

PROCESSUS DE TORINO

MAROC

MARS 2011





PROCESSUS DE TURIN 2010

Maroc

Mars 2011

Table des matières

Liste des acronymes	3
Préface	4
Résumé exécutif	5
A. Situation de l'enseignement et de la formation professionnels	7
B. Efficacité externe : répondre aux besoins de l'économie et du marché du travail	9
C. Efficacité externe : promouvoir l'égalité et répondre à la demande sociale d'éducation et de formation	15
D. Efficacité interne : qualité, gouvernance, évaluation et partenariats	19
E. Innovation, partenariat et esprit d'entreprise	21
Annexe 1 : Liste des indicateurs clés	23
Annexe 2 : Schéma récapitulatif du système d'éducation et de formation	24
Annexe 3 : Mode d'évaluation de la performance globale du système et de sa qualité	25
Bibliographie	27

Liste des acronymes

AREF	Académie régionale d'éducation et de formation
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CSF	Contrats spéciaux de formation
DFP	Département de la formation professionnelle
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFPP	Établissement de formation professionnelle privé
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
UPI	Unité de production informelle

Préface

Enseignement technique et formation professionnelle au Maroc

La formation professionnelle au Maroc est assurée par les établissements de formation professionnelle privés et publics. Au titre de l'année 2009/10 l'encadrement est assuré par 17 286 formateurs : 7 370 formateurs dans le secteur public, dont 5 749 formateurs de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail ou OFPPT (DFP).

Le système public de formation professionnelle (le plus grand prestataire pourvoyeur) offre deux types de formation : d'une part la formation professionnelle initiale – résidentielle, alternée et par apprentissage – s'adressant aux jeunes, avec un effectif de 301 928 pour l'année 2009/10 (sans compter les effectifs des unités mobiles et de formation qualifiante), dont 75% en formation résidentielle, 14% en formation alternée et 11% en formation par apprentissage (DFP), et d'autre part la formation continue s'adressant aux salariés et aux jeunes en quête d'emploi.

Le système de formation professionnelle est organisé en plusieurs niveaux :

1. le niveau d'apprentissage, d'une durée fixée par arrêté, accessible à ceux qui ont des capacités de lire et écrire ;
2. le niveau de spécialisation, d'une durée fixée par arrêté, ouvert aux élèves ayant suivi au minimum la sixième année de l'enseignement primaire ;
3. le cycle de qualification, d'une durée fixée par arrêté, ouvert aux élèves ayant suivi au moins la troisième année du collège et s'adressant aux jeunes de 15 à 25 ans ;
4. le cycle des techniciens, d'une durée de deux ans, s'adressant aux élèves qui ont au moins le niveau du baccalauréat et sont âgés de moins de 25 ans ; et enfin
5. le cycle des techniciens spécialisés, d'une durée d'au moins deux ans, accessible aux bacheliers de moins de 23 ans (sélectionnés sur dossier) et aux titulaires d'une licence âgés de moins de 26 ans (qui ont le droit de s'inscrire directement).

Le dispositif institutionnel comporte plusieurs intervenants dans la gouvernance du système : le ministère en charge de la formation professionnelle, les opérateurs de formation, à savoir l'OFPPT, les ministères sectoriels (tels que ceux de l'agriculture, du tourisme, de l'artisanat et de la pêche), le secteur privé de formation, les entreprises et les ONG, et enfin les organisations professionnelles. Un rôle spécifique est joué par le Conseil supérieur de l'enseignement qui donne son avis sur toutes questions d'intérêt national en matière d'enseignement et de formation et procède à des évaluations globales du système.

L'offre professionnalisante de l'enseignement supérieur universitaire comporte deux volets.

1. L'offre des établissements à accès sélectifs. Les écoles supérieures de technologie (EST) accueillent les bacheliers et délivrent le diplôme universitaire de technologie (DUT) après deux ans d'études. Les écoles nationales de commerce et gestion (ENCG) délivrent un diplôme spécifique après cinq ans d'études. Les facultés des sciences et techniques et les écoles d'ingénieurs délivrent le diplôme d'ingénieur d'État après cinq ans d'études.
2. L'offre de licences professionnelles dans les facultés à accès ouvert, à savoir les facultés des sciences juridiques, économiques et sociales, les facultés des lettres et sciences humaines et les facultés des sciences. Ces facultés sont ouvertes aux titulaires d'un baccalauréat, avec des études sur trois ans. Ce cursus était suivi par 10% de l'ensemble des étudiants des universités à la veille du Programme d'urgence, 14% actuellement.

L'offre professionnalisante de l'enseignement technique et professionnel secondaire se répartit en lycées d'enseignement général et technique, et en lycées d'enseignement technique. Un plan d'amélioration a été lancé par le ministère de l'Éducation nationale ciblant différents niveaux : la capacité d'accueil, l'appui pédagogique, les débouchés des bacheliers et la mise au point de nouveaux partenariats avec le secteur industriel. Dans ce contexte le nombre de lycées techniques a augmenté de 7,14% en 2008-09 et celui des lycées techniques et généraux de 20%. Dans la même période le nombre des élèves techniques a augmenté de 8,60% (11,46% pour les filles).

Outre ces types de formation, il est utile de signaler les offres de formation professionnelle provenant de l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH), des facultés des sciences et technique, des écoles nationales des sciences appliquées (ENSA), et des écoles supérieures de technologie. Il faut également signaler le développement des unités mobiles de formation professionnelle (avec plus de 3 000 stagiaires), les centres sociaux de formation s'adressant aux différentes catégories de ménages ruraux pauvres, et enfin les cours du soir, notamment pour les diplômés de technicien spécialisé.

Démarche de l'étude

Cette étude s'inscrit dans une initiative lancée par ETF en 2010 dans tous ses pays partenaires visant à effectuer une analyse documentée et concise de l'état des réformes de l'enseignement et de la formation professionnels, notamment par l'identification des principaux axes stratégiques, des défis, des obstacles ainsi que des bonnes pratiques et des perspectives.

La rédaction de cette étude a comporté plusieurs étapes.

- Une première mouture a été élaborée par l'ETF, suivie d'un atelier de discussion s'appuyant sur une démarche participative des principales institutions concernées par cette problématique.
- L'atelier, phase intermédiaire de l'étude, a permis de présenter cette première mouture aux participants, d'avoir un retour sur les informations collectées et d'alimenter l'analyse grâce aux remarques faites par les intervenants. Une seconde version a été élaborée suite aux informations émanant de l'atelier de discussion.

Toutes les grandes institutions impliquées dans la formation professionnelle au Maroc ont contribué à cette étude : le Conseil supérieur de l'enseignement, le Haut-Commissariat au plan (HCP), la Direction de l'éducation non formelle, le Département de l'enseignement supérieur, le Département de l'enseignement technique, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) et le Département de la formation professionnelle (DFP).

Un atelier de restitution de cette étude a eu lieu le 26 janvier 2011 pour partager les différents points de vue et discuter des implications pour la mise en œuvre de futures politiques d'intervention dans la formation professionnelle. L'atelier a permis de prendre en compte les remarques faites par d'autres acteurs impliqués dans la formation professionnelle, tels que la Délégation de l'Union européenne, les syndicats des employeurs, l'OFPPT et les bailleurs de fonds internationaux.

Ce rapport est le résultat d'un travail collectif, ce qui explique la richesse des informations qu'il contient. L'absence de données dans certains domaines a constitué l'une des difficultés principales.

Résumé exécutif

Le Maroc accorde un intérêt particulier au système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) avec un budget représentant 5,8% du produit intérieur brut (PIB). Une vision de la formation professionnelle est présente dans les principaux documents stratégiques (Charte de l'éducation, Pacte pour l'émergence industrielle 2009-15, Plan d'urgence). De nombreuses mesures soutiennent la réalisation de cette vision, telles que l'élargissement de l'approche par compétences pour améliorer la cohérence de l'offre de formation aux besoins du marché du travail, le développement du répertoire emploi-métier et du répertoire emploi-compétences dans trois secteurs prioritaires, l'existence de partenariats public-privé et de dispositifs d'apprentissage et de validation des acquis, et enfin un soutien financier. Cependant, cette vision est essentiellement à visée économique et elle s'appuie sur un modèle fondé sur la performance et sur le souci de compétitivité avec les entreprises formelles dans un certain nombre de secteurs porteurs. La dimension sociale nécessite d'être davantage prise en compte, surtout pour la population à faible niveau d'éducation et l'économie peu structurée. La coordination globale devrait aussi être renforcée.

En matière d'efficacité externe et des réponses de l'EFP aux besoins de l'économie et du marché du travail, les grands défis relatifs à la demande de compétences sont la faible création d'emplois de qualité (par rapport à l'importance de l'emploi dans l'agriculture et le secteur informel et au développement de la flexibilité du travail dans le secteur formel) et l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences.

Le système de formation professionnelle a répondu à ces défis par l'augmentation des capacités d'accueil dans ses formations et par des mesures et instruments destinés à renforcer l'adéquation entre les offres de formation et les besoins du marché du travail. Parmi ces mesures figurent la création de groupements interprofessionnels d'aide au conseil, les contrats spéciaux de formation (CSF), les

subventions d'État pour le développement des compétences des nouveaux recrutés et leur recrutement dans les secteurs des « métiers mondiaux du Maroc », la mise en place des instruments de contrôle du rendement externe du système, la création d'un cadre national des certifications et enfin la mise en place d'un système de reconnaissance et de validation des apprentissages de l'expérience dans des secteurs pilotes.

En dépit des progrès réalisés pour développer les instruments destinés à rapprocher l'offre de la demande de compétences, des lacunes persistent, en particulier pour la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques.

Bien que la politique suivie en matière d'éducation et de formation incombe à l'État, les entreprises sont impliquées de façon croissante, surtout au niveau de la représentation dans les conseils de gestion des établissements et, le cas échéant, dans l'élaboration des programmes de formation de certaines filières professionnelles. Cette participation souffre cependant des moyens humains et matériels limités dont disposent les associations professionnelles et de la faible participation de celles-ci à la formation.

En matière de réponse à la demande sociale d'éducation et de formation, les principaux défis identifiés sont l'importance des populations peu alphabétisées, les taux élevés d'abandon des études et le chômage des jeunes diplômés de niveau moyen et supérieur, en particulier parmi les femmes. Les mesures prises en réponse à ces défis sont des programmes de lutte contre l'analphabétisme des adultes (au nombre de quatre), des formations pour les enfants sous obligation scolaire n'étant pas scolarisés et des politiques à l'endroit des jeunes.

Malgré ses avancées, le système d'EFP n'est pas parvenu à offrir les mêmes possibilités d'apprentissage aux plus vulnérables et à améliorer leur accès au marché du travail. L'objectif d'alphabétiser un million de personnes par an n'a pas été atteint. L'inadéquation du système de formation professionnelle à la demande sociale, le taux d'insertion inégal des diplômés des centres de formation professionnelle, le faible accès des femmes à la formation professionnelle, le caractère inégalitaire du système de formation professionnelle, la conception des programmes de l'éducation non formelle et le caractère sélectif de l'enseignement supérieur professionnalisant sont autant de facteurs considérés comme des entraves à l'égalité des chances.

En matière d'efficacité interne et de gouvernance, les grands problèmes sont le primat de la quantité sur la qualité imposé par le système d'éducation de base et la nécessité de renforcer le processus d'orientation professionnelle.

Certains éléments de l'offre d'EFP considérés comme prioritaires pour améliorer l'efficacité et la qualité de l'enseignement ont été mis en place, comme le financement de huit études et le processus de mise à niveau du système à travers différents projets financés par divers bailleurs de fonds et dans le cadre du budget de l'État.

En général le système d'évaluation de la qualité de la formation professionnelle n'est pas suffisamment centré sur les résultats, même s'il bénéficie d'un certain cadre juridique. Les évaluations ne relèvent normalement pas d'organismes indépendants. Pour faire face à ce déficit l'Instance nationale d'évaluation a lancé au mois d'octobre 2010 le Programme national d'évaluation de la formation qui vise à évaluer le système de formation professionnelle dans sa dimension globale.

L'amélioration des mécanismes de gouvernance, de gestion et de pilotage du système éducatif est surtout le fait du double processus de décentralisation et de déconcentration.

Certains dysfonctionnements persistent cependant, parmi lesquels la multiplicité des acteurs et des centres de décision dans la gestion des différents projets de formation, la difficulté d'engager l'université contractuellement et d'assurer les règlements dans les délais et enfin, l'absence de coopération entre les entreprises et les universités dans la recherche appliquée.

Les objectifs de la réforme du secteur concernent essentiellement l'accroissement des capacités d'accueil du système de formation professionnelle, l'extension de la formation par alternance et de l'apprentissage, et la mise à niveau et le développement de la formation privée. Cependant, le système actuel montre des incohérences en termes de qualité et de pertinence par rapport aux besoins : la formation continue ne parvient toujours pas à répondre aux attentes des secteurs professionnels et l'application de l'approche par compétences est limitée sur le terrain. Le retard dans l'adoption d'un cadre juridique risque de fragiliser le dispositif, tout comme l'absence d'évaluation de son impact sur la compétitivité des entreprises.

En ce qui concerne les partenariats au niveau national, les plus importants sont le Pacte national d'émergence industrielle et le Plan d'urgence. Les interventions des principaux bailleurs de fonds, et en particuliers l'Union européenne, jouent un rôle de catalyseur de l'innovation en poussant des expérimentations pilotes.

A. Situation de l'enseignement et de la formation professionnels

Le secteur de l'éducation et de la formation constitue une priorité nationale. Le Maroc soutient ce secteur concrètement avec un budget équivalent à 5,8% du PIB en 2008 et 28% du budget de l'État en 2009, ce budget étant supérieur à celui d'autres pays de niveau économique comparable (Égypte 3,7%, Jordanie 3,9%, Liban 2,0% et Tunisie 5,4%). Le budget total de la formation professionnelle a enregistré une tendance à la hausse. Le taux annuel moyen de croissance était de 6% entre 2001 et 2007. Les dépenses du Département de la formation professionnelle représentent 0,33% du PIB (CSE, 2008). Cela a été rendu possible grâce à la mobilisation des fonds publics et à la participation financière des entreprises à la formation professionnelle. Depuis les années 1990, une taxe professionnelle a été imposée aux entreprises ; elle correspond à 1,6% de leur masse salariale. Selon la loi, 30% des revenus de la taxe professionnelle doivent être alloués au financement des activités de formation en cours d'emploi et le reste à la formation professionnelle des jeunes.

Dépenses publiques pour l'EFP (en %) par rapport aux dépenses publiques en matière d'éducation

Enseignement scolaire	4,75
Enseignement supérieur	0,92
Formation professionnelle	0,48
Alphabétisation	0,017
Éducation non formelle	0,006

Source : CSE, 2008

Le pays ambitionne également d'améliorer les compétences de son capital humain à tous les niveaux. Datée de 1999, la Charte nationale d'éducation et de formation stipule que « le secteur de l'éducation et de la formation est érigé en première priorité nationale » et précise la vision politique de l'EFP au Maroc.

Cette charte constitue le cadre stratégique de référence de la politique d'éducation et de formation à court, moyen et long terme. Elle a posé les fondements de la réforme de la formation professionnelle. Elle a établi le milieu du travail comme espace privilégié pour l'acquisition des compétences à travers la promotion de la formation alternée et de l'apprentissage, l'obligation des stages en entreprise, l'objectif d'avoir au moins 20% des salariés déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) chaque année, avec une attention particulière en faveur des PME et PMI. L'objectif stratégique consistait à atteindre un pourcentage de 50% de personnes qualifiées arrivant chaque année sur le marché du travail à l'horizon 2010, au lieu des 20 % en vigueur en 1994.

Cette vision est également présente dans les principaux documents stratégiques récents, autour de certains secteurs économiques cibles. Mais une stratégie intégrée de la formation professionnelle fait défaut dans une perspective à moyen terme.

Le Pacte pour l'émergence industrielle 2009-15 a identifié une série de « métiers mondiaux du Maroc » pour lesquels le pays possède des avantages compétitifs. Il se propose de créer 220 000 emplois à l'horizon 2015. Il s'agit des secteurs de l'offshoring, de l'automobile, de l'aéronautique/spatial et de l'électronique pour les métiers orientés vers les investissements directs étrangers, et du textile-cuir et de l'agro-alimentaire pour les métiers plus traditionnels. Plusieurs moyens ont été identifiés pour enrichir l'offre de compétences, par exemple la création d'instituts des métiers, un système d'aide aux opérateurs de formation à l'embauche et de formation continue, et enfin le renforcement de la formation initiale. Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle est signataire du Pacte, qui se présente comme une réforme institutionnelle et non pas seulement comme un programme du gouvernement.

Le Plan d'urgence 2008-12 cible l'agriculture, l'artisanat, l'industrie et l'hôtellerie. Il vise l'augmentation de la productivité et de la compétitivité des entreprises par le biais de l'amélioration du climat des affaires. Il reconnaît l'importance de disposer des compétences nécessaires au développement de ces secteurs. Il considère la formation comme un instrument majeur pour la compétitivité des entreprises et prévoit l'amélioration de l'offre de formation, surtout grâce à un renforcement des capacités d'accueil des centres de formation par apprentissage et des systèmes d'apprentissage. Le Plan prévoit également dans ses mesures prioritaires la création de licences professionnelles en partenariat avec les universités, le développement des filières scientifiques, techniques et

professionnalisantes dans les établissements à accès sélectif, l'optimisation des durées de formation, la régulation de l'offre privée de formation, l'extension de l'approche par compétences et enfin, l'amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion.

La vision du rôle de la formation professionnelle est essentiellement une vision économique et « de service » visant une compétitivité économique accrue du pays. Lors d'une réunion avec l'ETF en février 2010, Jamal Rhmani, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, déclarait que le rôle de la formation professionnelle est de « faire du Maroc un pays attractif pour les entreprises étrangères » et d'« accompagner les secteurs porteurs d'emploi ». Une dimension sociale n'est pas exprimée de manière explicite et demeure focalisée sur le seul objectif de compétitivité des entreprises (formelles). Si cet objectif est pertinent et nécessaire, la formation professionnelle peut également jouer un rôle crucial dans l'amélioration de la compétitivité en s'intéressant aux entreprises du secteur informel et aux travailleurs faiblement alphabétisés. Selon l'enquête nationale sur le secteur informel menée en 200, 40% des emplois sont créés dans le secteur informel, à savoir la majorité des emplois créés. La formation professionnelle allierait ainsi à la fois des objectifs économiques (structuration de l'économie nationale, augmentation de la productivité du travail à faible valeur ajoutée, etc.) et des objectifs sociaux (extension de la sécurité sociale, extension de l'emploi décent et recul de la vulnérabilité sociale).

Le dispositif d'apprentissage professionnel, limité au regard des besoins, n'arrive pas à faire face au phénomène de l'abandon scolaire et aux besoins des actifs du secteur informel. Alors que chaque année, entre 400 000 et 500 000 enfants se retrouvent en situation de rupture scolaire, le dispositif de formation par apprentissage (par le biais des centres de formation par apprentissage), mis en place par le Département de la formation professionnelle, a formé 31 948 stagiaires en 2009/10 dans le cadre de partenariats avec les départements formateurs, les ONG et les entreprises. L'absence de réponse appropriée au problème des ruptures scolaires induit un risque social et l'absence de qualification compétitive et de qualité. Selon les données de l'Instance nationale d'évaluation, le nombre de Marocains sans qualification s'élève à près de 20 millions. Le développement de la « formation professionnelle par le bas » peut constituer un moyen efficace pour introduire un peu de sécurité dans les segments les plus flexibles du marché du travail, à savoir l'emploi informel.

Le pays transpose sa vision et les grands objectifs y afférents dans un certain nombre de priorités, à savoir :

- L'« approche par compétences » est la méthodologie fondamentale choisie pour améliorer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché du travail via la réingénierie des cursus et la formation de formateurs.
- Des partenariats public-privé ont été développés afin de mieux répondre aux besoins en compétences exprimés par les entreprises.
- Au niveau du pilotage, l'OFPPPT gère la formation professionnelle publique, avec près de 67 172 diplômés en 2009 (DFP), soit 50% des diplômés de la formation professionnelle (134 043). La gestion de la formation professionnelle privée est assurée par le Département de la formation professionnelle, avec 34% de diplômés en 2009. Quelque 16% des diplômés ont été formés par les autres départements formateurs (tourisme, transport, etc.).

Parmi les résultats obtenus figurent le répertoire des métiers et le répertoire des compétences relatifs à trois secteurs prioritaires (nouvelles technologies de l'information et de la communication, textile et habillement, tourisme) ainsi que l'activation de dispositifs d'apprentissage et la création des centres sectoriels de formation gérés par les professionnels des secteurs émergents et prioritaires.

Toutefois, la nécessité d'orienter ultérieurement l'offre de formation vers la demande reste une priorité absolue qui requiert de nombreux efforts. Dans ce cadre, la création d'un nouveau mécanisme de gestion de la formation continue par les entreprises est une expérimentation qui suscite beaucoup d'intérêt.

En dépit de son ambition d'améliorer la valeur et les compétences, cette vision présente des limites.

- La mise en œuvre des différentes stratégies censées garantir ce résultat demeure critique. Le pilotage du système, quoique relevant essentiellement du Secrétariat pour la formation professionnelle, est compliqué par la présence de plusieurs ministères se partageant la responsabilité relative aux différentes stratégies affectant la formation. Cette gouvernance fractionnée induit une mise en œuvre affectée par des problèmes de coordination et de

concertation, une faible planification et une faible mutualisation des ressources et, à terme, un risque d'incohérence de l'ensemble.

- L'adéquation entre objectifs et ressources pourrait être améliorée, et les actions nécessaires pour atteindre les résultats quantitatifs mieux spécifiées.
- L'optimisation de l'utilisation des ressources financières est importante pour les différents opérateurs, et elle nécessiterait une budgétisation des coûts axée sur les résultats.
- La réussite du chantier portant sur le cadre national des certifications repose sur la lisibilité et la crédibilité des certifications pour le marché du travail. La nécessité de renforcer le processus de certification est énoncée dans le 'Document conjoint UE-Maroc sur le renforcement des relations bilatérales – Statut avancé' datant de 2008. Ce cadre national des certifications exprime une vision de longue durée partagée par les trois sous-systèmes – la formation professionnelle, l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur – pour favoriser la mobilité interne et externe des travailleurs marocains. Cependant, cet outil structurant de gestion des compétences du marché du travail devra tenir compte, pour une grande part, de la demande d'éducation et de qualification émanant des travailleurs analphabètes ou faiblement instruits.

Au total, le Maroc est caractérisé par une multiplicité d'initiatives et de chantiers visant à renforcer les compétences de son capital humain par le biais de l'éducation et de la formation. Le défi majeur se situe au niveau de la capitalisation des bonnes pratiques qui sont développées.

B. Efficacité externe : répondre aux besoins de l'économie et du marché du travail

Les grands défis économiques conditionnant la demande de compétences sont liés à la fragilité du marché du travail – à savoir la question de la compétitivité des entreprises formelles et informelles en relation avec la création d'emplois de qualité – et sont également liés à l'inadéquation entre la demande et l'offre de compétences. Le Maroc se situe à la 64^{ème} place sur 131 dans l'Indice de compétitivité économique mondiale 2007/08.

La création d'emplois de qualité est faible. Suite à la faible croissance des années 1990, la reprise économique des années 2000 n'a pas eu d'effet important sur la création d'emplois de qualité dans les secteurs à haute valeur ajoutée. Le caractère fragile de l'emploi est attesté par cinq indicateurs.

Indicateur 1. Le taux d'activité des personnes âgées de 15 ans et plus atteignait 49,9% en 2009, ce qui signifie que la moitié de la population en âge de travailler est exclue du marché du travail. Notons que la disparité femmes-hommes est considérable : 25,8% seulement pour les femmes contre 75,3% pour les hommes. Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus est de 45,3% au niveau national, avec là aussi des écarts importants selon le sexe : 23,3% seulement pour les femmes contre 68,6% pour les hommes (HCP, 2009).

Indicateur 2. La structure de l'emploi en fonction des secteurs d'activité indique que l'agriculture est le principal secteur pourvoyeur d'emplois (40,5%), emplois souvent précaires, peu ou pas rémunérés, gérés dans un cadre familial avec peu de salariés et marqués par une forte informalité. L'emploi en milieu rural est en grande majorité féminin. Il représente 90% des emplois féminins et près de 67% des emplois masculins. En milieu urbain, le secteur des services est devenu le principal pourvoyeur d'emploi.

Structure de l'emploi (en %) par secteur d'activité économique

Secteur d'activité économique	2008	2009
Agriculture, forêt et pêche	40,9	40,5
Industrie (y compris artisanat)	12,8	12,3
Bâtiment et travaux publics	8,9	9,4
Commerce	12,5	12,7
Transport, entrepôts et communications	4,4	4,3
Administration générale et services sociaux fournis à la collectivité	10,0	10,2
Autres services	10,3	10,5
Activités mal désignées	0,2	0,1
Total	100.0	100.0

Source : HCP, 2009

En revanche, le secteur industriel ne représente qu'un faible pourcentage des emplois. Les trois secteurs porteurs – textile et cuir, agro-alimentaire et pièces automobiles – ont enregistré une croissance modérée au cours des dernières années alors que le nombre des entreprises exportatrices enregistre une baisse constante depuis 1995. En fin de compte, l'économie marocaine se fonde sur de très petites entreprises – 78,6% des employés travaillent dans des entreprises comptant de un à neuf employés (*Enquête sur l'emploi*, 2008) – et ces entreprises éprouvent des difficultés à augmenter leur compétitivité. Dans le secteur formel, les secteurs d'activité économique où se concentre la main-d'œuvre sont les secteurs à faible valeur ajoutée et peu exigeants en qualifications (services, bâtiment et travaux publics, agriculture).

Indicateur 3. Le statut dans l'emploi, indicateur de l'emploi décent et de sa qualité, révèle la quantité de travailleurs vulnérables. Il s'agit du travail indépendant, souvent lié à un impératif de survie et à des aides familiales non rémunérées. Le travail non rémunéré est davantage présent parmi les femmes (49,8% de femmes contre 15,5% d'hommes) et en milieu rural. Le salariat – qui signifie en principe protection, stabilité et régularité des revenus – représente moins de la moitié des travailleurs et concerne davantage les hommes que les femmes (47,4% des hommes contre 33,9% des femmes).

Structure de l'emploi (en %) selon le statut professionnel et le genre

Statut professionnel	Total	Hommes	Femmes
Salarié	43,8	47,4	33,9
Indépendant	27,2	31,7	14,8
Employeur	2,7	3,4	0,9
Aide familiale	23,9	14,6	49,5
Apprenti	0,7	0,9	0,3
Associé/membre de coopérative	1,5	1,9	0,5
Autres situations	0,1	0	0,1
Total	100.0	100.0	100.0

Source : HCP, 2009

Indicateur 4. Le salariat dont il est question ne doit pas faire illusion. Il s'agit pour une part importante d'un salariat peu protégé marqué par un degré d'informalité plus ou moins important. Le pourcentage des contrats à durée indéterminée dans l'emploi salarié reste très faible : 25,2% au plan national, 31,4% en milieu urbain et 8,3% seulement en milieu rural. Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) ne favorisent pas les arbitrages pour la formation des travailleurs alors que celle-ci supposerait une stabilisation de longue durée pour produire à la fois équité et efficacité économique. Les mêmes constats s'appliquent aux pratiques des entreprises pour la sous-traitance, le travail intérimaire et le travail à domicile. L'importance du secteur informel fait que la plupart des travailleurs n'ont jamais accédé aux mécanismes formels de la protection sociale, ou qu'ils sont en train de perdre cette protection sociale avec la montée du chômage.

Indicateur 5. Le poids de l'emploi dans le secteur informel non agricole est révélateur de cette précarité de l'emploi. Celui-ci représente 37,3% des emplois non agricoles selon une approche directe, et davantage si l'on opte pour le critère de non-affiliation à un système de protection sociale (HCP, 2008). En effet, dans le système formel, seuls 18% des salariés sont déclarés à plein temps à la CNSS (selon le rapport CNSS de 2007), et plus de huit personnes actives sur dix ayant un emploi occupent un emploi informel (ETF, 2008). Entre 1999 et 2008, la tendance a enregistré un accroissement des unités de production informelles (UPI), qui sont passées de 1,233 millions à 1,550 millions, soit 40 000 nouvelles UPI en moyenne par an. L'emploi informel est majoritairement le fait de travailleurs indépendants. L'emploi dans ce secteur est marqué par la vulnérabilité, avec 75% des UPI employant une seule personne. Le salariat – et la sécurité qu'il entraîne – est faible dans ce secteur, et en régression depuis 1999 (15,8% au lieu de 16,8 %). Les UPI qui respectent les normes relatives au salaire minimum représentent un pourcentage insignifiant (0,2%).

Les emplois sont concentrés principalement dans le secteur du commerce, qui fournit 53,2% de l'ensemble des emplois, avec une hausse de 4,6 points par rapport à 1999. Le principal trait de ce secteur est la faiblesse des qualifications. La formation de la main d'œuvre s'effectue sur le tas, à l'extérieur du système de formation professionnelle officiel, dont l'influence est donc extrêmement limitée. Seuls 5% des travailleurs ont fréquenté un établissement de formation professionnelle. Le faible niveau d'éducation a des incidences négatives sur la qualité. Dans un contexte d'ouverture et de concurrence, ce handicap pèse lourdement sur l'avenir de l'emploi du secteur informel (Mejjati Alami, 2005).

L'autre défi de l'économie marocaine concerne les incohérences entre la demande et l'offre de compétences. Selon l'évaluation de la Banque mondiale en 2005, 59% des bacheliers et 39,8% des diplômés de l'enseignement postsecondaire étaient sans emploi, alors que 20% des entreprises du secteur manufacturier et 40% des entreprises à vocation exportatrice considèrent la pénurie d'ouvriers qualifiés comme un problème majeur (Banque mondiale, 2005).

Le taux d'activité selon le diplôme, taux qui mesure la participation au marché du travail, montre que les taux d'activité des personnes sans diplôme (50%) demeure supérieur à celui des personnes disposant d'un niveau d'études moyen, avec une tendance plus marquée pour les hommes (82%) que pour les femmes (25,3%).

Taux d'activité (%) pour les personnes âgées de 15 ans et plus, 2009

Niveau d'études	Total	Hommes	Femmes
Sans diplôme	50	82,8	25,3
Niveau d'études moyen	44,2	62,8	17,7
Diplômes et certificats de l'enseignement fondamental (primaire et collégial)	40,9	60,1	14,9
Diplômes en qualification professionnelle	76,1	82,6	59,4
Certificats en spécialisation professionnelle	80,9	96,1	52,6
Niveau d'études supérieur	66,1	75,7	53,1
Diplômes de l'enseignement secondaire	38,2	52,1	23,1
Diplômes de l'enseignement supérieur	75,6	82,6	65,6
Diplômes de techniciens et de cadres moyens	85	90,1	77,1
Tous niveaux	49,9	75,3	25,7

Source : HCP, 2009

Avec de tels niveaux d'éducation de la population, le Maroc ne peut réussir son intégration dans l'économie mondiale que si, d'une part, il se donne les moyens de généraliser l'accès à l'éducation et à la formation, notamment pour les personnes qui ne sont encore intégrées, et si, d'autre part, il met les moyens nécessaires (financiers et organisationnels) pour améliorer la qualité de la formation initiale (générale et professionnelle).

Le système de la formation professionnelle n'a répondu que partiellement à ces défis. Il a répondu aux défis du développement des compétences de la population en agissant dans cinq domaines.

Le **premier domaine d'action** concerne l'augmentation de la capacité d'accueil. Cette augmentation touche les centres publics de formation professionnelle, notamment ceux qui font partie du réseau de l'OFPPT. L'OFPPT compte 59% des effectifs en formation professionnelle au titre de l'année 2009/10. Selon les données du Département de la formation professionnelle, les effectifs dans les centres de

l'OFPPT ont augmenté de 12% entre l'année 2009 et 2010. Le secteur privé compte 27% des effectifs. Cette augmentation concerne aussi l'enseignement supérieur de formation professionnalisant, avec le programme de formation universitaire pour l'offshoring destiné à former près de 6 200 cadres, l'initiative de formation de 10 000 ingénieurs à l'horizon 2011, le lancement de la formation de 3 300 médecins par an en 2020, et la réorientation des étudiants vers les formations scientifiques, techniques et professionnalisantes dans le cadre du Programme d'urgence. D'une manière générale, on peut noter l'accroissement des effectifs dans les filières à accès régulé par rapport aux filières à accès ouvert.

Variations annuelles (en %) du nombre de nouveaux étudiants inscrits dans les universités par domaine d'études

Domaine d'études	Variation entre 2006/07 et 2007/08	Variation entre 2007/08 et 2008/09	Variation entre 2008/09 et 2009/10
Enseignement général	-13,56	-11,92	28,55
Sciences juridiques, économiques et sociales	1,96	-21,75	9,44
Lettres et sciences humaines	-11,12	-10,86	24,86
Sciences	0,49	1,01	24,57
Total accès ouvert	-3,41	-13,79	18,38
Sciences et techniques	-4,92	19,01	10,22
Médecine et pharmacie	50,22	27,24	11,96
Médecine dentaire	-25	64,29	5,80
Sciences de l'ingénieur	41,55	45,39	93,78
Commerce et gestion	2,72	12,55	25,09

Le **deuxième domaine d'action** est un ensemble de dispositifs visant à renforcer l'adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché de travail, et en particulier :

- La priorité budgétaire accordée à la formation professionnelle, une priorité rendue possible grâce à la mobilisation des fonds publics et à la participation financière des entreprises (taxe sur la formation professionnelle).
- La prise en compte de l'approche par compétences dans la formulation des programmes de formation professionnelle. Cette approche met l'accent sur le savoir-faire des personnes plutôt que sur leurs diplômes et prend en compte les besoins en compétences des lieux de travail. L'application de cette approche reste limitée à un groupe minoritaire d'établissements et de programmes de formation professionnelle.
- L'apprentissage en entreprise, qui permet aux jeunes de se familiariser avec un lieu de travail. En 2008/09, 30 592 stagiaires ont bénéficié d'une formation par apprentissage, soit 11% des effectifs (DFP).
- Avec l'aide du programme MEDA, l'élaboration d'un répertoire emploi-métier décrivant le profil professionnel des métiers et d'un répertoire emploi-compétences décrivant les compétences à développer par des programmes de formation professionnelle dans trois secteurs. Ces répertoires sont utilisés dans les études d'adéquation formation-emploi et dans la définition des plans de formation, dans les études de prospective des qualifications sectorielles et des besoins en compétences, dans le secteur des technologies de l'information et de la communication à propos du baromètre des salaires, et enfin dans le dispositif de formation à la demande dans le secteur de l'offshoring (projet Forshore 3000). En général, l'approche par compétences ne concerne que quelques grandes entreprises. De plus, l'application de l'approche par compétences est discutable sur le terrain, soit en raison des choix d'implantation d'établissement, soit en raison du cloisonnement des établissements dans leur environnement économique, avec des prérogatives centralisées limitant les capacités et/ou les compétences du directeur du complexe.
- L'établissement de groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC). Il s'agit d'associations interprofessionnelles constituées et gérées par les organisations et les fédérations

des entreprises pratiquement dans tous les secteurs. Leur mission est d'aider les entreprises à identifier et formuler leurs besoins en compétences et à élaborer des plans de formation. Au total, neuf GIAC ont été créés dans les secteurs suivants : industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (IMMEE), textile et cuir, technologies, bâtiment et travaux publics, pêche maritime, tourisme et hôtellerie, agro-alimentaire, transport et logistique, et secteur tertiaire. Ces GIAC bénéficient à 1 650 entreprises dans le cadre de l'OFPPT.

- Les contrats spéciaux de formation (CSF), un dispositif tripartite coordonné par l'OFPPT. La mission de ce dispositif est d'aider les entreprises et les branches professionnelles à mettre en œuvre des activités de formation pour leur personnel. Ce dispositif prend partiellement en charge les dépenses des entreprises pour la formation de leur personnel.
- Un autre dispositif d'aide directe à la formation, lancé en 2009 dans le cadre du Pacte national en faveur de l'émergence industrielle. Ce dispositif prévoit une subvention de l'État pour le développement des compétences des nouveaux recrutés et des salariés pendant la deuxième et la troisième année suivant leur recrutement dans les secteurs des « métiers mondiaux du Maroc ».
- La mise en place de deux programmes portant sur la transition vers l'emploi des jeunes diplômés, gérés par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC).
 - Le programme IDMAJ (programme d'insertion) vise une formation supplémentaire sur le lieu de travail et il a pour objectif la primo-insertion des jeunes diplômés au chômage. Selon les promoteurs de ce programme, il semble que celui-ci ait dépassé ses objectifs puisque, pour la seule année 2008, le nombre des participants a augmenté de 15%, dont 48% de femmes et 52% d'hommes.
 - Le programme TAEHIL (programme de qualification) vise l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés. Il comprend d'une part la formation contractualisée pour l'emploi, d'autre part la formation qualifiante ou de reconversion active pour l'emploi dans les filières à fortes potentialités d'emploi (offshoring, tourisme, hôtellerie, etc.). Malgré l'objectif visant à améliorer l'employabilité de 50 000 demandeurs d'emploi entre 2006 et 2008, seules 11 129 personnes ont bénéficié de formations contractualisées, avec un taux d'insertion de 64% en 2008 (DFP).

Le **troisième domaine d'action** est la mise en place d'instruments de monitoring du rendement externe du système de formation professionnelle initiale pour améliorer les services aux stagiaires. Le Département de la formation professionnelle conduit des enquêtes d'insertion et de suivi des diplômés de la formation professionnelle. Il précise par exemple que, neuf mois après la fin de leurs études, 63,1% des diplômés étaient insérés dans le marché du travail. Cependant, la façon dont les données recueillies sont utilisées pour la prise de décisions n'est pas claire.

Le **quatrième domaine d'action** est le lancement d'actions pilotes en vue de rapprocher l'offre et la demande de compétences. Une première action concerne le développement d'un cadre national des certifications avec la participation de divers départements ministériels et des partenaires sociaux. Une deuxième action concerne un système de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience en commençant par le secteur du bâtiment et des travaux publics, et celui du textile et de l'habillement.

Le **cinquième domaine d'action** est la mise en place de mesures de formation « anticrise » en 2009 par l'État en partenariat avec les entreprises concernées. Ces mesures visent à soutenir les entreprises exportatrices dans le secteur du cuir, du textile, de l'électronique, de l'automobile et de la pêche. Dans ces secteurs, l'État prend en charge le financement des actions de formation réalisées par les entreprises éligibles.

En dépit des progrès réalisés pour mobiliser plusieurs instruments destinés à rapprocher l'offre de la demande de compétences, des lacunes persistent.

D'une part, les cadres nationaux de certification soulèvent des questions quant à leur efficacité et leur finalité et quant à la manière de les mettre en œuvre de façon efficace (CGEM).

D'autre part, la demande de compétences appréhendée du strict point de vue des entreprises du secteur formel privé est restrictive. Dans une logique de développement humain durable, il faudrait privilégier la demande de compétences correspondant à des besoins d'encadrement des secteurs sociaux (travailleurs sociaux) et des entreprises du secteur informel. Cela montre la nécessité pour le système d'éducation et de formation d'être plus innovant et de mettre en place une offre spécifique

permettant de répondre à cette demande en compétences. La « formation professionnelle par le bas » constitue la pièce angulaire de cette offre spécifique.

L'implication des entreprises dans l'élaboration des politiques d'EFPP se réalise à cinq niveaux :

- au niveau politique, par le biais de la Charte nationale d'éducation et de formation, du Conseil supérieur de l'enseignement et de l'Instance nationale d'évaluation ;
- au niveau institutionnel et éducationnel, par le biais de représentants des entreprises au sein du conseil d'administration et du comité de gestion de l'OFPPPT et au sein du Comité central des contrats spéciaux de formation ;
- au niveau pédagogique, par l'adoption de l'ingénierie de formation « approche par compétences » dans le dispositif national de la formation professionnelle, avec participation des professionnels ;
- au niveau juridique et réglementaire, par la mise en place de nombreuses réglementations favorisant l'implication des entreprises, par exemple la loi 00/01 conférant l'autonomie aux universités, la loi 13/00 encadrant la formation professionnelle privée, le système « licence, master, doctorat » et le décret instituant la taxe de la formation professionnelle ;
- au niveau stratégique, par le biais des stratégies sectorielles élaborées par l'État avec un partenariat privé, par exemple le plan Azur pour le tourisme, le plan Maroc vert pour l'agriculture, le plan Numérique pour les technologies et le Pacte pour l'émergence industrielle.

Dans l'enseignement supérieur professionnalisant, l'implication des entreprises se traduit par la participation de sept représentants des secteurs économiques et sociaux – présidents des chambres professionnelles et représentants du secteur privé – au conseil de l'université et à la Commission nationale de coordination de l'enseignement supérieur.

L'implication des entreprises est marquée par un certain nombre de points faibles, qu'on peut classer en trois groupes.

Premièrement, on peut noter les moyens humains et matériels limités des associations professionnelles et l'absence de mesures incitatives vers les entreprises. Leur rôle d'éducation et de formation consisterait à proposer les mesures suivantes : apprentissage, formation duale, implication dans l'ingénierie de formation de l'approche par compétences, stages de formations, planification, évaluation, etc.

Deuxièmement, la participation des entreprises à la formation est faible. Seules 20% des entreprises marocaines proposent des formations à leurs employés (Banque mondiale, 2006). L'aide directe à la formation assurée via les CSF et le dispositif de 2008 ne peuvent bénéficier qu'aux entreprises structurées de grande taille et assujetties à la taxe de la formation professionnelle. La formation des adultes dans les entreprises toucherait les travailleurs ayant un certain niveau d'éducation alors qu'une grande partie de la population active en cours d'emploi est faiblement alphabétisée.

Troisièmement, l'État n'a pas atteint son objectif de faire bénéficier 30% des salariés déclarés à la CNSS en 2010. Parallèlement, les entreprises, notamment les PME et les PMI, sont peu sensibilisées aux bénéfices de la formation professionnelle et elles sont découragées par la complexité des procédures d'utilisation des dispositifs de financement. De ce fait, la demande effective des aides directes à la formation est inférieure aux possibilités de financement. Le taux d'utilisation des crédits affectés aux CSF n'a pas dépassé les 25% entre 2002 et 2008. Pendant la même période, selon les statistiques de la CGEM, seules 1 400 entreprises ont bénéficié des CSF alors que quelque 20 000 entreprises étaient éligibles.

Pour faire face à ce problème, la CGEM est se voit confier la responsabilité de la gestion des fonds pour la formation continue.

C. Efficacité externe : promouvoir l'égalité et répondre à la demande sociale d'éducation et de formation

Les grands défis sociaux conditionnant la demande de compétences sont le faible niveau d'éducation, les taux d'abandon élevés et le chômage des jeunes diplômés.

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies pour la scolarisation des jeunes, la population en âge d'activité compte encore un pourcentage important de personnes faiblement alphabétisées, en particulier chez les femmes.

Taux d'alphabétisation (en %) des personnes de 15 ans et plus

	Total	Hommes	Femmes
2000	46,9	60,3	40,0
2005	53,1	66,7	40,0
2006	53,9	67,1	41,2
2007	54,3	67,4	41,8
2008	55,1	68,4	42,6
2009	56,1	68,9	43,9

Source : HCP, 2009

La population active âgée de 15 ans et plus (en %) ayant un emploi, par niveau d'éducation

Niveau	%
Sans niveau scolaire	33,3
Primaire	26,4
Collège	15,2
Secondaire	11,1
Supérieur	9,1
Autres niveaux	4,9
Total	100,0

Source : HCP, 2009

Comme on le voit, plus de 33% de la population active de 15 ans et plus ayant un emploi est sans niveau scolaire. Le problème du faible niveau d'éducation et de l'analphabétisme concerne tout particulièrement le milieu rural, les femmes et la population plus âgée. L'analphabétisme crée un cercle vicieux de pauvreté, de faible productivité et de travail de mauvaise qualité.

Les taux d'abandon des études restent élevés, alors que les taux de participation à l'enseignement primaire (niveau CITE 1), collégial (niveau CITE 2) et secondaire qualifiant (niveau CITE 3) augmentent. Selon le rapport annuel du Conseil supérieur de l'enseignement en 2008, « 23% d'une cohorte d'inscrits en première année du primaire parviennent (avec redoublement) à la dernière année de l'enseignement secondaire et 13% obtiennent le baccalauréat », loin des objectifs de la Charte nationale d'éducation et de formation qui préconise les pourcentages de 60% et 40% respectivement. De plus, selon le même rapport, 25% des enfants de 12 à 14 ans n'ont jamais été scolarisés ou ont quitté l'école avant la fin de la scolarité obligatoire.

Un autre grand défi est le chômage des diplômés. Le taux de chômage par niveau d'éducation indique les difficultés d'insertion des diplômés sur le marché du travail. Le chômage croît avec le niveau d'instruction et affecte davantage les groupes suivants :

- les diplômés de formation universitaire et secondaire, plus touchés que les personnes sans diplômes ;
- les jeunes primo-demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans ;

- les femmes diplômées de niveau moyen et supérieur, quel que soit leur âge, surtout pour les femmes âgées de 25 à 34 ans par rapport aux hommes du même âge ;
- les diplômés des établissements à accès ouvert, avec un taux de chômage de 27,6% en 2008, plus touchés que les diplômés des grandes écoles et des instituts supérieurs (dont la faculté de médecine et dentaire) pour lesquels le taux de chômage n'est que de 3,4%.

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

Taux de chômage (en %) selon l'âge, le genre et le niveau d'éducation

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

Source : HCP, 2009

Plusieurs mesures ont été prises pour répondre à ces défis.

À court terme, les efforts se sont concentrés d'une part sur les programmes de lutte contre l'analphabétisme des adultes et d'autre part sur les formations pour les enfants sous obligation scolaire n'étant pas scolarisés. Les initiatives du Département de la formation professionnelle telles que les centres de formation par apprentissage méritent d'être encouragées et généralisées à tous les secteurs d'activités.

Dans le cadre des orientations de la Charte nationale d'éducation et de formation, les pouvoirs publics ont mis en place une stratégie contre l'analphabétisme des adultes (personnes de plus de 15 ans) gérée par la Direction de la lutte contre l'analphabétisme du ministère de l'Éducation nationale. Cette stratégie se décline autour de quatre programmes principaux :

1. un programme général, à savoir l'ensemble des activités d'alphabétisation mises en œuvre en mobilisant les ressources humaines et matérielles du ministère de l'Éducation nationale ;
2. un programme des opérateurs publics, à savoir l'ensemble des activités d'alphabétisation mises en œuvre par les départements ministériels et les établissements publics au profit des populations ciblées par leurs activités sectorielles (agriculture, affaires islamiques, jeunesse et sport, etc.) ;

3. un programme de la société civile, à savoir les activités d'alphabétisation réalisées par les associations et les organisations de la société civile dans le cadre de la politique du « faire faire » ;
4. un programme de l'entreprise, à savoir des activités d'alphabétisation en milieu professionnel au profit des travailleurs en exercice, activités considérées comme une formation en cours d'emploi.

Entre 2004 et 2009, le nombre d'adultes ayant participé à ces programmes est passé de 469 206 à 629 748. Mais l'objectif d'alphabétiser un million de personnes par an n'a pas été atteint, à cause d'une demande insuffisante pour ces programmes d'alphabétisation.

Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes de lutte contre l'analphabétisme

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Programme général	127 339	179 199	151 795	105 649	80 888
Opérateurs publics	79 427	236 880	242 065	259 109	261 992
Société civile (ONG)	259 788	235 079	310 492	284 421	283 740
Entreprises	2 652	4 320	4 803	2 084	3 128
Total	469 206	655 478	709 155	651 263	629 748

Source : Département de l'enseignement scolaire, 2009

Plusieurs programmes de soutien aux enfants âgés de 9 à 14 ans ont été développés. Ces programmes, dits programmes d'éducation non formelle, visent à requalifier ces enfants par la formation tout en leur apportant, dans certains cas, un soutien social. Ils s'apparentent aux programmes de l'école de la deuxième chance. Des actions phares ont été développées par la Direction de l'éducation non formelle du ministère de l'Éducation nationale en partenariat avec les ONG et les bailleurs de fonds.

Quelque 3 552 enfants ont bénéficié de ces programmes en 2004/05 et 6 147 enfants en ont bénéficié en 2007/08. Il faut toutefois noter que le budget alloué à l'alphabétisation est modeste – 0,023% du PIB en 2007 – et que ce budget a très peu augmenté malgré l'ampleur du phénomène (CSE, 2008).

Évolution du nombre de bénéficiaires des programmes d'éducation non formelle

		2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Programmes d'associations	Partenariat	-	-	-	-	20 550
	Parrainage	-	-	-	-	12 522
Istidrak (rattrapage)		23 822	34 950	34 296	36 518	105
Soutien éducatif						128 035
Réinsérés	dans l'enseignement formel	3 270	3 527	1 773	4 551	-
	dans la formation professionnelle	282	1 426	670	1 596	-
	Total	3 552	4 953	2 443	6 147	-

Source : Atlas : regard sur l'éducation nationale, 2009

En dépit des progrès réalisés, le système d'EFP n'est pas parvenu à offrir les mêmes possibilités d'apprentissage aux populations les plus vulnérables, à améliorer leurs compétences d'accès au marché du travail et à promouvoir l'égalité des chances. Selon le rapport du Conseil supérieur de l'enseignement en 2008, « l'élévation du niveau général d'éducation et de formation n'a fait qu'accentuer les inégalités sociales ».

La difficulté du système à répondre à la demande sociale (bien que le taux de satisfaction de la demande ait augmenté), l'inégalité du taux d'insertion des diplômés de la formation professionnelle, l'accès limité des femmes à la formation professionnelle, le caractère inégalitaire du système de formation professionnelle, la conception des programmes d'éducation non formelle et le caractère sélectif de l'enseignement supérieur professionnalisant sont autant d'entraves à l'égalité des chances.

L'augmentation du nombre de places dans les centres de formation publics (réseau de l'OFPPPT et autres opérateurs publics) et privés n'est pas suffisante pour répondre à la demande de formation. Entre 2001 et 2007, le rapport entre le nombre de places disponibles dans les centres de formation de l'OFPPPT et la demande de formation est passé de 1:3,2 à 1:3,1 (DFP). En 2008/09, 44 897 personnes seulement ont pu suivre une formation de niveau technicien spécialisé alors que 79 129 personnes s'étaient inscrites au concours d'accès. La sélection des candidats se fait sur dossier et en fonction des résultats du baccalauréat. La réussite scolaire étant bien entendu liée au niveau social des familles, ce sont les candidats d'origine sociale plus favorisée qui accèdent en priorité à ces formations.

Dans l'enseignement supérieur public à accès limité – qui mène à des métiers porteurs d'emploi – la nécessité de maîtriser la langue française entrave l'accès des populations défavorisées dont le cursus scolaire jusqu'au baccalauréat est en arabe.

On note un accès inégal à l'éducation et à la formation selon le genre. En 2008, 22% seulement des personnes en formation par apprentissage étaient des femmes, en particulier en milieu rural où les femmes fréquentent peu les écoles de formation (CSE, 2008). Le fait que les femmes ne suivent pas les mêmes filières de formation que les hommes entraîne des inégalités dans les compétences. Les formations des femmes sont moins valorisées sur le marché du travail. Les filières à forte présence féminine sont l'agriculture, avec 29% de femmes suivant une formation, et le textile, habillement et cuir, avec le même pourcentage. En revanche, les formations relatives à l'industrie métallique et métallurgique et à l'énergie ne comprennent que 1% de femmes.

Un autre aspect qui renforce le caractère inégalitaire du système de formation se traduit par la prédominance de la formation résidentielle au détriment de la formation alternée et de la formation par apprentissage, deux types de formation qui s'adressent aux personnes les plus défavorisées en rupture de scolarité. Dès lors, le système ne permet pas de répondre à la demande de formation des jeunes âgés de 9 à 15 ans n'ayant jamais fréquenté l'école, et ne permet pas non plus de répondre aux besoins des adultes travaillant dans le secteur informel, à savoir près de 40 % des travailleurs. Revoir le système d'EFPP – à commencer par son architecture institutionnelle – permettrait de prendre en considération les catégories qui en sont exclues et de mettre en place un cadre intégrant l'éducation non formelle, l'emploi informel et l'alphabétisation fonctionnelle.

Les taux d'insertion des diplômés des centres de formation professionnelle indiquent que les diplômés d'une formation de spécialisation ont plus de chance d'être insérés en dépit de leur faible niveau scolaire et de la courte durée de la formation.

Évolution du taux d'insertion des diplômés des centres de formation professionnelle

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Spécialisation	66	68	72	68	72	74
Qualification	61	63,5	65	67	68	61
Technicien	60	58	58	57	59	59
Technicien spécialisé	64	62	59	63	65	63
Total	62	63	62	64	66	63

Source : DFP, 2010

Un autre problème est la conception des programmes dans l'éducation non formelle. Les programmes d'alphabétisation sont suivis par 80% de femmes. Les hommes ne s'y inscrivent pas parce que, tel qu'il est conçu, ce type de formation ne favorise pas l'accès au marché du travail et n'assure pas non plus de passerelles entre les différentes composantes du système.

Parallèlement, dans l'enseignement supérieur professionnalisant, les établissements universitaires de formation technique et professionnelle, plus sélectifs, connaissent d'une part des contraintes liées à la gouvernance et à l'insuffisance en ressources humaines pour assurer l'encadrement nécessaire et répondre ainsi aux besoins en compétences nouvelles, et d'autre part des capacités d'accueil insuffisantes. S'y ajoutent les problèmes de pérennisation des sources de financement et de

mobilisation des différents partenaires autour de l'institution universitaire et de l'enseignement supérieur.

Plusieurs actions sont prévues à l'avenir pour répondre à ces défis.

Certains acteurs estiment qu'avant toute chose il s'agit de mener un débat national sur l'interdépendance des différents segments du système éducatif et de formation, y compris la formation professionnelle. Le Maroc ne peut relever le défi de la formation professionnelle sans relever celui de l'éducation de base et de l'enseignement supérieur, et vice versa. Ce n'est toutefois pas le constat actuel des responsables des différents segments du système d'éducation et de formation au niveau central, régional et local.

Une mesure qui est en cours de discussion concerne la création de passerelles entre les sous-systèmes d'EFP pour permettre l'évolution des personnes en cours de carrière ainsi que la mise en place et la réussite de « l'école de la seconde chance ». Dans ce sens, le cadre national des certifications constituera un instrument important.

La formation accélérée et qualifiante pour la maîtrise de la langue française dans les secteurs critiques comme l'offshoring reste une action ponctuelle qui induit des effets pervers parce que des compétences de haut niveau sont mobilisées pour cette seule formation. L'alphabétisation fonctionnelle est nécessaire mais ne résout pas le problème à la base.

D. Efficacité interne : qualité, gouvernance, évaluation et partenariats

En 2008, les meilleures performances relatives au rendement interne de la formation professionnelle ont été réalisées au niveau technicien spécialisé (78%), suivi des niveaux technicien (72%), spécialisation (71%) et qualification (68%), avec un rendement global de 72%. Dans le système d'EFP de niveau universitaire à accès limité, les taux de rendement interne sont généralement plus élevés que dans les facultés à accès ouvert (CSE, 2009).

Entre 2005 et 2007, le nombre de personnes ayant participé à une formation résidentielle est passé de 154 809 à 178 475, soit une augmentation de 15% ; la participation à une formation alternée est passée de 16 984 stagiaires à 24 379, soit un taux d'accroissement de 44% ; la participation à une formation par apprentissage est passée de 22 611 à 20 177 individus ; et la participation à une formation qualifiante est passée de 3 773 à 11 375 individus (soit une augmentation de 201%).

Au niveau des mécanismes de financement, les quatre principales sources de financement de la formation professionnelle initiale sont les produits de la taxe de formation professionnelle, les dotations budgétaires sur les ressources propres de l'État, les contributions des bailleurs de fonds et l'argent des ménages. En 2006, le budget consacré à la formation professionnelle avoisinait les 200 millions d'euros.

En dépit des moyens financiers alloués, le système de formation professionnelle marocain a du mal à répondre à une demande croissante et évolutive. Les problèmes relatifs à l'efficacité interne du système d'EFP sont : (i) le primat de la quantité sur la qualité imposé par le système d'éducation de base, (ii) l'absence d'un véritable processus d'orientation professionnelle, (iii) les problématiques concernant le système d'évaluation et enfin, (iv) la gouvernance globale.

Primat de la quantité sur la qualité

Le primat de la quantité sur la qualité est imposé par le système d'éducation de base. Si, d'une part, la politique sectorielle poursuit ses efforts de réorientation systémique de la formation initiale (baccalauréat) vers les besoins de l'économie, la faible qualité du système d'éducation de base impose à l'ensemble du système de formation professionnelle des objectifs quantitatifs très importants dans des délais très courts – à savoir, passer de 400 000 à 750 000 personnes formées entre 2007 et 2012, tous modes de formation confondus –, au détriment de la qualité et de l'orientation de la formation professionnelle vers les entreprises. D'une part, cette contradiction est source de tensions entre le niveau politique, qui est le promoteur de la qualité et de l'ancrage de la formation professionnelle à la demande économique, et le niveau opérationnel, qui s'est engagé à répondre aux objectifs quantitatifs définis par le gouvernement. D'autre part, les entreprises et leurs fédérations sectorielles, quant à elles, tiennent au respect du partenariat demande-offre de formation puisqu'il est à la base de la réforme de la formation professionnelle et du bon fonctionnement du marché de

l'emploi. Cela s'avère d'autant plus important à la lumière d'un marché de l'emploi marocain en rapide évolution et dynamique.

Absence d'un vrai processus d'orientation professionnelle¹

Malgré les efforts déployés pour la mise en place de structures de conseil et d'information, le service d'orientation et de conseil présente des limites certaines, notamment :

- Une offre dans chaque filière fixée par la carte scolaire, avec l'orientation des élèves en fonction des places disponibles dans chaque filière. C'est donc l'offre qui oriente la demande et non pas l'inverse.
- Des filières techniques et professionnelles suscitant peu d'intérêt de la part des élèves, malgré leur caractère professionnalisant, faute de passerelles suffisantes vers l'enseignement supérieur. Les élèves optant pour ces filières le font pour bénéficier d'une bourse d'études et se réorientent ensuite vers des filières économiques.
- L'incohérence de la politique linguistique de l'enseignement et son influence sur la qualité de l'enseignement professionnel. Peu nombreux sont les candidats à un poste de cadre moyen ou supérieur qui maîtrisent le niveau de langue exigé, si bien que la grande majorité des candidats sont éliminés sans avoir la possibilité de démontrer leur compétence professionnelle.
- La faiblesse des moyens humains et matériels dont disposent les centres de conseil et d'orientation.
- Le caractère administratif et conjoncturel des actions d'orientation éducative et professionnelle, qui interviennent surtout en fin d'année et se limitent aux formalités et à la diffusion de fiches d'orientation.

Il est donc important de stimuler l'intérêt pour l'orientation scolaire, avec des passerelles entre le secteur de la formation professionnelle et celui de l'enseignement scolaire. Ces deux secteurs doivent largement coopérer, notamment pour mutualiser l'utilisation des ressources disponibles : ressources humaines, locaux et équipements.

Problématiques concernant le système d'évaluation

Il s'agit d'améliorer le mode d'évaluation de la performance globale du système et de sa qualité. Le système d'évaluation est bien cadré au niveau juridique et une multiplicité d'acteurs sont impliqués (voir l'annexe 3). Il s'applique aux différents axes d'intervention de la formation professionnelle. Des insuffisances persistent cependant au plan opérationnel avec un dispositif d'évaluation des résultats qui laisse à désirer au niveau central, sectoriel, régional et local. Selon la CGEM, ces dispositifs, quand ils existent, sont rattachés aux différentes composantes de l'EFM et ne sont pas toujours indépendants.

L'amélioration du rendement du système nécessite la mise en place de mécanismes permettant l'évaluation régulière des modalités de gestion et d'affectation des ressources et l'évaluation régulière de leur adéquation avec les objectifs des politiques publiques. La Charte nationale d'éducation et de formation, qui préconise l'institution d'un système de « comptes nationaux de l'éducation », peut contribuer à l'émergence d'une culture de l'évaluation nécessaire à l'efficacité et à l'efficacités des systèmes d'éducation et de formation.

Le retard dans l'adoption d'un cadre juridique pour l'institution et l'organisation de la formation en cours d'emploi, tout comme l'absence d'une évaluation de l'impact de ce cadre juridique sur la productivité et la compétitivité des entreprises, risquent de fragiliser le dispositif actuel et d'en limiter la portée aux entreprises les mieux structurées au détriment des PME et PMI, selon le rapport sur l'avancement de la politique européenne de voisinage avec le Maroc daté de 2009.

Gouvernance globale

Certains dysfonctionnements en matière de gouvernance persistent, parmi lesquels la multiplicité des acteurs et des centres de décision dans la gestion des différents projets de formation. Cette multiplicité implique une grande capacité de mobilisation des professionnels, qui n'est en fait possible que dans certaines branches organisées. Il faut ajouter à cela l'absence d'un système d'information

¹ Pour l'orientation dans le public, la sélection est différente à chaque niveau. Par exemple, pour la qualification l'accès est conditionné par un test multiforme (visant à évaluer l'aptitude, le raisonnement, les pré-requis scolaires, etc.).

en mesure d'assurer la coordination entre acteurs. Comme indiqué précédemment, la décision de rattacher la formation professionnelle à plusieurs ministères entrave la coordination des actions.

Du côté des universités, on note la difficulté d'engager l'université contractuellement et d'assurer les règlements dans les délais, tout comme l'absence de coopération entre les entreprises et les universités dans la recherche appliquée.

L'amélioration des mécanismes de gouvernance, de gestion et de pilotage du système éducatif se manifeste essentiellement à travers le double processus de décentralisation et de déconcentration. La décentralisation est un chantier prioritaire de la réforme du système d'éducation et de formation et reste nécessaire pour s'adapter aux besoins locaux et régionaux. Aussi faut-il simplifier, rationaliser et accélérer les procédures de gestion, apporter des réponses efficaces aux problèmes de proximité et libérer les initiatives constructives à tous les échelons (Atlas : regard sur l'éducation nationale, 2009).

Le processus de décentralisation progresse, avec un renforcement du rôle et de la responsabilité des académies régionales d'éducation et de formation (AREF) dans la mise en œuvre des réformes et des programmes d'actions au niveau régional. Le lancement prévu de la contractualisation avec des AREF est une étape importante dans un processus qui devrait voir le jour en 2010, selon le rapport sur l'avancement de la politique européenne de voisinage avec le Maroc daté de 2009. Il en est de même pour l'enseignement supérieur avec la contractualisation et la mise en place de structures de suivi et l'autonomie des universités.

Un chantier important également pour améliorer la gouvernance globale du système est la mise en place d'un cadre national des certifications. Actuellement, les trois sous-systèmes de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle collaborent sous l'égide du Conseil supérieur de l'enseignement pour structurer un cadre global. Les partenaires sociaux ne sont pas encore associés à ce processus, mais une association est prévue à l'avenir pour prendre en compte les besoins évolutifs du marché de l'emploi.

Afin de relever le défi en matière d'efficacité interne et de qualité du système d'EFPP, le Département de la formation professionnelle a engagé depuis 2003 un processus de mise à niveau du système, à travers différents projets financés par divers bailleurs de fonds et dans le cadre du budget d'État. Parmi les bailleurs de fond, un rôle de soutien important est joué par l'Union européenne, l'Agence française de développement, la GTZ et l'Agence canadienne de développement international.

E. Innovation, partenariat et esprit d'entreprise

Suite aux instructions royales visant à établir un plan d'urgence pour consolider et compléter les actions déjà menées en matière de formation professionnelle, le Fonds Hassan II a contribué, à partir de janvier 2008, au financement de huit études. Celles-ci ont permis d'établir en juillet 2008 un Plan d'urgence qui, au travers de conventions et de plans d'actions, envisage des actions concrètes dans les domaines suivants : le développement de l'apprentissage dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat, la création de licences professionnelles en partenariat entre les universités et les établissements de formation professionnelle, l'accompagnement du plan de développement intégré du secteur industriel marocain par la satisfaction de ses besoins en compétences, l'accompagnement du secteur de l'hôtellerie par la satisfaction de ses besoins en compétences, la régulation des offres publiques et privées de formation professionnelle, l'optimisation des durées de formation et enfin, l'amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion.

Les objectifs de la réforme du secteur concernent essentiellement l'accroissement des capacités d'accueil du système, l'extension de la formation par alternance et de l'apprentissage, la mise à niveau et le développement de la formation privée, l'augmentation du nombre de « sortants » du système de formation possédant une certification et accédant au marché du travail, la consolidation des mécanismes de formation en cours d'emploi et la généralisation progressive de l'approche par compétences.

Au niveau des établissements publics de formation, dans le cadre du programme de mise à niveau, l'OFPPPT a constitué un premier noyau d'établissements sectoriels, dotés d'autonomie pédagogique et soumis à un système d'indicateurs de performance et d'établissements considérés comme des centres d'excellence. Pour ces deux catégories d'établissements, le système fonctionne en fonction du niveau de dynamisme des associations professionnelles. La troisième catégorie d'établissements, qui recouvre les centres dits de qualification professionnelle, est de taille plus réduite. Ces établissements proposent plusieurs filières de formation et la qualité de la formation proposée est

sensiblement inférieure à celle des centres d'excellence, avec des infrastructures et des moyens humains et financiers moins importants.

En 2007, la CGEM a proposé une restructuration du système de la formation continue afin qu'au moins 30% de la taxe de la formation professionnelle (ce qui représente 1,6% de la masse salariale) soit réellement dépensée en formation continue (CGEM, 2007). Cette nouvelle approche, toujours en cours d'examen, impliquerait la création d'une nouvelle structure chargée de la gestion du système.

Partenariats internationaux

Les interventions des principaux bailleurs de fonds, et en particuliers l'Union européenne, jouent un rôle de catalyseur de l'innovation en poussant des expérimentations pilotes.

Depuis plus de 15 ans, l'Union européenne est l'un des principaux bailleurs de fonds pour la formation professionnelle au Maroc. L'objectif est d'appuyer les autorités dans leur volonté de mieux identifier les besoins de formation du secteur productif, tout comme de développer une formation initiale et continue de qualité pour satisfaire cette demande et d'accroître la compétitivité.

Financé à concurrence de 50 millions d'euros dans le cadre du programme MEDA II, le programme pour l'Appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des nouvelles technologies de l'information et de la communication a débuté en mars 2003 et s'est terminé en mars 2010.

Depuis le 13 octobre 2008, la feuille de route du Statut avancé fixe de nouvelles ambitions pour les relations entre l'Union européenne et le Maroc. Elle prévoit notamment un rapprochement du système marocain avec l'espace européen d'enseignement supérieur, de recherche scientifique et de formation professionnelle et vise en particulier le renforcement de la qualité et de la transparence des certifications. Cela devrait contribuer à la modernisation du système de formation et à l'évolution des qualifications acquises. À terme, un rapprochement avec le cadre européen des certifications pourra être envisagé.

Dans le cadre de ses activités de coopération, l'Agence canadienne de développement international soutient actuellement la définition d'un plan stratégique de la formation professionnelle au Maroc.

Une convention d'ouverture de crédit de 22,5 millions d'euros passée entre le ministre marocain des finances et l'Agence française de développement a été signée le 18 avril 2008. Ce financement permettra d'intervenir dans huit centres sectoriels : l'audiovisuel et le cinéma, la création et la mode, l'aéronautique, le bâtiment et les travaux publics, le cuir, la logistique, l'automobile et l'artisanat.

Annexe 1 : Liste des indicateurs clés

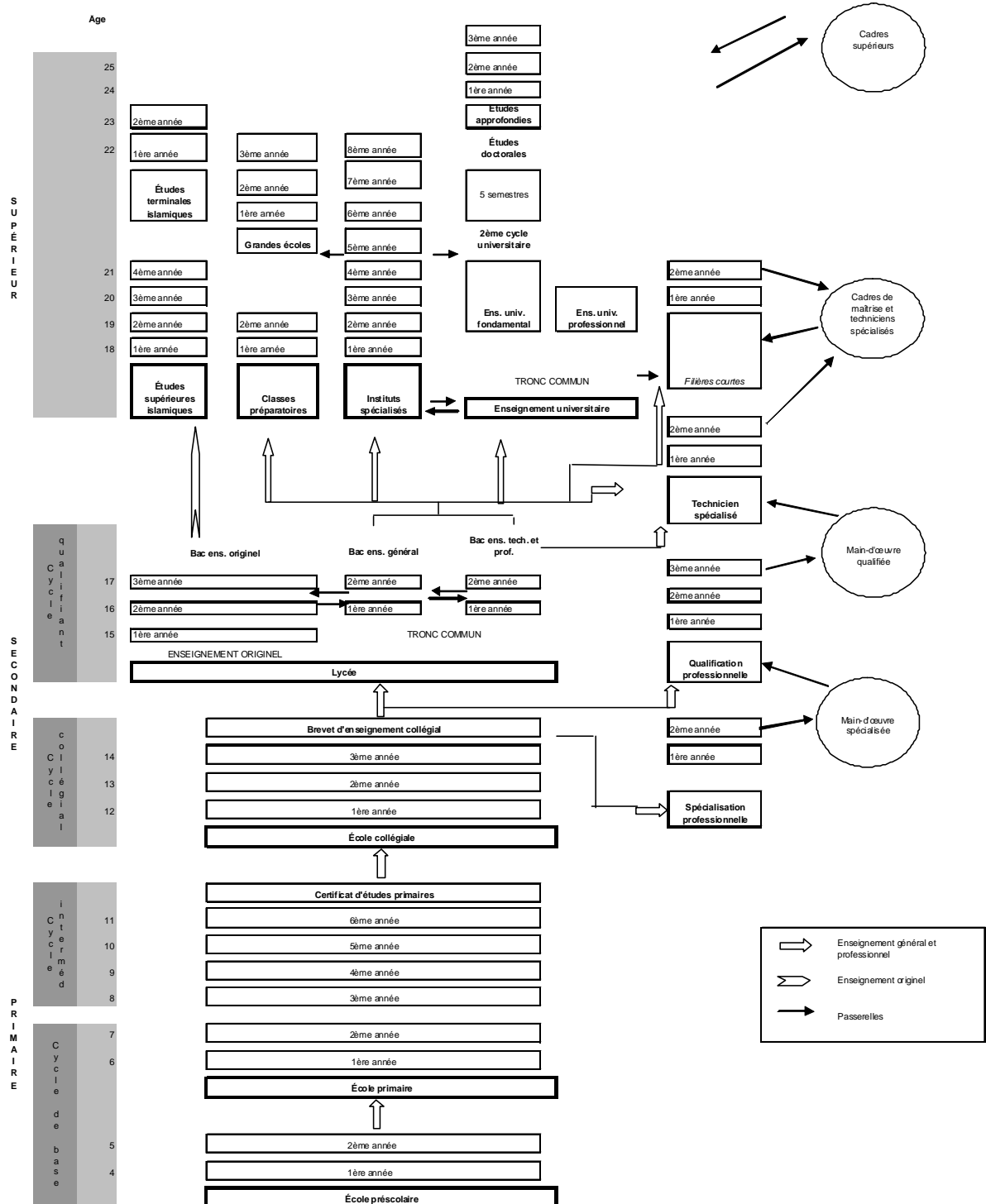
Cette liste standardisée a été établie par l'ETF pour tous les pays partenaires. Certaines données concernant le Maroc ne sont pas encore disponibles.

MAROC	2000	2005	2006	2007	2008	2009	Moyenne UE année la plus récente disponible
Population, nombre total	28 827 115	30 494 991	30 852 971	31 224 136	31 605 616		497 649 125
Taux de dépendance (%) : 0-14 en % de la population en âge de travailler	54,6	47,0	45,8	44,7	43,7		23,3
Taux de dépendance (%) : 65+ en % de la population en âge de travailler	7,6	8,1	8,1	8,1	8,1		25,4
Espérance de vie, années	68,7	70,4	70,7	71,0	71,3		79,2
PIB/capita PPP (US\$)	2575,2	3496,7	3842,2	4002,8	4263,2		n.a.
PIB par secteur économique (%)							n.a.
agriculture	15	15	17	14	16		1,8
industrie	29	28	27	27	20		26,4
services	56	57	56	59	64		71,8
Taux d'emploi (%), total	48,3	48,5	48,9	48,6	48,5	48,0	64,6
Taux d'emploi (%), femmes	26,1	26,3	26,0	25,9	25,5	24,7	58,2
Taux de chômage (%), total		11,0	9,7	9,8	14,7	13,8	9,3
Taux de chômage (%), femmes		11,6	9,7	9,8	20,3	19,8	9,2
% des 25-64 ayant participé à des activités d'apprentissage tout au long de la vie, total							9,3
Taux brut de scolarisation secondaire supérieur	26,2	34,3	35,9	37,6	36,7		104,5
Participation à l'EFPP en % dans le secondaire supérieur							48,9
Ratios étudiants/enseignants dans l'EFPP (%) (CITE 3)	14,3				16,6		n.a.
Ratios étudiants/enseignants dans l'enseignement général (%) (CITE 3)							n.a.
Enseignement privé en % du total (CITE 3), EFP	21,0	16,0	15,2		6,4		25,2
Enseignement privé en % du total (CITE 3), général	7,0	5,4	5,9	6,4	5,8		13,9
Dépenses publiques pour l'enseignement en % du PIB	5,8	5,9	5,5				4,96
Pourcentage des 25-64 ayant au moins terminé l'enseignement secondaire supérieur							71,5

L'indicateur de scolarité primaire et secondaire était de 8,9 années au Maroc en 2004 – 11,5 en Algérie, 12,2 en Tunisie et 10,3 en Égypte (CSE, 2008).

Le Maroc se situe en dixième position parmi les pays d'Afrique sur l'Indice de développement humain 2010 et en 91^{ème} position sur 139 pays sur l'Indice comprenant la dimension « équité ».

Annexe 2 : Schéma récapitulatif du système d'éducation et de formation



Source : Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport annuel 2008

Annexe 3 : Mode d'évaluation de la performance globale du système et de sa qualité

Cadre juridique et institutionnel

Les cadres juridique et institutionnel relatifs au système de formation professionnelle reflètent l'importance de la place réservée à l'évaluation et au suivi dans la gestion de la formation. Ils s'articulent autour:

1. de la Charte nationale d'éducation et de formation qui prévoit une évaluation régulière portant sur la rentabilité interne et externe de l'éducation et de la formation et sur ses aspects pédagogiques et administratifs ;
2. du Conseil supérieur de l'enseignement qui a institué une Instance nationale de l'évaluation chargée de l'évaluation du système d'éducation et de formation ;
3. de l'évaluation des politiques de formation professionnelle, du fonctionnement de l'appareil de formation professionnelle et du développement de la communication sous l'égide du Département de la formation professionnelle ;
4. du suivi et du contrôle des différents aspects relatifs aux ressources formatives des secteurs public et privé de la formation professionnelle sous l'égide du Département de la formation professionnelle ;
5. du décret fixant les attributions du Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle et qui lui confère « le droit de contrôler la qualité des prestations des différents intervenants et de procéder à l'évaluation périodique du fonctionnement et des performances de l'appareil de formation professionnelle.

Il y a lieu de souligner qu'en ce qui concerne l'enseignement supérieur, la loi 01-02 prévoit la création d'instances d'évaluation et de régulation, dont la Commission nationale de coordination de l'enseignement supérieur et le Conseil de coordination des établissements d'enseignement supérieur ne relevant pas des universités.

Principaux axes

1. *Évaluation de l'adéquation formation/emploi dans le cadre de l'approche par compétences*

La nouvelle approche par compétences adoptée en 2003 pour la réingénierie du système de formation professionnelle vise à remplacer la logique d'offre de formation qui prévalait par une logique de réponse aux besoins en compétences des entreprises et implique des changements majeurs dans la façon de planifier la formation, de la gérer, de la dispenser et de l'évaluer.

L'élaboration des programmes de formation selon l'approche par compétences est fondée sur les portraits de secteurs, les analyses de situation de travail et sur les référentiels de compétences.

Dans ce cadre, les établissements de formation engagés dans l'approche par compétences ont adopté une nouvelle démarche d'évaluation des acquis des stagiaires, fondée sur l'acquisition de compétences.

2. *Évaluation des établissements de formation professionnelle privés (EFPP)*

Le ministère a mis en place un dispositif qui s'articule autour des éléments suivants :

- le contrôle/l'audit des EFPP : qui évalue la conformité des structures administratives et pédagogiques des EFPP aux normes et standards ;
- la qualification des filières de formation dispensées par les EFPP pour s'assurer, après évaluation, de leur conformité avec les normes technico-pédagogiques arrêtées ;
- l'accréditation des EFPP qui consiste à autoriser, après évaluation, ceux remplissant les conditions requises à organiser des examens au profit de leurs stagiaires et à délivrer des diplômes reconnus par l'État.

3. *Évaluation du rendement externe du système*

Depuis 1987, le ministère réalise annuellement des enquêtes sur l'insertion des diplômés dans la vie active. Ces enquêtes, réalisées neuf mois après l'obtention du diplôme, permettent de mesurer le niveau d'insertion de ces diplômés et de dégager des informations sur les taux d'emploi, les caractéristiques des emplois occupés et le degré d'adéquation de la formation à l'emploi.

Le ministère réalise également des enquêtes de cheminement professionnel des diplômés trois ans après l'obtention du diplôme qui complètent les enquêtes d'insertion par des données détaillées sur l'emploi et l'insertion.

4. *Évaluation de l'impact de la formation en cours d'emploi*

Entre 2004 et 2006, le ministère a mis en place, avec l'appui de l'ETF et sous la supervision d'un comité scientifique européen, un modèle économétrique pour évaluer l'impact de la formation sur la compétitivité, la productivité et les compétences des entreprises.

Afin de consolider le système d'évaluation de l'impact de la formation continue, une deuxième enquête qualitative a été lancée en 2008/09, portant sur un échantillon d'une soixantaine d'entreprises accompagnées dans le cadre des projets appuyés par l'Union européenne et la coopération allemande.

Les conclusions de cette deuxième enquête ont montré ce qui suit.

- La formation au sein de l'entreprise a un impact positif sur les acquis professionnels et théoriques, voire sur le parcours professionnel du salarié à long terme.
- L'innovation au sein de l'entreprise est influencée positivement par des facteurs qualitatifs et comportementaux acquis par les salariés lors des sessions de formation.

5. *Évaluation de la qualité de la formation dispensée par les opérateurs publics de formation*

Dans l'optique d'assurer et d'améliorer la qualité dans les établissements publics de formation professionnelle, le ministère a lancé un programme national d'évaluation de la qualité de la formation professionnelle dispensée par les opérateurs publics.

Dans ce cadre, deux études ont été lancées en 2009 :

- une étude d'évaluation de la qualité de la formation professionnelle dispensée par le dispositif géré par l'OFPPT ;
- une étude d'évaluation de la qualité de la formation professionnelle dispensée par les dispositifs gérés par les départements formateurs de l'agriculture, de la pêche maritime, du tourisme et de l'artisanat.

Ces études reposent sur l'analyse croisée des résultats du diagnostic des établissements de formation et de l'enquête portant sur l'insertion des diplômés de ces établissements.

- Le diagnostic des établissements de formation porte sur l'évaluation des points suivants : les formateurs, les programmes, les équipements, la sélection/l'orientation des stagiaires, la pédagogie, l'évaluation des acquis des stagiaires, la gestion des établissements et les relations des établissements avec l'environnement socio-économique.
- L'enquête sur l'insertion des diplômés enregistre la perception des employeurs de la qualité des compétences acquises et de leur adéquation avec les besoins de l'entreprise (nécessité ou non d'un complément de formation, degré d'opérationnalité et d'adaptation, performances du diplômé par rapport aux travailleurs en exercice). La qualité de l'insertion constitue le reflet de la qualité du « produit de la formation ».

Bibliographie

Banque mondiale, *Développement des compétences et protection sociale dans le cadre d'une stratégie intégrée pour la création d'emploi – Maroc*, Washington DC, 2006.

Bouoiyour, J., Dumas, A. et Hanchane, S., « Qualité de la formation professionnelle initiale au Maroc et impact des actions de formation continue sur les performances des entreprises marocaines », *Evaluation of the professional training system and its impacts on development: comparison between Morocco and Tunisia*, programme de recherche FEMISE 2006-2007, Forum euroméditerranéen des instituts de sciences économiques, Marseille, 2008.

CGEM (Confédération générale des entreprises du Maroc), *Livre Blanc : pour renforcer et consolider le dynamisme de l'économie marocaine*, Rabat, 2007.

Commission européenne, *Rapport sur l'avancement de la politique européenne de voisinage avec le Maroc*, Bruxelles, 2009.

Charte nationale d'éducation et de formation (CNEF), Rabat, 2008.

CSE (Conseil supérieur de l'enseignement), *État et perspectives du système d'éducation et de formation : rapport annuel*, Rabat, 2008.

Département de l'enseignement scolaire, *Atlas : regard sur l'éducation nationale 2008-2009*, Rabat, 2009.

Direction de la statistique, *Enquête nationale sur le secteur informel*, Rabat, 2007.

El Yacoubi, D., *La formation professionnelle au Maroc : essai d'analyse des politiques publiques et des réformes*, programme de recherche FEMISE 2006-2007, Forum euroméditerranéen des instituts de sciences économiques, Marseille, 2008.

ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Analyse du marché du travail marocain à partir de la perspective de la flexisécurité', ETF, Turin, 2008.

HCP (Haut-Commissariat au plan), *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole, 2007-2008*, Rabat, 2008.

HCP (Haut-Commissariat au plan), *Activité, emploi et chômage, 2008-2009*, Rabat, 2009.

Mejjati Alami, R., « Secteur informel et développement humain au Maroc (1956-2005) », *Human Development Report*, HDR 50, Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) et gouvernement marocain, New York, 2005.

Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) : rapport 2007*, Rabat, 2008.

Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, *Mesures de promotion de l'emploi*, Direction de l'emploi, Rabat, 2008.

OFPPT (Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail), *Étude sur la formation des adultes dans la région MEDA – Maroc*, Rabat, 2009.

Le Processus de Torino est un projet de la
Fondation européenne pour la formation.
Pour en savoir plus, contactez-nous:

Fondation européenne pour la formation
viale S. Severo 65
I - 10133 Torino

E: info@etf.europa.eu
T: +39 0116302222
F: +39 0116302200

WWW.ETF.EUROPA.EU/TORINOPROCESS