mettre en place une nouvelle entité juridique en charge des contrats spéciaux de formation et du financement des GIAC, à gestion autonome au sein du dispositif actuel. Cette nouvelle entité prendrait la forme d'une société privée gérée par la CGEM.

Selon le document de la CGEM, cette entité aura pour mission :

- de mettre en place et de gérer le dispositif de qualification (type labellisation), de suivi et d'évaluation des organismes de formation et cabinets de conseil ;
- de suivre les besoins des entreprises en fonction de l'émergence de nouveaux secteurs et des nécessités de reconversion ;
- d'organiser le contrôle du dispositif de remboursement de la formation professionnelle ;
- d'assurer la prospective sur les mécanismes et les méthodes de formation en cours d'emploi.

Dans ce cadre, l'ETF soutiendra cette nouvelle entité appelée à jouer un rôle central dans le système marocain des qualifications puisqu'elle reprend une partie des missions et attributions du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Des partenaires sociaux pleinement engagés dans les processus de réforme constituent un gage fort de

²¹ Le document est disponible sur le site de la CGEM à l'adresse suivante : www.cgem.ma/spip.php?article932

réussite de ces réformes et joueraient ainsi leur rôle dans les différents chantiers engagés par le Département de la formation professionnelle.

En particulier, l'ETF facilitera l'accès de la CGEM aux bonnes pratiques européennes à travers l'organisation de rencontres et d'échanges.

Afin de renforcer le dialogue entre l'offre et la demande de compétences et d'améliorer leur coopération, en 2010 l'ETF élaborera une Étude sur le monde éducatif et le monde de l'entreprise. L'analyse est censée fournir une base pour la formulation de recommandations sur mesure destinées aux décideurs locaux et aux bailleurs de fonds en ce qui concerne les initiatives de programmation et les mesures de renforcement des capacités futures.

Dans le cadre du projet « Développement de l'esprit d'entreprise dans la formation professionnelle et l'enseignement supérieur », le Maroc participera à la dissémination des résultats des analyses comparées portant sur tous les pays de la région méditerranéenne et des Balkans en matière de niveau d'apprentissage des compétences liées à l'esprit d'entreprise.

Collaboration avec le Conseil supérieur de l'enseignement/l'Instance nationale d'évaluation

Le Conseil supérieur de l'enseignement a été mis en place en 2006 avec pour principales missions : (i) donner son avis sur toutes les questions d'intérêt national concernant les secteurs de l'enseignement et de la formation ; (ii) procéder à des évaluations globales du système national d'éducation et de formation aux plans institutionnel, pédagogique et de gestion des ressources ; et (iii) veiller à l'adéquation de ce système à l'environnement économique, social et culturel. C'est ainsi qu'a été créée au sein de ce conseil une Instance nationale d'évaluation dont le rôle est de réaliser des évaluations du système d'éducation et de formation, une fonction jusque-là absente du système. En 2008, cette instance a réalisé une évaluation des performances quantitatives et qualitatives du système d'éducation et de formation, et ce en termes d'accès, d'équité et d'acquisition des compétences et savoirs fondamentaux. Elle a cherché également à évaluer les avantages que retire la collectivité nationale du système d'éducation et de formation au regard des ressources déployées et des exigences d'efficacité interne et externe du système. L'actualisation de l'évaluation est prévue fin 2010. En 2009, avec l'appui de l'ETF, l'INE a développé une méthodologie afin de réaliser une évaluation de l'efficacité externe du système d'enseignement supérieur et de formation professionnelle de troisième cycle. Cette méthodologie sera utilisée en 2010 pour une enquête de terrain.

En 2010 la collaboration avec l'INE s'articulera autour du processus de Turin en termes de participation aux ateliers de l'ETF, de discussions et de commentaires sur l'analyse. Le Conseil supérieur de l'enseignement sera appelé à s'impliquer ultérieurement dans les travaux préparatoires de mise en œuvre d'un cadre national des certifications, principalement avec un rôle de pilotage stratégique compte tenu de son positionnement institutionnel. Enfin, la participation de l'INE à un séminaire de l'ETF portant sur les liens entre le développement des ressources humaines et la compétitivité d'un pays donnera la possibilité de commencer à explorer des pistes pour des actions futures communes.

4.2 Appui à la Commission européenne et/ou à la délégation de la Commission européenne pour l'amélioration de la capacité institutionnelle

Le PIN 2007-10 pour le Maroc prévoyait un appui au secteur de la formation professionnelle s'effectuant sous la forme d'une approche sectorielle. L'expérience de l'ETF dans d'autres pays a montré que la préparation de l'environnement à cette nouvelle approche est une phase très importante pour la réussite de l'appui. À cet effet, l'ETF est amenée à jouer un rôle dans cette phase en accord avec les autorités marocaines et en concertation avec la délégation de l'Union européenne au Maroc.

Par ailleurs, l'ETF entend produire une analyse de l'état actuel de la réforme de la formation professionnelle dans le secteur et la matrice d'indicateurs élaborée dans le cadre de l'appui à la mise en place d'une fonction observatoire pourrait aider dans ce sens. Par le biais des indicateurs qui la compose, cette matrice renseigne sur des éléments tels que l'attractivité, l'efficacité, l'efficience ainsi que l'impact de l'offre de formation professionnelle, pouvant être déclinés par secteur.