



PROCESSUS DE TURIN 2016-17

MAROC

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Résumé analytique du rapport sur le processus de Turin 2016–17 Maroc.

Le **rapport complet** est disponible sur **ETF Connections : Torino Process Platform Library**

à l'adresse suivante :

<https://connections.etf.europa.eu/communities/service/html/communitystart?communityUuid=79f686f5-87e0-4f04-90e1-a1fa53900ca2>

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

@ Fondation européenne pour la formation, 2017

Reproduction autorisée moyennant mention de la source.

Acronymes

ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CNC	Cadre national des certifications
EFP	Enseignement et formation professionnels
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
FP	Formation professionnelle
NEETs	(Young people) Not in employment, education or training (jeunes sans emploi, ne suivant ni études ni formation)
SNFP	Stratégie nationale de la formation professionnelle

PROCESSUS DE TURIN 2016–17

MAROC

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

1. Introduction

Le capital humain au Maroc est l'un des principaux leviers du développement. Les acteurs économiques reconnaissent l'importance d'investir dans la formation professionnelle (FP) pour le développement d'une main-d'œuvre qualifiée en mesure de contribuer au processus de croissance économique, de compétitivité et d'intégration économique avec les marchés de l'Union européenne.

Faisant suite aux orientations royales de 2013¹, l'éducation et la formation ont été inscrites comme des priorités majeures. En juillet 2014, le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique a été créé. Composé de représentants du gouvernement et de la société, il est devenu un acteur essentiel dans l'élaboration des politiques du secteur.

Ce processus a dynamisé le dialogue sur le développement du capital humain et abouti en 2014 à l'approbation de la Vision pour l'éducation 2030, puis en 2015 à celle de la Stratégie nationale de la formation professionnelle (SNFP) 2021, officiellement signée en mars 2016 et en cours d'implantation.

L'emploi des jeunes et leur inclusion dans la vie active sont au centre des débats des politiques publiques. Des efforts ont déjà été accomplis au travers des mesures actives pour l'emploi ciblées, d'une meilleure observation du marché de l'emploi, de la nouvelle stratégie de la FP (qui vise une offre de formation de qualité et inclusive), de la coordination entre les acteurs, du développement local via le processus de régionalisation avancée et de l'engagement du secteur privé.

La SNFP expose une nouvelle vision qui met l'accent sur l'inclusion pour tous tout au long de la vie. Les liens avec le secteur économique et l'implication des partenaires sociaux, en particulier des entreprises, sont au centre de la stratégie (axe 2) ; un plus grand accent est mis sur l'efficacité interne (qualité, gouvernance et financement) et sur l'inclusion sociale ; des passerelles avec l'enseignement général et l'enseignement supérieur sont mises en place. Les contrats-programmes pour la mise en œuvre de la stratégie entérinent une coopération renforcée de tous les acteurs. Le grand défi reste la mise à disposition des ressources humaines et financières pour atteindre ces objectifs.

En parallèle, le chantier du cadre national des certifications (CNC) se poursuit avec un résultat notable atteint en 2016 : la première réunion officielle de la commission nationale du CNC qui a approuvé sa structure de gouvernance et une démarche pour la continuation du travail technique.

¹ Discours de Sa Majesté à la Nation à l'occasion du 60e anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple.

L'implication du secteur privé, et en particulier de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), s'est accrue et joue un rôle fondamental dans la finalisation de la SNFP, dans la préparation de la loi sur la formation continue, dans le travail en cours sur le CNC et, plus récemment, dans la mise en place de l'Observatoire des branches, dont l'une des missions est de décliner les grands chantiers de développement national dans des visions intégrées à l'échelle régionale.

Les mesures actives pour l'emploi s'adressent en particulier aux jeunes vulnérables, aux femmes et aux jeunes hors du système scolaire et du marché du travail (les NEETs, c'est-à-dire les jeunes « sans emploi, ne suivant ni études ni formation »). Malgré la croissance économique assez stable des dernières années, la création d'emploi a connu une tendance baissière. Le secteur agricole enregistre de fortes fluctuations dans la création et la perte d'emplois. La Stratégie nationale pour l'emploi 2025, approuvée en 2015, ambitionne d'aller au-delà des traditionnelles mesures actives de promotion de l'emploi, telles que la primo-insertion des diplômés et l'accompagnement de l'auto-emploi, pour cibler l'ensemble des actifs et tous les secteurs de l'économie. La stratégie vise à mettre l'emploi au centre de l'action publique et adopte une approche globale intégrant les dimensions économiques, financières, budgétaires et institutionnelles, et ce tout en prenant en compte l'ensemble des déficits d'emplois et les catégories les plus affectées, femmes et jeunes en tête².

En parallèle, le secteur économique s'engage sur des plans importants de croissance industrielle.

Le rapport du processus de Turin 2016–17 au Maroc analyse les progrès réalisés depuis la dernière édition du processus en 2014 et propose des pistes d'amélioration en concertation avec le groupe de pilotage du processus de Turin.

2. Principaux résultats

Présentation et vision de la formation professionnelle

Le Maroc s'est engagé depuis 2011 dans un processus de réflexion sur son système d'éducation et de FP tout au long de la vie.

En 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle a restructuré le projet de stratégie de la FP (avec un nouvel horizon 2015–21) pour le présenter au Conseil du gouvernement et, pour avis, au Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique. Cette révision avait pour objectif d'aligner la nouvelle SNFP avec l'ensemble de la Vision pour l'éducation 2030, ce qui devra faire l'objet d'une évaluation régulière. En outre, une loi organique sur l'éducation incluant en théorie la FP est en cours de préparation mais n'était toujours pas approuvée à la fin 2016.

Cette recherche d'une vision stratégique partagée par tous les acteurs vise à répondre à d'importants défis. Les acteurs économiques reconnaissent l'importance d'investir dans les compétences et dans l'apprentissage pour tous et tout au long de la vie afin qu'une main-d'œuvre de qualité contribue à la croissance et à la compétitivité de l'économie. D'où la participation du secteur privé, en particulier de la CGEM, aux plateformes de dialogue et de prise de décision dans le domaine du développement du capital humain. D'où, aussi, le fait que la CGEM soit engagée dans la préparation de la SNFP et participe à titre actif aux consultations sur la loi de la formation continue et à la mise en œuvre du CNC.

La Vision pour l'éducation 2030 s'inscrit dans les orientations stratégiques royales et répond aux besoins exprimés par la société pour une nouvelle école aux missions optimisées. Les principes sur

² Réunion du comité de pilotage de la Stratégie nationale pour l'emploi, 2015. Voir www.maroc.ma/fr/actualites/reunion-du-comite-de-pilotage-de-la-strategie-nationale-pour-lemploi

lesquels elle se fonde comprennent l'égalité et l'équité, la qualité et la promotion de l'individu et de la société³.

La SNFP vise à fédérer toutes les parties prenantes autour d'une vision plus moderne, centrée sur l'employabilité (en particulier des jeunes), une gestion plus efficace des ressources (y compris le potentiel de formation en entreprise) et l'introduction d'un rapprochement innovant entre les enseignements général, professionnel et supérieur. Des contrats-programmes avec les différents ministères et partenaires définissent les conditions et les modalités du déploiement de la stratégie.

Réponse à la demande économique

L'emploi, en particulier celui des jeunes, est au centre du débat sur les politiques publiques. Même si le taux de chômage s'est dernièrement stabilisé (autour de 10% en 2015), les primo-demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée n'en restent pas moins vulnérables, un reflet du manque d'adéquation entre formation et emploi. En outre, le taux d'activité s'est réduit et les 15–24 ans participent de moins en moins au marché de l'emploi.

Malgré leur accès à l'éducation et à la formation, la participation des femmes reste également très faible à cause du nombre croissant de femmes au foyer et du développement de la scolarisation en milieu urbain. Le taux de NEETs, de 27,9% en moyenne, grimpe à 45,1% chez les femmes, dont 72% sont des femmes au foyer.

Un effort important a été fourni en matière de diagnostic des besoins en compétences grâce, notamment, aux grands chantiers stratégiques sectoriels définis par les politiques économiques, comme le Pacte national pour l'émergence industrielle et le plus récent Plan d'accélération industrielle. Les études sur les secteurs de formation élaborées dans le cadre de l'approche par compétences sous la responsabilité du Département de la formation professionnelle sont aussi bénéfiques de ce point de vue. Des plans spécifiques anticipent par ailleurs les besoins en compétences dans les secteurs de l'agriculture avec le Plan Maroc Vert et du tourisme avec le Plan Azur et Vision 2020, par exemple. Enfin, des études prospectives produites par l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) sont disponibles depuis 2008.

En 2014, l'Observatoire national du marché du travail a été créé au sein du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales. Son programme pluriannuel 2016–18 prévoit le lancement d'études prospectives sur la demande de travail par secteurs d'activité et groupes professionnels. Bien que la création de l'Observatoire marque une étape importante, la mise à disposition des ressources humaines et financières reste là aussi une question ouverte. Des projets de coopération internationale de bailleurs de fonds appuient la fonction observatoire au niveau national. Pour ce qui est des fonctions de prospection et d'analyse, un système d'information intégré du marché du travail reste nécessaire. À ce jour, les systèmes de collecte et d'analyse de données sont en effet fractionnés, car liés aux besoins propres de chaque institution.

En vue de rapprocher l'offre et la demande et d'améliorer les compétences des lauréats de la FP et leurs perspectives d'emploi, la SNFP prévoit de renforcer le rôle déjà important des entreprises (notamment par le biais de la CGEM), qu'il s'agisse de la formation en milieu professionnel, de la formation continue ou de la gouvernance du système. Une fonction d'appui aux efforts de diagnostic des besoins en compétences par secteurs pourrait être jouée par le nouvel Observatoire des branches.

Afin de répondre de manière coordonnée et intégrée aux défis de l'emploi, spécialement des jeunes, la Stratégie nationale pour l'emploi 2015–25 adopte une approche globale visant à créer des emplois

³ Vision stratégique de la réforme 2030, p. 11.

suffisants et de qualité tout en corrigeant les inégalités, surtout entre hommes et femmes. Jusqu'à présent, les autorités publiques chargées de l'emploi s'étaient concentrées sur des mesures actives standardisées dont le bilan est d'ailleurs globalement positif, tant pour leurs résultats directs (impact sur l'insertion) qu'indirects (renforcement des capacités). L'évaluation de ces dispositifs, instaurée à la fin 2015⁴ par le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, s'appuie sur des indicateurs quantitatifs (par exemple le taux d'insertion) qui, par rapport à la situation préexistante, donnent un bilan positif. Toutefois, l'une des conclusions de cette évaluation est qu'« il est absolument nécessaire d'intégrer le suivi et l'évaluation des nouveaux programmes dès la phase de conception (évaluation ex-ante) ».

Réponse à la demande démographique, sociale et d'inclusion

Par rapport à la demande sociale et nonobstant un taux d'affluence en nette amélioration ces dix dernières années, l'offre de FP ne répond que partiellement aux demandes d'inscription. Vu que la demande est deux fois plus élevée que le nombre de places offertes, les opérateurs de formation sélectionnent les meilleurs candidats, ce qui prive de formation une large partie de jeunes. Les jeunes ruraux, en particulier les filles, n'ont qu'un accès très limité aux établissements de FP. Les établissements (à l'exception de ceux de nature agricole) sont implantés pour la plupart en milieu urbain et très peu disposent d'internats. La catégorie des NEETs, évaluée à 27,9% pour les 15–24 ans⁵, représente un grand défi en termes d'éducation, de formation et d'insertion socioprofessionnelle, le système actuel étant loin de répondre aux besoins spécifiques de cette tranche de la population.

Plusieurs programmes (l'Initiative nationale pour le développement humain, le Régime d'assistance médicale RAMED, le programme Tayssir) ou fonds spéciaux (la cohésion sociale, l'entraide familiale) ont été lancés ou créés, qui visent à améliorer les conditions de vie des populations vulnérables ainsi que l'inclusion sociale. Le processus de régionalisation devrait doter les régions de prérogatives allant dans le même sens.

L'Entraide nationale dispense des programmes d'éducation et de formation pour les jeunes filles et les femmes dans des métiers à caractère artisanal ou plus modernes, accompagnés de programmes d'alphabétisation, de sensibilisation et d'éducation sanitaire pour l'insertion locale. Depuis 2010, l'Entraide nationale organise des formations par apprentissage. Cependant, par rapport à la dernière édition du processus de Turin, en 2014, aucune nouvelle initiative n'est à signaler.

Bien que les efforts mis en place aient permis d'abaisser son taux à moins de 30% en 2012, l'analphabétisme demeure un problème important. L'UNESCO classe du reste le Maroc parmi les pays dans lesquels la lutte contre l'analphabétisme est un enjeu essentiel du développement et de la cohésion sociale. L'alphabétisation a été confiée il y a peu à une agence étatique, l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme.

Le Département de la formation professionnelle appuie ces programmes. Dans le but d'améliorer l'accès à la FP et le ciblage des bénéficiaires, la SNFP prévoit d'agir sur l'offre de formation en vue de favoriser l'accès d'un maximum de jeunes déscolarisés et d'adultes à des cursus diversifiés et adaptés tout au long de leur vie active. Il est ainsi prévu de renforcer les modes de formation par apprentissage, de promouvoir la formation des jeunes ruraux, d'alphabétiser la population active illettrée, d'élargir l'offre aux populations à besoin spécifiques (détenus, ex-détenus et handicapés), d'instaurer un dispositif de formation initiale diplômante des adultes, de promouvoir la formation continue des travailleurs et d'instaurer un système de validation des acquis de l'expérience.

⁴ Bulletin mensuel du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, décembre 2015.

⁵ Haut-Commissariat au Plan, 2015.

En ce qui concerne la transition vers l'enseignement supérieur et une meilleure intégration entre l'enseignement général et la FP, certaines mesures sont déjà en place et d'autres sont prévues par la SNFP. Le baccalauréat professionnel sera soutenu en vue de valoriser cette voie et de l'intégrer à l'enseignement général. Ce parcours, basé sur une formation mixte assurée en alternance dans un établissement d'enseignement général (lycée) et dans un établissement de FP, est organisé avec la participation active des branches professionnelles. L'élève peut, à la fin de son parcours, accéder à l'enseignement supérieur ou au marché de l'emploi.

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

Efficiences interne du système d'enseignement et de formation professionnels (EFP)

En termes d'efficiences interne, peu de changements sont à signaler depuis l'édition 2014 du processus de Turin.

Les dispositifs et les outils d'assurance qualité (interne et externe) n'ont pas été normalisés et les initiatives ne sont toujours pas coordonnées. Certes, l'évaluation, traditionnellement concentrée sur les établissements de formation privés et sur la performance externe du système, s'est étendue à la qualité du système de FP. Cependant, une méthodologie d'évaluation stable et systématique fait défaut, d'où des résultats fragmentés et incomplets.

La stratégie prévoit la conception d'un référentiel national d'évaluation des stagiaires basé sur le référentiel des compétences de chaque filière en collaboration étroite avec les professionnels (dans le cadre de la généralisation de l'approche par compétences).

Le système de recrutement, de formation continue et d'évaluation des formateurs diffère selon le type d'établissement (public, privé ou mixte) et les moyens mis à disposition. La SNFP cherche à rendre le système cohérent et à professionnaliser l'encadrement pédagogique et administratif des formateurs et des directeurs. Il est prévu de créer un institut national de formation des formateurs et des directeurs et de recherche en ingénierie de formation.

Dans l'enseignement, plusieurs approches coexistent encore : la pédagogie par objectifs (plus traditionnelle) et l'approche par compétences. Celle-ci a été simplifiée pour permettre une meilleure contextualisation et sa généralisation plus rapide.

Depuis 2006 le Maroc s'est engagé, avec l'appui de la Fondation européenne pour la formation (ETF), dans le développement, l'adoption et l'utilisation d'un cadre national des certifications (CNC, comme déjà mentionné plus haut). Des étapes importantes ont été franchies entre 2014 et 2016. Le 4 juin 2014, la circulaire du chef du gouvernement instituant la commission nationale du CNC a été adoptée. En 2015 le comité de pilotage du CNC a validé : (i) le projet de schéma global de gouvernance et de pilotage du CNC ; (ii) le projet de décret portant création et organisation de la commission nationale chargée de piloter le projet, ce après vérification auprès des services juridiques des ministères concernés ; (iii) la feuille de route du CNC pour 2015–17 ; et (iv) la participation du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales en tant que membre de la commission nationale du CNC.

Lors d'une réunion de la commission nationale du CNC, le 23 mai 2016, différentes décisions ont été prises, dont le lancement du projet pilote pour le positionnement des certifications au cadre. Le travail doit être mené à bien, notamment le pilotage du positionnement des certifications et le renforcement des capacités des structures et des institutions impliquées dans la mise en œuvre du cadre, conformément à la SNFP⁶.

⁶ SNFP, p. 38.

Gouvernance et pratiques politiques dans le système d'EFP

Compte tenu de l'hétérogénéité des acteurs et des intervenants de la FP, leurs interactions s'articulent, avec une efficacité variable, dans trois dimensions : (i) missions (tutelle politique, opérateurs, concertation et évaluation), (ii) périmètre choisi (centre, région ou secteur), et (iii) rôle imparti aux partenaires sociaux.

La gouvernance du système de la FP s'appuie donc sur une pluralité d'institutions publiques et privées et d'acteurs de la vie sociale et économique unis dans un consensus d'amélioration du système et de recherche d'efficacité et d'équité au service des grands enjeux économiques et sociaux du Maroc. Quoique complexe et parfois source de divergences sur le terrain, ce partenariat a permis au début des années 2000 d'établir la Charte nationale d'éducation et de formation et, plus récemment, la SNFP.

Il est nécessaire d'améliorer la coordination institutionnelle entre acteurs étatiques et opérateurs pour rendre l'offre de la FP plus cohérente. La coordination entre le Département de la formation professionnelle et le ministère de l'Emploi doit aussi être renforcée en matière de formation continue, de validation des acquis de l'expérience, de formation par apprentissage et de formation qualifiante. L'observation du marché du travail, en particulier au niveau local, est un autre domaine perfectible.

En vue d'une meilleure coordination dans la définition et dans la mise en œuvre des politiques, la SNFP cherche à créer des organismes multi-acteurs au niveau national, régional et sectoriel. En outre elle prévoit la mise en place d'un comité interministériel et multi-acteurs pour son pilotage et pour son suivi. Ces organismes devraient stimuler l'engagement et la participation de tous les acteurs concernés dans la prise de décision en matière de FP au niveau national, régional et sectoriel.

La stratégie prévoit également la mise en place de structures de gouvernance, y compris des commissions régionales, en phase avec le processus de régionalisation avancée dans lequel le Maroc s'est engagé grâce à la ferme volonté royale et à la large adhésion du peuple marocain⁷. La régionalisation avancée est prévue dans la nouvelle constitution du 1^{er} juillet 2011 et dans les lois organiques relatives aux collectivités territoriales⁸ qui font des régions un échelon territorial privilégié d'intégration des politiques sectorielles et de synergie en matière d'interventions des acteurs économiques. Cette première pour le Maroc devra s'accompagner d'un effort pour doter les acteurs locaux des capacités requises.

Sur le plan du partenariat avec les employeurs et les syndicats, le pays bénéficie d'une situation privilégiée par rapport à ses voisins du sud et de l'est de la Méditerranée. En effet, les employeurs, au sein de la CGEM, et les syndicats de salariés, Union marocaine du travail (UMT) et Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM) en tête, sont très impliqués dans les questions relatives à la FP et à l'emploi, bien que le manque de ressources humaines empêche d'intervenir sur tous les chantiers. Par exemple, la participation obligatoire de professionnels dans les jurys d'examen des établissements de FP privés est difficile à mettre en œuvre compte tenu du surcoût engendré par les réunions et les déplacements. Il en va de même de la participation aux commissions provinciales de la FP, aux comités régionaux des contrats spéciaux de formation et autres institutions tripartites.

L'engagement des entreprises dans la FP varie selon les secteurs. Le textile, l'habillement et le cuir ont été pionniers dans la délégation aux professionnels du secteur. Selon le même modèle, des instituts ont été créés dans l'aéronautique, l'automobile et plus récemment les énergies renouvelables. En parallèle, des centres de formation par apprentissage intra-entreprises se développent selon un

⁷ Conseil économique, social et environnemental, *Exigences de la régionalisation avancée et défis de l'intégration des politiques sectorielles*, 2015.

⁸ Loi organique 111-14 relative aux régions et loi organique 112-14 relative aux préfectures et provinces.

modèle promu par le Département de la formation professionnelle dans le textile, l'habillement et le cuir, l'automobile, le tourisme et l'hôtellerie. Dans un système toujours assez centralisé, ce nouveau mode de gestion confère aux établissements plus d'autonomie.

Si l'effort public de financement du système d'éducation et de formation répond aux recommandations de la charte (soit une augmentation annuelle moyenne d'au moins 5% du budget total), le budget consacré à la FP (0,5% du produit intérieur brut) reste très insuffisant vu l'ampleur et l'expansion rapide des besoins.

Les financements du Département de la formation professionnelle bénéficient également aux partenariats public-privé fondant les instituts des sciences de la famille (ou instituts des métiers), aux actions de formation lancées dans le cadre du Pacte national pour l'émergence industrielle, aux études sectorielles destinées à préparer les répertoires des métiers et les référentiels de compétence dans le cadre de l'approche par compétences et aux opérations de qualification des experts des organismes de conseil et de formation intervenant auprès des entreprises dans la mise en œuvre des actions de FP en cours d'emploi.

Les ressources de la taxe de formation professionnelle pour la FP en cours d'emploi servent aux contrats spéciaux de formation pour les entreprises (en réponse à leurs demandes de remboursement des frais de formation engagés) et au financement d'études préalables d'ingénierie de formation conduites avec le soutien des groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) actifs dans les grands secteurs économiques.

L'ANAPEC dispose également depuis 2005 de ressources budgétaires pour de grands programmes de politique active de l'emploi.

La SNFP cherche à diversifier, à optimiser et à pérenniser les ressources financières par le biais de mesures spécifiques visant à : (i) accroître les ressources afin de mieux accompagner le développement durable (adoption d'un nouveau système de financement public dans le cadre des contrats-programmes) ; (ii) renforcer le partenariat public-privé et institutionnaliser l'autonomie des établissements) ; (iii) maîtriser les mécanismes de financement de la formation et assurer l'égalité des chances ; et (iv) renforcer la visibilité et mieux répartir les ressources de financement de la formation.

3. Conclusions et recommandations pour action

Le rapport du processus de Turin 2016–17 met en évidence les grands acquis du dispositif national de FP à travers, notamment, la Vision pour l'éducation 2030, la SNFP 2021, la Stratégie nationale pour l'emploi 2025 et la politique de croissance économique (Plan d'accélération industrielle). Il convient cependant d'assurer la cohérence de ces stratégies et la mise à disposition des ressources nécessaires à leur mise en œuvre. Les axes prioritaires et recommandations pour action sont présentés ci-dessous.

Réponse à la demande économique

- Afin de mieux connaître le marché du travail et la situation au niveau régional et local, il serait nécessaire de développer un système intégré d'information fiable, exhaustif et indépendant. Pour ce faire, la fonction observatoire, déjà lancée, devrait être en mesure de couvrir les trois échelles : nationale, sectorielle et régionale. Pour mener à bien leur mission de production, d'intégration et de transformation des données, il importerait que ces observatoires soient indépendants et dotés des ressources humaines et matérielles pertinentes.
- Après l'accent mis sur les problématiques d'emploi chez les jeunes et chez les femmes, il faudrait maintenant développer les méthodologies et les instruments d'analyse de suivi et d'évaluation des mesures actives pour l'emploi existantes. Cela devrait s'inscrire dans le cadre de la vision

stratégique de l'emploi, doté lui-même d'un plan d'action et des ressources financières et humaines nécessaires et en coordination étroite avec le développement des compétences et des ressources humaines.

Réponse à la demande sociale

- Bien que beaucoup d'efforts soient déployés à différents niveaux pour répondre aux problématiques des populations fragilisées, il conviendrait d'étudier le profil et les besoins en formation de ces groupes de façon systématique pour rendre ces interventions plus efficaces.

Efficiences interne

- Dans le cadre des efforts consentis pour généraliser l'approche par compétences, un système d'assurance qualité systémique englobant tout le cycle de la FP (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation) et tous les opérateurs, en étroite collaboration avec le secteur privé, devrait être mis en place.
- Dans le cadre de la réforme des curricula, un effort particulier devrait cibler la formation des formateurs, y compris le développement de normes, l'évaluation de leur performance et leur formation continue. La création d'un centre de formation des formateurs et d'ingénierie pédagogique (prévue dans la SNFP) constituerait l'occasion d'entamer cette réflexion.
- Au sujet du CNC, quatre objectifs qui en déterminent le succès méritent d'être approfondis : (i) vision commune du CNC et de son rôle entre partenaires directement impliqués, parties prenantes et potentiels utilisateurs de ses produits. La vision et les objectifs du CNC doivent coller aux principaux objectifs du nouveau cadre politique et stratégique de l'éducation et contribuer à leur réalisation; (ii) ouverture et caractère plus inclusif du CNC ; (iii) communication et diffusion des principes et de la valeur ajoutée du CNC entre toutes les parties prenantes de la société, les formateurs, les certificateurs, les apprenants (de toutes les composantes du système d'éducation et de formation), les chercheurs d'emploi et les travailleurs ainsi que les acteurs du monde du travail qui sont sa raison d'être ; et (iv) mise en œuvre du CNC, lequel bénéficierait d'un cadre politique renforcé lié aux nouveaux développements stratégiques de l'éducation et de la formation au Maroc.

Gouvernance

- Malgré les progrès dans la coordination entre les secteurs (emploi et éducation-formation) et entre les acteurs étatiques et non étatiques, il convient d'aller plus loin. Face à la pluralité d'intervenants et de responsabilités qui se chevauchent parfois, la mise en œuvre de la stratégie est l'occasion de clarifier les rôles (y compris du point de vue du corpus juridique) tout en renforçant la capacité des acteurs pour une meilleure gouvernance.
- Conformément au processus de régionalisation avancée et aux mesures prévues dans la SNFP, comme la création en cours de commissions régionales de la FP, il importe de renforcer les partenariats au sein de plateformes de dialogue pertinentes, avec des rôles et des responsabilités précis et des ressources adéquates. Dans le même état d'esprit, il convient d'accroître la cohérence et la coordination entre les intervenants régionaux : conseil régional, commissions régionales, comités emploi-formation.

Il en va de même de la capacité des partenaires en termes de gouvernance, de dialogue social, d'analyse et de prise de décision. De ce point de vue, capitaliser sur les résultats et sur les leçons tirées du projet régional ETF GEMM (Gouvernance pour l'employabilité en Méditerranée) dans la région de Tanger-Tétouan à travers des actions concrètes de diagnostic et d'analyse des besoins locaux et avec des méthodologies et des outils testés et adaptés au contexte, serait nécessaire.

Le secteur de l'emploi (ANAPEC, Observatoire) devra également être mieux intégré dans les débats sur les compétences au niveau local, surtout en ce qui concerne les besoins du marché du travail.

L'évaluation du système de FP au niveau régional, à travers le processus de Turin, pourrait être progressivement introduite pour suivre les progrès au niveau local, un moyen d'informer sur le processus de décentralisation et les responsabilités incombant aux acteurs locaux en matière de FP.

PLUS D'INFOS

Pour en savoir plus sur le processus de Turin, comparer les rapports et bien davantage encore, veuillez consulter le site web qui lui est consacré à l'adresse suivante : www.torinoprocess.eu

Blog du processus de Turin : blog.torinoprocess.eu

Pour des informations sur les activités de l'ETF, veuillez consulter : www.etf.europa.eu

Pour toute information supplémentaire, veuillez contacter :

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

E info@etf.europa.eu

F +39 011 630 2200

T +39 011 630 2222