

La formation professionnelle au Maroc

Éléments d'analyse des réformes et des résultats

Des cinquante années d'indépendance

<i>Introduction</i>	247
I. Genèse et évolution du système de la formation professionnelle	248
1. État de la formation professionnelle sous le protectorat	248
1.1. La période 1912 – 1944	248
1.2. La période 1945 à l'indépendance	250
2. Évolution des politiques publiques et des réformes de la formation professionnelle depuis l'indépendance	252
2.1. Évolution des politiques publiques de 1956 à 1984	252
2.1.1. La formation professionnelle dans les plans de développement économique et social	252
2.1.2. L'organisation institutionnelle	253
2.1.3. Caractéristiques de l'évolution de la formation professionnelle de 1956 à 1984	254
2.2. Processus de réforme de la formation professionnelle	255
2.2.1. La réforme de 1984	256
2.2.2. La formation professionnelle dans la Charte Nationale d'Éducation-Formation	258
II. Bilan et analyse des principaux résultats	260
1. Indicateurs de développement	261
1.1. L'évolution de l'offre globale	261
1.2. L'expansion de l'offre privée	263
1.3. La diversification et l'adaptation de l'offre	264
1.4. La couverture sectorielle et territoriale	265
1.5. La rentabilité interne et externe	265
2. Limites et dysfonctionnements	266
2.1. Limites quantitatives et qualitatives	266
2.2. Prédominance de la formation résidentielle	267

2.3. Problème d'articulation avec le système éducatif	267
2.4. Participation sélective des professionnels	268
2.5. Problème de coordination et de pilotage	269
2.6. Lacunes au niveau de la gestion des ressources	270
2.7. Problématique du financement	271
2.8. Problématique de la F.P en milieu rural	272
3. Éléments de comparaison avec des expériences étrangères	274
3.1. L'expérience de la Corée & du Singapour	274
3.2. L'expérience Brésilienne	275
III. Éléments de perspective	276
1. Grands défis à relever	276
1.1. Défis de la mise à niveau de l'économie	276
1.2. Défis de l'intégration sociale et professionnelle	277
1.3. Défis de l'efficience et de la maîtrise des coûts de formation	277
2. Tendances d'évolution du système	278
2.1. Consolidation et extension du dispositif de formation	278
2.2. Consécration de l'entreprise comme espace de formation	279
<i>Conclusion</i>	279

MOHAMED BENKERROUM
 DRISS EL YACOUBI

Introduction

La formation professionnelle, en tant que composante du développement humain, constitue aujourd'hui un enjeu dans l'acquisition des savoir faire et des compétences nécessaires à la maîtrise des nouvelles technologies et à l'accès à la société de l'information. Elle peut être définie comme un système qui, à partir d'un pré-requis scolaire ou professionnel, prépare les postulants à l'exercice et / ou à l'adaptation à une activité professionnelle. C'est donc un levier pour l'amélioration de l'employabilité et un instrument de mise à niveau des compétences des entreprises. De ce fait, elle ne saurait se concevoir et s'exécuter en dehors des objectifs socio-économiques et culturels des politiques publiques. Ainsi défini, le champ de la formation professionnelle paraît assez vaste et nécessite pour une meilleure compréhension de ses enjeux, des analyses complémentaires rendant compte de ses articulations avec les politiques économiques, d'emploi et d'éducation.

Le processus d'édification du système marocain de la formation professionnelle s'inscrit-il dans cet ensemble de finalités ?

Dès les premières années de l'indépendance, la question de la formation et de la qualification professionnelles s'est posée comme une nécessité pour la mise en valeur du potentiel productif, tant industriel que minier ou agricole. Son expansion devait être planifiée afin de répondre à la fois aux progrès de l'enseignement de base et aux besoins réels en personnel des diverses branches d'activité.

Longtemps considérée comme une filière de sélection par l'échec, la formation professionnelle a connu durant les cinquante années de l'indépendance, une évolution de perception et d'organisation. Elle s'est transformée peu à peu en une voie de formation englobant formation initiale et formation continue et couvrant une multitude de secteurs et de partenaires.

Ces évolutions ont donné lieu à des politiques et à des approches qui ont été formalisées notamment dans la réforme de 1984 et dans la charte nationale d'éducation-formation en 1999.

La présente contribution a pour objet d'appréhender ce processus d'édification du système de la formation professionnelle à travers les principales réformes annoncées, initiées ou réalisées. Elle se propose de dresser l'état d'évolution globale du système à partir d'une identification des forces et faiblesses du dispositif de formation. Elle s'appuie pour cela sur l'analyse des politiques et stratégies mises en œuvre et sur les principaux résultats qui en découlent pour le fonctionnement, l'organisation et les performances du système. Des éléments de perspective de développement du système à court et à moyen termes sont également abordés pour alimenter la réflexion sur les principaux défis à relever et les tendances d'évolution à l'horizon 2025.

I. Genèse et évolution du système de la formation professionnelle

1. État de la formation professionnelle sous le Protectorat

La formation professionnelle en tant qu'activité propre à l'entreprise, existait bien avant l'avènement du Protectorat. Elle était assurée dans les petites fabriques artisanales qui transmettaient les techniques et les normes de production au profit des apprentis. Ces entreprises étaient organisées dans des « *corporations* » présidées par un *Amine*. L'ensemble des corporations était contrôlé par un *Mohtassib*¹.

Cependant, il faut noter quelques tentatives de « *modernisation* » de la formation professionnelle entreprises par les sultans à la fin du XVIII^e siècle. C'est ainsi que le sultan Mohamed III recruta en l'an 1786, cent jeunes marocains pour leur faire subir une formation spécialisée, à Tanger, afin de renforcer la flotte militaire marocaine. Par ailleurs, cent quarante autres furent choisis pour subir une formation artistique.

De son côté l'État organisait sporadiquement des formations fonctionnelles pour couvrir les besoins de son appareil administratif et militaire profondément réaménagés depuis l'avènement de la dynastie saadienne.

D'un autre côté, le sultan, Hassan 1^{er} multiplia l'envoi de missions d'étudiants, vers des pays occidentaux comme l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, l'Angleterre et les USA afin qu'ils bénéficient d'une formation professionnelle dans le domaine des arts mécaniques et des techniques militaires. Avant leur voyage, une préformation de mise à niveau leur était assurée par des encadreurs européens sur les lieux, notamment à « l'Institut d'artillerie d'El Jadida et à la fabrique d'armes de Fès ».

Bref, à l'exception de quelques rares formations opérées à l'étranger, la FP à l'époque, était traditionnelle et intégrée dans l'artisanat. L'apprenti en était le principal élément comme le constate Boutata : « *l'apprenti, en tant que condition de renouvellement du métier constituait une pièce maîtresse dans le procès de travail artisanal. L'apprentissage était nécessaire et obligatoire dans le cadre de la corporation* ». ²

1.1. La période 1912-1944

À l'avènement du Protectorat, le désir de créer de nouveaux marchés pour les produits de la métropole, avait amené l'administration coloniale à détruire la structure sur la quelle reposait la corporation professionnelle et ceci, par le biais du rétrécissement des rôles de « l'Amine » et du « Mohtassib » au profit de ceux du caïd et du pacha, ce qui avait entraîné une désorganisation et une ruine de l'apprentissage professionnel artisanal qui était le principal opérateur de la FP à l'époque : « l'apprentissage était organisé au niveau de chaque métier sous l'égide du *Maalam*. Un rôle particulier revenait au Mohtassib et à l'Amine de la corporation dans le cadre des institutions corporatives. Ce sont ces structures de base que le système colonial allait détruire, destruction qui était fatale pour l'apprentissage ». Le Maréchal Lyautey, déjà, en 1920 avait esquissé aussi bien les caractéristiques que les objectifs de l'enseignement professionnel marocain ; « nous

1. Boutata 1979.

2. *Ibide*.

nous bornerons en quelque sorte à placer l'enfant dans l'atmosphère des métiers qu'il sera susceptible d'exercer (...) nous le maintenons le plus possible dans le milieu professionnel où nous l'avons pris » (Lyautey cité par Boutata). Le principal objectif assigné à l'enseignement professionnel destiné aux enfants marocains était axé sur la formation des ouvriers semi qualifiés pour alimenter les entreprises et les fermes des colons comme le souligna Paul Marty en 1925, alors directeur de l'instruction publique au Maroc : « pour cette jeunesse, on édifie d'année en année, ces écoles professionnelles et techniques, ces écoles agricoles qui constellent déjà l'empire chérifien »¹.

La période 1912-1944 est caractérisée par l'absence d'une formation spécifique qualifiée pour les marocains, en raison de la politique de discrimination menée par le Protectorat à l'encontre des ouvriers marocains, comme le reflète clairement la déclaration significative du responsable de l'entreprise marocaine « asphaltage », en protestant énergiquement, contre toute formation qualifiée au profit des marocains.

À l'instar de la politique appliquée en matière d'enseignement général, les autorités du Protectorat, pour ce qui est de la politique de la formation professionnelle, se sont basées sur la notion de classe sociale pour installer leur réseau de FP qui était constitué de deux sortes d'enseignement :

Programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes européens

Ce système de formation favorisait les jeunes européens qui résidaient au Maroc. De 1917 à 1945, c'est surtout à leur profit que l'on créa quelques écoles d'enseignement professionnel pour renforcer l'effectif des cadres techniques nécessaires au développement des activités liées au secteur colonial dominant. Le contenu de la formation dans ces écoles était identique aux programmes de la métropole. Il s'agissait d'une formation qualifiante et adaptée qui débouchait automatiquement sur un emploi bien rémunéré et évolutif, car bon nombre d'entreprises et grandes sociétés se préoccupaient de la formation continue de leur personnel qualifié. Les jeunes européens ont continué à en être presque les seuls bénéficiaires. Cette formation était tellement sélective vis à vis des autochtones qu'elle posait des conditions telles que les jeunes marocains se trouvaient relégués à un autre type de formation destiné à des postes subalternes, malgré les efforts du sultan pour un enseignement professionnel et technique.

L'enseignement destiné aux marocains qui aboutissait à des formations non qualifiantes

Cet enseignement inadapté aux structures économiques était handicapé par le manque de matériel, de crédit et de cadres.

Concrétisant ses intentions discriminatives, l'administration coloniale créa pour les marocains des « centres d'apprentissage » qui dispensaient un enseignement professionnel semi-qualifiant.

La majorité des formations dispensées au sein de ces nouvelles structures n'exerçaient que peu d'attrait sur les jeunes de l'époque, en raison de leur caractère dévalorisant et inadéquat.

En effet, d'énormes problèmes viciaient profondément leur développement ; ces problèmes sont inhérents aux conditions matérielles défavorables, notamment au support financier, à l'inadéquation des contenus, aux méthodes des structures, à la langue d'enseignement en usage et à l'absence d'une politique de formation efficace et bien coordonnée permettant d'intégrer les centres de formation qui relevaient de plusieurs administrations de tutelle dans un ensemble logique, homogène et hiérarchisé. Les exemples suivants

1. Baina 1981 p. 111.

illustrent bien la modestie de leurs effectifs, leur faible rendement et l'inadéquation de leur produit avec les opportunités de l'emploi.

Seuls 1231 apprentis fréquentaient les Écoles Musulmanes d'Apprentissage en 1935. Sur ce chiffre 300 étaient à placer au maximum. Sur les 300 à placer, 52 seulement étaient pourvus d'un certificat d'apprentissage, c'est-à-dire ayant un statut reconnu par le patronat.

Le dahir du 16 avril 1940 (relatif à la formation des ouvriers qualifiés) ne fait pas de différence entre l'apprentissage, la formation méthodique de main-d'œuvre qualifiée et la formation professionnelle.

Si au cours de cette période (1912-1944), pour subvenir aux besoins en main d'œuvre qualifiée, l'administration coloniale avait recouru, à la métropole, il n'en était pas de même pour la période 1945-1956 avec l'apparition de nouvelles données économiques, politiques et sociales.

1.2 La période de 1945 à l'indépendance

En effet, ce n'est qu'à partir de 1945, dans un contexte politico-économique favorable à l'introduction des réformes et à la réalisation de grands projets de développements visant au fond à prolonger le régime colonial, qu'il a été décidé l'organisation de nouvelles structures de formation plus ouvertes aux jeunes marocains. Ces structures visaient à former des ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés pour les métiers du commerce, de l'industrie et de l'agriculture coloniale, en vue de faire face à la pénurie aigüe de main-d'œuvre qualifiée disponible localement.

L'afflux d'investissements publics et privés, le développement des industries de transformation, l'exploitation des chemins de fer, et surtout la pression du nationalisme naissant avaient contraint le pouvoir colonial à envisager l'instauration de nouvelles structures de la formation professionnelle au profit des marocains : Trois types de structures assuraient cet enseignement calqué sur celui de la métropole :

a- les centres d'apprentissage parsemés dans les écoles primaires formaient des ouvriers semi qualifiés dans les secteurs de l'industrie, la mécanique, le bâtiment, le commerce, l'hôtellerie, l'agriculture et les mines. Les études étaient sanctionnées par un certificat d'Aptitude Professionnel (CAP).

b- un enseignement moyen à caractère industriel et agricole dispensé par des collèges techniques afin de former des ouvriers qualifiés. Les études y étaient sanctionnées par un Brevet d'Enseignement Technique (BET). Il y avait en tout 11 collèges. Avec ses six écoles, l'enseignement agricole alimentait le secteur de l'agriculture en ouvriers qualifiés. La fin des études y était sanctionnée par un Brevet de l'Enseignement Agricole (BEA).

c- un enseignement supérieur qui assurait, à la fois la formation de techniciens pour l'agriculture et l'industrie, par l'intermédiaire de l'école d'agriculture de Meknès (créée en 1945) et l'école industrielle de Casablanca. Les études étaient sanctionnées par un bac technique.

En dépit de la diversification de cet enseignement, il n'avait pas réalisé les résultats escomptés, non seulement, au niveau qualitatif, mais aussi au niveau quantitatif.

Bien que la population musulmane soit de huit millions d'habitants et que la population européenne ne dépasse pas 400 000 habitants, vers le début des années 50 (R. Galisso), les effectifs marocains musulmans scolarisés dans l'enseignement technique et professionnel étaient insignifiants par rapport au poids de la population à l'époque comme il apparaît dans les tableaux suivants :

Tableau 1. Répartition des effectifs de l'enseignement technique et professionnel en 1952

Type d'enseignement	Musulmans	juifs	européens	Total
1 ^{er} degré	5 670	1 664	1 822	9 157
2 ^e degré	368	367	3 640	4 375
total	6 038	2 031	5 462	13 532

Source : M.Boutata 1979 p. 66

Il ressort des données de ce tableau que non seulement les effectifs marocains musulmans par rapport à ceux de la colonie juive et européenne, étaient moins importants, compte tenu des parts de la population, mais aussi que les musulmans étaient sous-représentés dans l'enseignement du second degré qui menait vers la qualification. Il en était de même pour les certificats d'aptitude professionnelle délivrés aux marocains et dont le nombre reflète la maigreur des résultats, comme en témoignent les deux tableaux ci-après :

Tableau 2 : Nombre de CAP délivrés aux marocains musulmans

Années	Nombre de CAP
1950	43
1955	268

Source : A. Belal, cité par J.Salmi, 1985 p. 33

Tableau 3 : Qualification ouvrière en 1952

Catégories	Européens en %	Indigènes en %
Travailleurs qualifiés	82.4	4.1
Travailleurs semi qualifiés	15.5	12.7
Manœuvres	2.1	83.2
total	100	100

Source : Poniatowski (cité par Boutata, 1979)

Ces données se passent de tout commentaire puisqu'elles montrent que 96 % de la masse ouvrière marocaine est dépourvue de toute qualification à la différence de la masse ouvrière européenne dont la qualification était de 82.4 %

D'un autre côté, les marocains n'avaient pas échappé à cette discrimination au niveau de la hiérarchisation administrative S. Amine (cité par Boutata, 1979) avait souligné l'ampleur de cette situation dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Répartition des employés selon la hiérarchie administrative, 1955

Catégories	Effectifs	%
Fonctions subalternes		
Musulmans	23 000	34
Non musulmans	18 000	24.3
Cadres		
Musulmans	4 000	5.7
Non musulmans	23 000	35
total	68000	100

Source : S.Amine (cité par Boutata)

L'analyse de ce tableau est significative dans la mesure où elle montre que 5.7 % des employés marocains seulement, étaient considérés comme cadres contre 35 % des employés européens.

De ce qui précède, nous pouvons constater que l'impact colonial en matière de formation professionnelle était négatif pour les marocains car la politique menée, dans ce domaine, accusait un déséquilibre, non seulement au niveau des effectifs formés, mais aussi, au niveau de la qualification qui s'opérait au détriment de la population musulmane. Ce déséquilibre est d'autant plus significatif que la population européenne ne représentait, à l'époque, que 5 % de la population musulmane.

2. Évolution des politiques publiques et des réformes de la formation professionnelle depuis l'indépendance

2.1 Évolution des politiques publiques de 1956 à 1984 :

2.1.1 La formation professionnelle dans les plans de développement économique et social

Pour faire face à la situation précaire caractérisée par la pénurie de main d'œuvre qualifiée autochtone et par la dépendance économique et culturelle à l'égard de la puissance coloniale, le Maroc indépendant allait assigner à l'éducation, en général, et à la formation professionnelle en particulier, un rôle prépondérant dans le développement social et économique du pays. Cette préoccupation est *clairement soulignée dans le plan quinquennal 1960-64* : « *c'est dans le domaine de la science, de la technique que se fait sentir gravement l'insuffisance des moyens humains en vue du développement économique : c'est sans doute cette insuffisance qui nous fait ressentir, vivement, nos liens de dépendance économique* »¹.

Depuis, tous les plans ont mis l'accent sur l'importance de la formation professionnelle et lui ont fixé des objectifs de développement et d'extension pour remédier à la grande carence des effectifs formés par rapport aux besoins de l'économie. La déclaration prononcée le 10 novembre 1977 devant le parlement par A. Osman, alors premier ministre, résume les orientations de la politique préconisée en la matière : « *le secteur de la formation fera l'objet d'une attention particulière en raison de son importance et de son aptitude à don-*

1. Volume II, développement social, chapitre 7.

ner aux citoyens une formation convenable leur permettant de s'intégrer dans la vie économique et sociale, compte tenu des besoins du développement du pays en techniciens qualifiés et spécialisés, sans lesquels aucun développement n'est possible ».

La politique du gouvernement dans ce secteur consiste à établir des liens directs entre l'enseignement général et la FP et à multiplier les centres de formation dans les différentes provinces et préfectures, en particulier celles qui sont plus éloignées. Il est attendu des sociétés privées qu'elles participent davantage aux efforts déployés dans ce domaine, de même les collectivités locales devront contribuer, selon leurs moyens, à la construction de centres de formation.

Il faut, toutefois, signaler que si les quatre premiers plans (de 1960 à 1977) ont été placés dans l'optique de répondre prioritairement aux impératifs de marocanisation des postes tenus par les étrangers et de développement de l'emploi qualifié, dans un contexte marqué par une grande pénurie de main-d'œuvre formée, les plans (de 1978 à 1985) avaient, par contre, été dominés par le souci d'introduire des réformes dans un contexte caractérisé beaucoup plus par l'abondance que par la pénurie du fait du contrecoup des objectifs quantitatifs très mal dosés du plan quinquennal (1973-1977).

En effet, conformément aux orientations du plan 1973/77, plus de 40 études ont été réalisées par des experts étrangers, dans le cadre du projet MOR/71/542, pour servir de base à une réforme fondamentale de l'appareil d'éducation et de formation.

Cette réforme qui s'est trouvée en fin de compte abandonnée, comme le signale le plan 1981/1985, était censée avoir lieu, à partir d'octobre 1978, au niveau de la première année primaire, pour toucher successivement les autres niveaux d'enseignement et de formation au fur et à mesure de l'écoulement des cohortes.

2.1.2 L'organisation institutionnelle

La principale caractéristique de la formation professionnelle au cours de cette période, est la diversité et l'instabilité des organismes de coordination et d'exécution des politiques et des plans de développement de la formation professionnelle.

Au début de l'indépendance, c'était le MEN qui supervisait et gérait le dispositif de la formation professionnelle avec la contribution de quelques ministères. En 1963, fut créé le Haut Commissariat à la Formation Professionnelle qui avait pour but de contrôler, de concevoir et de coordonner l'action de la formation professionnelle. En 1964, un Secrétariat d'État à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle fut créé pour remplacer le Haut Commissariat.

C'est en 1974 que paraît la première et importante législation sur la formation professionnelle avec la création de l'OFPPT. Ce dernier apparaît comme l'opérateur principal de l'État et entend jouer un rôle clef en matière de formation professionnelle. L'OFPPT est, en effet, chargé à travers ses missions, de répondre à ces deux vocations complémentaires que sont la formation professionnelle et la promotion du travail ; autrement dit d'apporter à l'économie nationale le flux vital de compétences et de qualifications nécessaires à son développement.

L'OFPPT est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est placé sous la tutelle de l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle. Son activité repose sur les textes suivants (voir annexes) :

- le dahir portant loi n° 1-72-183 du 28 Rabie II 1394 (21 mai 1974) instituant l'OFPPT ;
- le décret n° 2-73-633 du 29 Rabie II 1394 (22 mai 1974) portant création de la taxe de FP, fixant le taux et les conditions de ladite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusion de programmes spéciaux de FP ;
- le décret n° 1-86-820 du 28 Rabie II 1407 (31 décembre 1986) modifiant le décret n° 2-73-633 du 29 Rabie II 1394 (22 mai 1974) portant création de la taxe de FP, fixant le taux et les conditions de recouvrement de ladite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusion des contrats pour la réalisation

de programmes spéciaux de FP, et notamment l'article 3 qui prévoit dorénavant que le taux de la taxe de la FP est fixé à 1.6 % du montant des rémunérations.

Le financement de la formation professionnelle est assuré, depuis la création de l'Office, par le produit de la taxe à la formation professionnelle, porté en 1986 à 1,6 % de la masse des salaires bruts perçus par les salariés des entreprises du secteur industriel, commercial et de certaines professions libérales. Ce financement est destiné à couvrir les frais de fonctionnement tandis que l'investissement (construction, équipement) est assuré dans le cadre du budget général de l'État.

L'Office est devenu une institution incontournable pour l'exécution de la politique de la formation professionnelle. Mais le poids prépondérant de l'intervention de l'Office dans le domaine de la formation professionnelle le place dans une situation privilégiée pour l'analyse des progrès et difficultés rencontrées en matière de mise en œuvre de la politique de la formation professionnelle. Il constitue, de fait, un véritable observatoire de la formation professionnelle. Cette position privilégiée a fait qu'il a été l'objet de nombreuses investigations approfondies qui ont alimenté plusieurs bilans et réformes.

2.1.3 Caractéristiques de l'évolution de la formation professionnelle de 1956 à 1984

Ce qui caractérisait cette période, c'était le manque de données exhaustives et cohérentes sur l'ensemble de la formation professionnelle à cause du manque de coordination entre les divers organes formateurs. Les quelques données disponibles permettent de relever la faible croissance de la capacité d'accueil au regard de la demande de formation.

Avec un taux d'accroissement annuel moyen de 8 %, la capacité d'accueil n'était pas à même de satisfaire la demande de formation qui était de l'ordre de 400 000 selon Meknassi, (1977).

L'offre de la formation professionnelle n'était pas répartie également entre les régions et les provinces : 36 % des centres de formation professionnelle et 45 % des places disponibles étaient concentrés dans les deux villes de Casablanca et Rabat. En revanche, 10 provinces n'accueillaient que six centres sur un total de 250 centres (Meknassi).

Par ailleurs, de nombreuses études concernant la rentabilité des établissements furent effectuées dans le cadre du contrôle de l'orientation donnée aux élèves. Elles firent apparaître une grave inadéquation du système de formation aux besoins nationaux : créées pour donner au secteur capitaliste moderne du Protectorat les ouvriers qualifiés dont il avait besoin, les écoles professionnelles s'avéraient incapables de fournir au Maroc indépendant le personnel technique de base nécessaire à la réalisation d'une politique tendant vers la réduction du dualisme économique hérité du régime colonial.

En 1958, sur 154 sections masculines d'enseignement professionnel, on comptait 14 sections agricoles pour 97 sections formant des ouvriers industriels (ajustage, mécanique, machines-outils, électricité).

Dans certaines spécialités, la formation était conçue en fonction des besoins d'entreprises très modernes pratiquant une division du travail poussée, alors que les petites et moyennes entreprises marocaines ayant pris la relève après l'indépendance faisaient appel à un personnel polyvalent : à Casablanca, en 1957-1958, aucun élève sortant de l'école du bâtiment muni de son CAP ne pu trouver d'emploi correspondant à sa spécialité.

L'enseignement était également inadapté aux besoins régionaux : par exemple, dans l'oriental, à Berkane, en pleine région agricole, l'école professionnelle enseignait l'ajustage et la menuiserie.

On comprend que dans ces conditions, l'enseignement présentait peu de prestige pour les élèves et leurs familles. Les abandons dans les écoles professionnelles étaient considérables au vu des chiffres suivant :

- 43 % en 1956 pour l'ensemble des écoles professionnelles de Casablanca ;
- 28 % en 1^{re} année, 35 % en 2^e et 14 % en 3^e année pour les écoles professionnelles de Fès en 1957 ;
- 70 % pour la promotion 1956-1959 de l'école du bâtiment de Casablanca.

L'enseignement professionnel, coûteux et exigeant en personnel hautement qualifié, tournait à vide. En effet, ces élèves se dirigeaient vers les emplois administratifs nombreux, auxquels ils n'étaient pas préparés. À l'inadaptation du système d'enseignement, cause de gaspillage du potentiel intellectuel du pays, s'ajoutait une attitude quasi générale de mépris envers les études et les carrières professionnelles et techniques qui risquait d'être une entrave à la réalisation de la politique de développement.

D'un autre côté, l'objectif assigné à la politique de la formation professionnelle qui consistait à réduire la dépendance du pays à l'égard de l'étranger, dans le domaine de la main d'œuvre qualifiée, n'avait pas été globalement réalisé, car en 1984 les étrangers représentaient, encore 17.3 % au niveau des cadres et 9.2 % au niveau des techniciens dans le secteur privé (DPFP, 1986).

L'analyse de l'évolution de la formation professionnelle à travers les plans de développement économique et social montre nettement, l'aspect ancien de la plupart des problèmes que vit ce secteur :

- l'adéquation entre la formation et l'emploi ;
- la coordination entre les organes formateurs ;
- l'absence de l'information et l'orientation ;
- le problème de recrutement.

Parallèlement, les lauréats de la formation professionnelle, mis sur le marché du travail n'ont cessé, depuis 1977, de se heurter à certaines difficultés d'insertion professionnelle. Ainsi, à titre indicatif, une étude menée en 1980, sous les auspices de l'OPFPT, pour évaluer les premiers résultats du projet « *bâtiment* » qui avait démarré en 1976, a révélé de telles difficultés de placement des lauréats des sections maçonnerie, menuiserie et plomberie. Nous ne manquons pas de noter à cet égard que, malgré le phénomène de ralentissement que connaissait le secteur du bâtiment et des travaux publics, cet organisme a réagi avec beaucoup de retard en décidant, en 1984, d'introduire ce qu'il a appelé des réformes technico-pédagogiques par la mise en place de trois nouvelles spécialités – coffrage, ferrailage et carrelage –. Ajouter à cela que l'enquête sur l'emploi urbain (1982) a révélé l'existence de difficultés quant à l'insertion des jeunes dans la vie active.

Mais il n'en demeure pas moins que l'amenuisement des possibilités d'emploi procurées par les pays d'immigration et l'attitude réticente des investisseurs étrangers y sont pour beaucoup.

La principale conclusion que l'on peut tirer de cette analyse est l'incapacité de la formation professionnelle à remédier à l'encadrement défaillant des activités économiques et sociales ainsi qu'au déphasage entre son « *produit* » et l'emploi, en l'absence de réformes fondamentales permettant de renverser la situation héritée de la période coloniale.

2.2 Processus de réforme de la formation professionnelle

Le processus de réforme de la formation professionnelle enclenché depuis les années 80 marque un tournant dans l'approche des politiques et des réformes de la formation professionnelle initiées depuis l'indépendance du pays.

Annoncé dans le plan triennal 1978-1980 et repris par le plan quinquennal 1981-1985, le projet d'une réforme d'envergure de la formation professionnelle est apparu nécessaire pour faire face à la fois à la

demande en formation de plus en plus importante et diversifiée et aux nouvelles exigences de l'appareil de production.

Deux grandes étapes caractérisent ce processus de réforme : La première a démarré en 1984 et s'est appuyée sur les orientations du Discours Royal de juillet 1984, alors que la seconde a été mise en œuvre à partir de 2000, dans le cadre de la charte nationale d'éducation-formation adoptée en 1999.

2.2.1 La réforme de 1984

A. Objectifs & finalités

Formulée en termes d'adéquation enseignement général – formation – emploi, la réforme de 1984 qui a conduit à la restructuration du système, avait pour objectifs principaux :

Le développement de la capacité d'accueil en vue de permettre l'orientation de plus en plus d'élèves vers le système. Cet objectif a été intégré en 1985 dans le programme de réforme de l'enseignement général qui a défini les proportions d'élèves à admettre à l'issue de chaque cycle d'enseignement. Ainsi trois niveaux de formation professionnelle ont été institués, correspondant à trois paliers d'orientation : i) Le niveau « *spécialisation* » devait accueillir 20 % des élèves finissant le premier cycle de l'enseignement fondamental ; ii) Le niveau « *qualification* » devait accueillir à terme 40 % des élèves terminant le 2^e cycle de l'enseignement fondamental ; iii) Le niveau « *technicien* » devait accueillir également 40 % des élèves à l'issue des études secondaires.

Un quatrième niveau de la formation « *technicien spécialisé* », ouvert aux bacheliers, a été institué en 1993/1994 pour répondre aux besoins en encadrement intermédiaire des entreprises.

L'amélioration de la qualité de formation et de son adaptation au monde de l'emploi devait s'appuyer sur la réorganisation pédagogique du système, la mise en place d'un système d'orientation/sélection des candidats, l'adaptation des programmes de formation et de plans de formation des formateurs ;

Le développement de la concertation avec les milieux professionnels et leur implication dans la gestion de la formation : Pari stratégique de la réforme de 1984, l'implication des milieux professionnels devait revêtir plusieurs formes, notamment : i) La participation aux instances consultatives à caractère national (commission nationale de la formation professionnelle) régional (commissions provinciales de la formation professionnelle) et au niveau de l'établissement de formation (conseil de perfectionnement, jury d'examen...) ; ii) L'accueil et l'encadrement des stagiaires au sein des entreprises ; iii) L'organisation de la formation par le milieu professionnel en tant qu'opérateur de formation ou dans un cadre contractuel.

Par ailleurs, la réforme de 1984, fait de l'apprentissage le volet le plus important sur lequel devait reposer la formation professionnelle, et a fixé comme objectif de faire bénéficier de ce mode de formation 50 % des effectifs globaux inscrits en formation professionnelle, à l'horizon 1995¹

B. Caractérisation de la réforme

Un plan de restructuration du dispositif national de formation professionnelle a été mis en œuvre progressivement depuis 1984 et dont les caractéristiques essentielles peuvent être identifiées comme suit :

Le pluralisme des intervenants : l'engagement des pouvoirs publics dans la réalisation du programme ambitieux de développement quantitatif et qualitatif de l'appareil de formation, a nécessité la multiplication et la diversification des opérateurs et des partenaires et s'est traduit par la mise en place d'une nouvelle organi-

1. voir *Rapport de la sous commission d'apprentissage – Ministère de l'Équipement, de la Formation Professionnelle et de la Formation des Cadres Février 1985.*

sation institutionnelle reposant sur trois composantes essentielles, i) Un organe de coordination des politiques publiques en matière de formation professionnelle, constitué d'une Administration centrale relayée au niveau régional par des services extérieurs, et investi d'une mission de planification, d'orientation et d'évaluation des stratégies mises en œuvre pour la promotion du système ; ii) Des organes de régulation aux niveaux national, provincial et à l'échelle de l'établissement composés des pouvoirs publics, des opérateurs de formation et des partenaires socio-économiques, et chargés de contribuer à l'adaptation quantitative et qualitative de l'offre de formation ; iii) Des opérateurs de formation chargés de la gestion des établissements et constitués de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) principal instrument de l'État en la matière, des départements ministériels, des établissements publics et du secteur privé de formation.

Le Ministère de l'Éducation Nationale, représenté au sein des organes de régulation notamment la commission nationale de la formation professionnelle, continue de dispenser un enseignement technique dans les lycées techniques lequel n'a pas une finalité professionnelle mais plutôt la préparation des élèves à l'enseignement supérieur.

L'impératif d'une coordination régulière du système a conduit à la mise en place d'un dispositif d'orientation et de planification de la formation basé sur des études régionales axées sur la structuration locale des emplois qualifiés, des études sectorielles destinées à identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs des secteurs économiques à moyen et long termes et des études d'évaluation et de suivi de l'insertion permettant la mesure du degré d'adéquation et d'insertion des lauréats dans la vie active.

Sur la base des objectifs définis par ce dispositif, le système s'est doté pour la première fois d'un instrument de planification qui est la carte de la formation professionnelle. Considérée comme un véritable plan opérationnel glissant de 3 ans, la carte fixe les actions de formation à entreprendre et précise les établissements à ouvrir, les filières à créer ou à supprimer ainsi que les moyens humains et budgétaires à mobiliser. Elle est établie annuellement sur la base des propositions des opérateurs, complétée et ajustée par les organes de régulation, approuvée par la commission nationale de la formation professionnelle et mise en œuvre par les départements formateurs.

La diversification des modes et régimes de formation : Parallèlement à la structuration de la formation professionnelle résidentielle et à l'institutionnalisation de ses quatre niveaux de formation, de nouveaux modes de formation conçus et gérés de concert avec les organisateurs professionnels ont été instaurés.

Ainsi, depuis 1987, des formations contractuelles avec les associations professionnelles ont été mises en place, notamment, dans les secteurs du textile, du cuir et des arts graphiques et ont abouti à l'émergence d'une nouvelle génération d'établissements de formation dits sectoriels.

À partir des années 90, la formation professionnelle alternée commence à se concrétiser en tant que nouveau mode de formation, d'abord sous forme d'expérience pilote dans les secteurs de l'artisanat, du tourisme et de l'industrie avant qu'elle ne soit élargie à l'échelle nationale suite à la promulgation en 1996 de la loi régissant ce mode de formation. Basée sur le principe du partenariat entre l'État, les entreprises et les partenaires sociaux, la formation professionnelle alternée est considérée depuis comme le mode de formation le mieux adapté pour répondre aux besoins des utilisateurs, le moins coûteux et le plus orienté vers l'insertion professionnelle des jeunes formés.

Depuis 1996 un accent particulier a été mis sur le développement de la formation continue et des services fournis aux entreprises. Cette orientation fait suite à l'étude d'orientation et de développement du secteur de la formation professionnelle, qui a révélé l'énorme déficit en matière de formation continue qui ne touche chaque année que 3 % des salariés déclarés à la CNSS¹.

1. Étude réalisée en 1993 par le département en charge de la formation professionnelle de concert avec la BIRD.

Le programme de développement et de réorganisation de ce mode de formation a été initié dans le cadre du 3^e projet de la formation professionnelle réalisé avec l'appui de la BIRD, et s'inscrit dans le cadre du projet global d'appui au secteur privé au Maroc qui vise le développement de la formation continue et la formation initiale contractuelle avec les entreprises.

Pour la mise en œuvre de ce programme de développement de la formation continue, deux mécanismes d'encouragement et d'assistance aux entreprises, pour l'identification de leurs besoins en compétences et la réalisation des plans de formation, ont été institués depuis 1996/97 à savoir, les Groupements Inter-professionnels d'Aide au Conseil (GIAC) et les Contrats Spéciaux de Formation (CSF).

Le premier mécanisme, mis en place et géré par les branches professionnelles, a permis la réalisation d'actions d'aide au conseil pour faire émerger la demande des entreprises en formation et financer les études de diagnostic stratégique à hauteur de 70 %.

Le deuxième mécanisme, consistant en la conclusion de contrats avec les entreprises pour le remboursement des dépenses engagées dans la formation continue, est géré dans le cadre d'une mutualisation des fonds provenant de la taxe de la formation professionnelle et vise à amener l'entreprise à intégrer la formation dans son plan de développement.

Le développement de ces mécanismes a suscité la création d'un marché concurrentiel de la formation et l'éclosion d'une ingénierie nationale des ressources humaines et devait à terme restructurer l'ensemble du système national de la formation professionnelle sur la base d'une logique de la demande des entreprises.

L'ouverture sur de nouveaux acteurs et partenaires : Bien que la formation professionnelle soit considérée dans la conception initiale de la réforme de 1984 comme un service public organisé, supporté et impulsé essentiellement par les pouvoirs publics, les orientations qui ont imprégné l'évolution du système durant la dernière décennie ont favorisé l'émergence de nouveaux acteurs et partenaires de la formation.

Ainsi les employeurs, par l'intermédiaire des associations qui se sont organisées par branches professionnelles se voient confier la responsabilité de la planification et du financement de la formation professionnelle dans le secteur moderne y compris l'utilisation des fonds provenant de la taxe de la formation professionnelle. Dans certains cas, la responsabilité des employeurs englobe la gestion directe de la formation.

À ce titre, certaines professions se sont dotées de leurs propres centres de formation dans le cadre d'un montage leur permettant de s'impliquer directement dans le processus de formation. C'est notamment le cas de l'École supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement (ESITH) et de certains centres sectoriels cogérés par les branches professionnelles.

Le secteur privé de formation devient, pour sa part, un acteur important dans le dispositif global de formation et un partenaire engagé dans l'organisation de la profession et l'amélioration des prestations offertes par ses différentes unités de formation. Une politique d'appui à la restructuration et à la mise à niveau du secteur privé a été engagée, surtout durant les dix dernières années, de concert avec les associations des opérateurs privés qui se sont constituées au niveau sectoriel et régional. L'intégration de la composante privée dans l'appareil national de formation a permis aux opérateurs de formation de se doter de structures de concertation et d'auto-régulation du secteur et de participer à l'élaboration des projets de réformes institutionnelles et des programmes de qualification des filières et d'accréditation des établissements.

2.2.2. La formation professionnelle dans la charte nationale d'éducation-formation

La charte nationale d'éducation-formation a abordé la réforme de la formation professionnelle en tant que composante de la réforme globale du système d'éducation-formation tout en tenant compte de la dynamique propre de l'évolution du système depuis sa réorganisation au milieu des années 80 et de la nécessité de consacrer cette évolution dans un cadre politique et institutionnel précis.

A. Principales dispositions

Deux types de dispositions sont à relever à cet égard :

Le premier vise l'ancrage de la formation professionnelle dans le milieu du travail, le renforcement de la dynamique d'investissement dans les ressources humaines des entreprises et le développement du partenariat.

Dans ce cadre, la charte a consacré 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 et l'instauration des jurys professionnels pour la formation résidentielle.

Pour pérenniser les mécanismes de développement de la formation en cours d'emploi, la charte a préconisé l'institutionnalisation de ce type de formation, la diversification des approches et des secteurs de manière à atteindre chaque année au moins 20 % des salariés déclarés à la CNSS, avec une attention particulière en faveur des PME & PMI.

Afin d'élargir l'accès à la formation par la mobilisation d'autres acteurs, la charte recommande par ailleurs l'encouragement du secteur privé, considéré comme partenaire principal de l'État dans la promotion du système à travers l'adoption de mesures d'ordre pédagogique, technique et fiscal et par un appui soutenu à sa mise à niveau.

Ces dispositions ont été assorties d'un objectif stratégique consistant à qualifier 50 % des personnes arrivant chaque année sur le marché du travail à l'horizon 2010 contre 20 % établis en 1999¹.

Le deuxième type de disposition concerne l'intégration de la dimension pratique dans le processus éducatif et la réorganisation de la formation professionnelle initiale dans une perspective d'articulation des cycles d'éducation-formation devant aboutir à terme à une nouvelle structure pédagogique comportant : i) une spécialisation professionnelle à la fin de l'enseignement collégial sous forme d'apprentissage ; ii) un cycle de qualification professionnelle intégré dans l'enseignement secondaire ; iii) une filière de l'enseignement technologique et professionnel sanctionné par un baccalauréat et iv) un cycle universitaire à vocation professionnelle ouvert aux titulaires du baccalauréat et débouchent directement sur la vie active.

Pour renforcer cette articulation, des passerelles entre les cycles d'éducation-formation ont été de nouveaux recommandés ainsi qu'une réhabilitation de l'orientation éducative et professionnelle en tant que partie intégrante du processus d'éducation et de formation.

L'intégration de ces deux types de dispositions dans un même référentiel de réforme constitue une tentative de conciliation entre deux conceptions différentes des finalités et des approches qui ont présidé aux politiques et stratégies de développement de la formation professionnelle mises en œuvre depuis l'indépendance du pays.

Une conception, longtemps soutenue par les autorités éducatives, considère la formation professionnelle comme un dispositif spécifique du système éducatif permettant de préparer les jeunes à l'entrée dans le monde du travail dès la fin de l'enseignement de base et comme une filière de sélection par l'échec. Cette conception met l'accent sur la formation professionnelle initiale, planifiée dans le cadre d'une carte scolaire et professionnelle intégrée, et mesure l'efficacité du dispositif de formation en fonction des taux de couverture des déscolarisés. C'est cette conception qui a prévalu durant les premières années de la réforme de 1984 avant qu'elle ne soit réajustée dans les années qui suivent pour tenir compte des besoins des entreprises orientés davantage vers des formations spécifiques et en cours d'emploi.

Une autre conception, largement soutenue par les institutions d'appui financier, notamment la BIRD, et à laquelle adhèrent les entreprises du secteur structuré, considère que la formation professionnelle doit être décrochée du système éducatif et se concentrer sur les qualifications requises par les entreprises plutôt que

1. Cf. Charte Nationale d'Éducation-Formation COSEF 2000.

d'être utilisée pour absorber les jeunes ayant abandonné l'enseignement général. Dans cette optique, la formation professionnelle viserait essentiellement le perfectionnement en cours d'emploi et serait de plus en plus du ressort de l'entreprise. « *D'ici 2010 – écrit la BIRD – la plus grande part de la formation professionnelle devrait être planifiée, financée et offerte par les employeurs (directement ou par contrat), et la moitié au moins de cette formation devrait viser à perfectionner la main d'œuvre en cours d'emploi, comme c'est le cas dans les pays de l'OCDE* ». ¹

Cette dernière conception a été à la base du plan de développement de la formation mis en œuvre en 1996, notamment, dans le cadre du 3^e projet de formation professionnelle appuyé par la BIRD.

Les réformes institutionnelles et les plans de développement de l'appareil de formation entrepris par les pouvoirs publics dans le cadre de la mise en œuvre de la charte allaient intégrer certaines des préoccupations découlant des deux visions énoncées ci-dessus.

B. Les réformes institutionnelles

Le cadre général de mise en œuvre de la réforme a été marqué par le renforcement de l'autonomie institutionnelle du secteur de la formation professionnelle par rapport aux autres composantes du système d'éducation et de formation. Cette autonomie est consacrée par l'adoption d'un cadre juridique propre au secteur destiné à consolider les acquis du système et à insuffler sa propre dynamique. Outre la loi n° 36/96 instituant et organisant la formation professionnelle alternée, entrée en vigueur depuis 1997/98, le cadre juridique adopté comporte la loi n° 12.00 instituant et organisant l'apprentissage, la loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée et l'ensemble des textes et outils d'application. D'autres projets se trouvent dans le circuit d'adoption et concernent le cadre juridique régissant la formation en cours d'emploi et le statut régissant la formation professionnelle et devant consacrer la vocation de la formation en matière de qualification et d'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi, de promotion des salariés et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

L'adoption par le gouvernement d'un plan de développement et d'optimisation de l'appareil de formation dans les secteurs pour lesquels des accords-cadres ont été conclus avec les organisations professionnelles (Tourisme, Textile, Habillement, Technologie de l'Information et de la Communication), conforte les orientations de la charte en faveur d'une extension soutenue de l'appareil de formation dans les secteurs dits porteurs d'emploi. Une dynamique nouvelle d'extension de la capacité d'accueil du système, similaire à celle observée durant les premières années de la réforme de 1984 semble caractériser l'évolution récente de la formation professionnelle et s'installer comme une constante dans l'évolution prévisible du système à l'horizon 2010.

II Bilan et analyse des principaux résultats

Les indicateurs du développement de la formation professionnelle depuis l'indépendance du pays et particulièrement à partir des années 80, font état de progrès significatifs sur les plans de l'infrastructure de forma-

1. Rapport BIRD, stratégie d'assistance au Maroc 1995, P4.

tion, du fonctionnement et de l'organisation institutionnelle du système. Ils font ressortir également des déficits et des dysfonctionnements qui concernent, pour l'essentiel, des aspects qualitatifs et la capacité du système à répondre à la demande du marché et des utilisateurs de la formation.

1. Indicateurs de développement

Les progrès enregistrés durant cette période concernent notamment :

1.1 L'évolution de l'offre globale

Le dispositif de l'offre globale de formation initiale accueille actuellement plus de 200.000 stagiaires, alors qu'à la veille de l'indépendance seuls 400 élèves marocains poursuivaient un enseignement du deuxième degré devant mener à une qualification professionnelle. La production du système s'élève au titre de l'année 2004 à 112 000 lauréats alors qu'elle n'était que de l'ordre de 43 et de 268 CAP respectivement en 1950 et 1955¹.

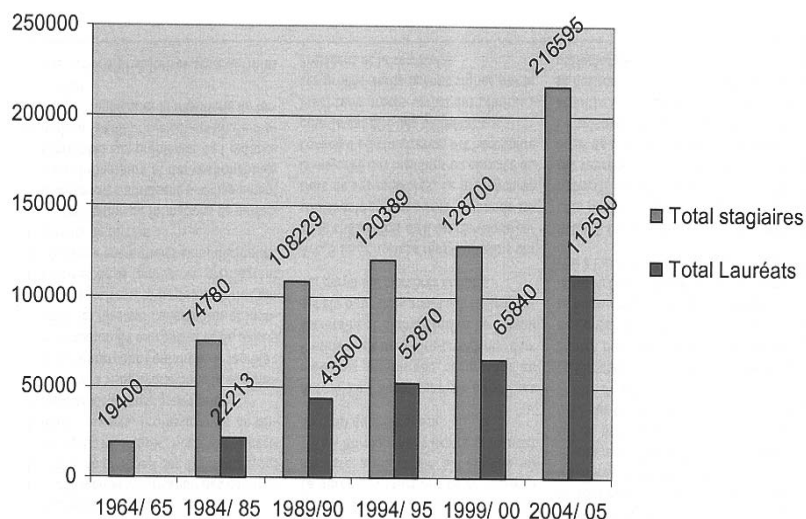
Le rythme d'évolution de l'offre n'a pas été constant durant toute cette période en raison, notamment, des modifications intervenues au niveau du statut de la formation professionnelle et des missions des organismes de coordination et de gestion du système.

Tableau 1 : Évolution des effectifs des stagiaires et des lauréats de la formation professionnelle selon le niveau

Année	Effectifs des stagiaires					Effectifs des lauréats (Tous niv conf.)
	Tech. Spécialisé	Technicien	Qualification	Spécialisation	Total	
19674/65	-	-	-	-	19 400	
1984/85	---	21 050	23 320	30 401	74 780	22 213
1989/90	---	37 892	40 659	29 678	108 229	43 500
1994/95	3 375	40 208	49 432	27 374	120 389	52 870
1999/00	9 004	42 371	53 046	24 275	128 700	65 840
2004	27 500	59 500	58 200	71 395*	216 595	112 500

Source : La Formation Professionnelle en Chiffres, Ministère chargé de la formation professionnelle, édition 2003/04, Rapport du Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle, rentrée 2004/05. * y compris l'apprentissage

1. J. SALMI, crise de l'enseignement et reproduction sociale au Maroc, Édition Maghrébines, 1985.



Ainsi, la formation professionnelle qui était assurée essentiellement par les structures du Ministère de l'Éducation Nationale jusqu'en 1968, n'a connu un début d'évolution qu'au cours du plan quinquennal 1960-64. Les effectifs formés par le MEN sont passés de 1300 en 1961/62 à 19400 en 1964/65¹.

Le transfert de compétences en matière de formation professionnelle aux autres départements ministériels et la tendance vers la baisse des effectifs formés par le MEN depuis 1965 ont entraîné une diminution importante de la capacité d'accueil du système qui se situait autour de 14000 places en 1973.

La création de l'OFPPT en 1974 et le déclenchement d'un processus de restructuration du dispositif de formation au sein des départements formateurs allaient modifier légèrement la tendance vers un accroissement des effectifs des bénéficiaires au cours de la décennie 70.

À partir de la rentrée 84/85 l'évolution des effectifs de la formation professionnelle a été plus soutenue, particulièrement pour les niveaux « qualification » et « technicien ». Le niveau « spécialisation » a connu par contre une diminution des inscrits.

Avec la mise en place en 1993/94 du niveau « technicien spécialisé », destiné à assurer des formations Bac+2, assimilables aux formations de type DUT et BTS, le dispositif de formation professionnelle s'est orienté en faveur du rehaussement des niveaux de qualification et de la professionnalisation de l'enseignement post-baccalauréat.

Par ailleurs, l'initiation professionnelle qui dominait largement le dispositif de formation avant la réforme de 1984 en termes d'effectifs et d'unités de formation a connu une diminution constante des bénéficiaires de 1984 à 1990 qui a abouti à sa disparition du dispositif national de formation professionnelle².

1. DFPP, étude d'adéquation-formation / emploi 1986, P. 33.

2. L'initiation professionnelle ne figure plus dans les documents de planification et des statistiques du Ministère en charge de la formation professionnelle depuis 1990/91.

Tableau 2 : Évolution des effectifs des inscrits en initiation professionnelle de 1984/85 à 1990/91

Années	TOTAL	Dont filles
1984/85	78 409	76.8
1985/86	40 459	71.9
1986/87	27 249	76.8
1987/88	20 333	82.7
1988/89	19 613	81.2
1989/90	19 615	80.6
1990/91	16 077	82.01

Source : la Formation Professionnelle en chiffres, Ministère chargé de la formation professionnelle (Éditions 1984/85 à 1990/91)

1.2 L'expansion de l'offre privée

L'augmentation importante de la part du secteur privé de formation dans le dispositif global de formation qui est passée de moins de 15 % des effectifs en 1984-85 à 40 % en 2003-04 et l'engagement des pouvoirs publics dans un processus de mise à niveau du secteur :

Tableau 3 : Évolution des effectifs des stagiaires et des lauréats de la formation professionnelle privée depuis 1984

Année	Effectifs				
	Stagiaires	% stagiaires total (public-privé)	dont filles	% filles total (public-privé)	Lauréats
1984-85	11 035	15 %	---	---	---
1989-90	39 730	36.7 %	25 865	49.1	13 450
1994-95	43 284	36 %	27 000	50.1	19 540
1999-00	55 780	43.3 %	32 630	57	29 120
2003-04	64 818	40	36 439	55	32 400

Source : Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle

Si l'offre privée de formation ne date pas des années 80, puisque des structures privées de formation existaient avant même l'indépendance du pays, l'évolution de cette composante n'a été réellement conséquente que durant les deux dernières décennies. Et c'est au cours de cette période que des politiques d'incitation et d'encouragement au secteur ont été consacrées dans des cadres juridiques et institutionnels.

Outre les subventions en faveur des établissements privés à but non lucratif prévues par le dahir de 1959 formant statut de l'enseignement privé, les premiers encouragements au secteur ont été institués par la loi

16/86, portant sur les mesures d'encouragement aux investissements dans le secteur de l'enseignement privé. Cette loi, adoptée en 1987 et promulguée en 1992, est restée sans effet jusqu'à son abrogation.

Les mesures qui sont en vigueur ont été adoptées dans le cadre des lois des finances 97/98, 98/99 et 2001 et portent notamment sur la réduction de 50 % du taux de l'IGR et l'exonération de la TVA sur l'acquisition des biens d'équipements ainsi que sur les intérêts des prêts accordés aux stagiaires et sur les prestations de services afférentes à la restauration, au transport et aux loisirs.

Dans le cadre de la loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée (2000), les avantages et mesures d'encouragements institués sont de deux ordres : des mesures d'ordre pédagogique consistant, notamment, à assurer la formation et le perfectionnement des formateurs et cadres de gestion et l'accréditation des établissements et la reconnaissance des diplômes et des mesures d'ordre fiscal destinées à encourager l'investissement et à solvabiliser la demande en formation.

Par ailleurs, les programmes de mise à niveau institutionnelle, technique et pédagogique engagés depuis les années 95, ont permis la réduction des déficits relevés en matière d'infrastructures, d'équipements et d'encadrement ainsi que la qualification d'une partie du dispositif. (30 % des effectifs dans des filières qualifiées et plus de 20 % dans des établissements accrédités et autorisés à délivrer des diplômes reconnus par l'État)¹.

1.3 La diversification et l'adaptation de l'offre

Le dispositif de formation initiale comporte aujourd'hui, outre la formation résidentielle, la formation alternée régie par la loi 36/96 et la formation par apprentissage régie par la loi n° 12.00.

Si la formation résidentielle qui se déroule au sein des établissements de formation publics ou privés domine largement l'offre globale avec 78 % des effectifs globaux, d'autres modes de formation qui font appel à la contribution des entreprises commencent à se structurer au cours des années 90.

C'est le cas pour la formation alternée qui représente actuellement 7 % des effectifs en formation et qui se déroule à raison de la moitié au moins de sa durée dans une entreprise.

C'est le cas également de la formation par apprentissage, qui n'a été réglementée qu'en 2000, et qui représente actuellement 15 % des effectifs globaux en formation.

Conçue pour faire acquérir aux jeunes, en rupture de scolarité, un savoir faire par l'exercice d'une activité professionnelle, la formation par apprentissage devait s'appuyer notamment sur le tissu économique des PME et PMI et concernait dans un premier temps les secteurs de l'artisanat de production et de service, du bâtiment et de l'agriculture.

Basée sur une formation pratique en entreprise à raison de 80 % au moins de la durée globale et complétée pour 10 % au moins de cette durée par une formation générale et technologique organisée dans un centre de formation, la formation par apprentissage s'opère dans le cadre de conventions de partenariat avec les opérateurs et les partenaires du système. Les statistiques du ministère en charge de la formation professionnelle font état de 80 conventions conclues jusqu'en 2004 et portent sur la formation de plus de 30 000 apprentis.

1. État d'avancement de la réforme de la formation professionnelle privée, note du Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle, juillet 2004.

1.4 La couverture sectorielle et territoriale

Avec plus de 380 filières, la formation professionnelle couvre actuellement une bonne partie des métiers et des professions, alors que durant les premières années de l'indépendance, la formation ne concernait qu'une vingtaine de qualifications. La nomenclature des filières englobe actuellement 15 secteurs de formation avec une prédominance des formations liées à l'administration, la gestion et le commerce (35,5 % des effectifs), l'industrie (21,5 %) et l'artisanat (27 %).

Sur le plan territorial, le dispositif de formation s'est élargi sur l'ensemble des régions du Royaume avec toutefois une concentration dans les régions de Casablanca et Rabat-Salé qui traduisaient la concentration du tissu économique.

1.5 La rentabilité interne et externe

L'amélioration enregistrée au niveau de la rentabilité interne et externe du système fait de la formation professionnelle aujourd'hui la composante du système d'éducation-formation qui réalise « *les performances les plus élevées à la fois pour ce qui est du devenir des bénéficiaires sur le marché du travail, mais également en termes d'efficacité interne* ». ¹

Ainsi, la rentabilité interne du système (taux de diplômation) s'est établie actuellement à 82 % et a enregistré un taux de 87 % pour le niveau « technicien spécialisé ».

Quant à la rentabilité externe du système (taux d'insertion), elle est appréhendée à travers les résultats des études de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, réalisées neuf mois après l'obtention du diplôme (insertion à court terme) et les études de cheminement professionnel durant les trois années qui suivent l'obtention du diplôme (insertion à moyen terme).

Selon ces études, les taux d'emploi à court terme (proportion des lauréats actifs employés le jour de l'enquête) et l'insertion des lauréats (proportion des lauréats, qui le jour de l'enquête, déclarent avoir exercé au moins une fois) sont passés respectivement de 35,4 et 51,3 pour la promotion 1997 à 37,3 et 62 pour la promotion 2001.

Tableau 4 : Évolution des taux d'emploi et d'insertion à court terme des promotions 1997 à 2001

Niveau de formation	Taux d'emploi					Taux d'insertion				
	P 97	P 98	P99	P 00	P 01	P 97	P 98	P 99	P 00	P 01
Spécialisation	38,7	36,8	32,3	33,9	37,6	58,2	60,5	53,2	57,5	65,8
Qualification	36,1	35,8	29,1	33,3	34,9	54,5	57,3	52,1	55,2	61,2
Technicien	31,3	31,7	29,2	33,7	38,2	42,7	46,1	45,4	49,4	59,3
Tech. Spécialisé	43,2	41,5	44,3	44,9	47,1	52,4	54,4	57,2	57,9	64,1
National	35,4	34,9	30,7	34,4	37,3	51,3	54,0	50,5	54,2	62,0

Source : Résultats des études d'insertion, Ministère de la Formation Professionnelle. Promotions 1997 à 2001

1. Regards sur le système éducation-formation au Maroc – Réalisation – Problématique-Dysfonctionnements – COSEF, Août 2000 – Page 61.

Le taux d'insertion à moyen terme a connu des variations durant cette dernière décennie. Avec 75 % en moyenne nationale et 80 % pour le niveau « *technicien* », la promotion de 1993 a enregistré le taux le plus élevé. Ce taux a été ramené à 70 % et à 68 % respectivement pour les promotions de 1996 et 1998.

Tableau 5 : Évolution des taux d'emploi et d'insertion à moyen terme

		Spécialisation	Qualification	Technicien	T. Spécialisé	Total
P1993	T. d'emploi	51	56	65	--	58
	T. d'insertion	69	74	80	--	75
P1996	T. d'emploi	50	51	55	71	53
	T. d'insertion	70	69	69	83	70
P1998	T. d'emploi	46	46	65	67	53
	T. d'insertion	63	63	76	81	68

Source : Étude de cheminements professionnels, promotions 1993, 1996, 1998.

2. Limites et dysfonctionnements

Au regard de l'analyse des grandes tendances d'évolution du système et des choix qui ont présidé à son organisation et à son fonctionnement, une série de problématiques et de dysfonctionnements peuvent être relevés :

2.1 Limites quantitatives et qualitatives

Malgré l'importance des avancées enregistrées par l'appareil de formation depuis l'indépendance du pays, il apparaît que l'objectif de satisfaire les besoins en qualification à la fois des entreprises et des demandeurs d'emploi, que le système s'est assigné, est encore loin d'être atteint.

D'une part, l'évolution de l'offre de formation n'a pas été à même de satisfaire la demande potentielle en qualification, ce qui explique – en partie – les taux élevés d'affluence vers la formation professionnelle lesquels sont actuellement de l'ordre de 5 candidats par place pédagogique en moyenne nationale et atteignent 9 candidats par place pour le niveau « Technicien spécialisé ».

Au regard de la demande potentielle en qualification qu'exprime le nombre des sortants du système scolaire sans aucune qualification professionnelle, mais également par rapport à l'objectif fixé par les autorités de la formation professionnelle au début des années 90 pour atteindre 300.000 stagiaires en l'an 2000, le déficit global est estimé à au moins 150.000 places¹.

1. Le diagnostic du système d'éducation-formation établis par la COSEF fait état d'un taux de couverture du système de Formation Professionnelle de 28,5 % de la demande en 1997, cf. Regards sur le système éducation-formation COSEF Août 2000; P. 65.

D'autre part, le système de formation professionnelle demeure davantage conditionné par l'offre de formation plutôt que par la demande des entreprises en raison notamment de la faiblesse des mécanismes de planification des besoins et de l'implication insuffisante des entreprises dans l'aménagement du dispositif actuel de formation.

2.2 La prédominance de la formation résidentielle

Globalement, l'offre de formation initiale est encore largement dominée par la formation résidentielle régie par le décret du 9 décembre 1987 portant statut général des établissements de formation professionnelle.

La participation des professionnels dans l'adaptation des contenus de formation et l'organisation des stages, est prévue dans le cadre des conseils de perfectionnement institués à cet effet au niveau des établissements. À l'échelle nationale, les partenaires socio-économiques sont également associés à l'élaboration des politiques publiques et de la carte de la formation professionnelle à travers les organes de concertation mis en place. Toutefois, la réalité de la contribution des employeurs dans la gestion de ce mode de formation est très limitée, et elle n'est importante que dans les quelques établissements dits sectoriels.

L'institutionnalisation tardive des modes de formation alternée et par apprentissage, qui repose sur le principe de la dualité des espaces de formation (entreprise & établissement) et la participation soutenue des professionnels dans la planification et la gestion du système n'a pas encore modifié considérablement l'architecture globale du système. L'organisation pédagogique qui en résulte reste majoritairement axée sur l'apprentissage des savoirs et des savoir-faire en situation résidentielle et peu orientée vers une véritable pédagogie d'alternance entre le centre de formation et l'entreprise¹.

Quant au développement de la formation continue, principale motivation de la création de l'OFPPT et de la Taxe de la Formation Professionnelle en 1974, il est resté embryonnaire jusqu'en 1996 et ne touchait annuellement que 3 à 4 % des salariés déclarés à la CNSS.

La mise en place depuis 1996 des mécanismes de développement de ce mode de formation et l'affectation à partir de 2002, de 20 % du produit de la taxe de formation professionnelle au développement de cette formation ont permis, certes, un accroissement de la formation dans les entreprises et une dynamisation du marché de la formation. Cependant le retard pris pour l'adoption d'un cadre juridique pour l'institution et l'organisation de la formation continue et l'absence d'une évaluation de l'impact sur la productivité et la compétitivité des entreprises fragilisent le dispositif actuel et limitent sa portée aux entreprises les mieux structurées au détriment des PME & PMI.

2.3 Le problème de l'articulation avec le système éducatif

Les dysfonctionnements liés à la gestion des relations de la formation professionnelle avec les autres composantes du système d'éducation-formation se sont cristallisés essentiellement autour des problématiques de la carte scolaire et professionnelle; de l'orientation / sélection pour l'accès à la formation et des passerelles entre les niveaux d'éducation et de formation.

L'articulation entre la formation professionnelle et l'enseignement général a constamment constitué un des objectifs des politiques et des réformes qui se sont succédé. Mais la gestion opérationnelle des champs de cette articulation n'a jamais permis d'atteindre cet objectif, même lorsque le dispositif de formation était géré

1. Cf. l'implication des entreprises dans la formation professionnelle au Maroc, Institut Allemand de développement. Bonn 2001.

par le même ministère qui a la charge de l'éducation nationale. Des questions qui relèvent du champ commun telles que la gestion des flux des déscolarisés, la définition des pré-requis pour l'accès à la formation et la mobilité à l'intérieur du système d'éducation et de formation ont été appréhendées différemment en fonction des objectifs et des logiques qui sont propres à chaque sous-système.

Ainsi, du point de vue de la formation professionnelle, l'accès à la formation se posait en termes de pré-requis nécessaires à l'acquisition d'une qualification professionnelle, alors que pour l'enseignement général, l'orientation vers la formation était dictée davantage par l'impératif de la carte scolaire qui consistait à diriger une proportion importante de ses effectifs vers le système de la formation. L'échec des expériences d'orientation directe de l'enseignement général vers la formation professionnelle, menées conjointement par les départements chargés de l'éducation et de la formation illustrent parfaitement ce décalage, qui concerne au-delà de la gestion des flux, le contenu de l'enseignement et de la formation.

L'impact négatif de ce mode de gestion est évident sur la cohérence et le rendement global du système. Les flux des sortants du système sans diplômes ni qualification représentent les 3/4 de l'ensemble de la production du système. Seuls 5,3 % sortent avec un diplôme universitaire, 9,5 % avec un diplôme de formation professionnelle et 10,2 % sont titulaires d'un Baccalauréat¹.

À ces dysfonctionnements liés aux dispositifs d'orientation et de planification des flux s'ajoute le problème des passerelles entre la formation professionnelle et les autres cycles d'éducation et d'enseignement, longtemps recherchées mais jamais mises en œuvre. Les seules possibilités qui s'offrent actuellement aux bénéficiaires de la formation professionnelle résident dans la mobilité à l'intérieur du système (Passerelles internes) à l'exception de l'École Supérieure de l'Industrie du Textile et de l'Habillement qui permet à certains lauréats du niveau « Technicien spécialisé » d'accéder au niveau « Ingénieur ».

L'inefficacité du dispositif d'orientation et l'absence de passerelles permettant aux plus méritants d'intégrer l'enseignement supérieur affectent le statut et l'image de la formation professionnelle qui demeure encore relativement peu valorisée par rapport aux autres composantes du système d'éducation-formation.

2.4 La participation sélective des professionnels

La gestion des rapports de la formation professionnelle avec les partenaires économiques peut être appréhendée à travers le fonctionnement des organes de concertation, la participation des professionnels à l'accueil, à l'encadrement et au placement des stagiaires et à la gestion du partenariat.

Considérés comme l'une des innovations importantes de la réforme, les organes de concertation institués aux niveaux national et régional et à l'échelle des unités de formation ont montré leur limite quant à l'implication effective des partenaires socio-économiques dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques concertées en matière de formation professionnelle.

Ainsi, la commission nationale de la formation professionnelle, principal organe de régulation du système, instituée par décret en 1989, n'a pu constituer, au fil des années, un véritable lien de concertation et d'implication effective des professionnels dans l'accompagnement des programmes de développement de la formation professionnelle. La perte progressive de son caractère solennel et du poids décisionnel de ses recommandations, ainsi que la mise en parallèle d'autres mécanismes de concertation directe et non institutionnels avec les branches professionnelles ont conduit à la mise à l'écart de cette instance qui ne s'est plus réunie depuis plus de 5 ans².

1. Données relatives à l'année 1996/97, citées dans Regards sur le système d'éducation-formation-COSEF, P. 77.

2. En vertu du décret N° 2.87.275 du 19 septembre 1989, portant création et organisation de la CNFP et des commissions provinciales de la FP, encore en vigueur, cette commission se réunit au moins deux fois par an.

L'essentiel des missions de cette instance et des autres organes de concertation institués (commissions provinciales et conseils de perfectionnement) se trouve actuellement réparti par secteur et mode de formation, voire par projet, et confié à des commissions et groupes de travail formels ou ad hoc. C'est le cas notamment des commissions sectorielles nationales et interprofessionnelles et des jurys d'examen présidés par les professionnels pour la formation professionnelle privée, du comité central et des comités régionaux des contrats spéciaux de formation pour la formation en cours d'emploi, des sous-commissions nationales et provinciales et des comités de suivi pour l'apprentissage. C'est le cas, également pour la coordination et le suivi d'exécution des programmes sectoriels de développement de la formation cogérés avec les branches professionnelles et des programmes de développement de l'ingénierie pédagogique.

Or, cette multitude d'espaces de concertation pour l'implication des milieux professionnels dans la gestion des différents projets de formation implique une grande capacité de mobilisation des personnes ressources parmi les professionnels qui n'est requise que pour certaines branches organisées.

Il en résulte une participation sélective des professionnels à la gestion des projets dont les enjeux sont évidents pour la branche ou les sous secteurs-concernés.

Un autre aspect, pour lequel la contribution des entreprises est jugée nécessaire, se rapporte à l'accueil et à l'encadrement des stagiaires au sein des entreprises. Cet aspect qui devait revêtir un caractère, avant tout, pédagogique s'est transformé en pure formalité administrative dépourvue d'une véritable préparation préalable en matière d'organisation des séquences pédagogiques, de formation des tuteurs et d'outils de mise en œuvre et de suivi. Les déficits relevés à ce niveau concernent l'offre limitée des entreprises en matière d'opportunité de stages surtout des PME & PMI, la faible capacité d'encadrement des entreprises et des centres de formation ainsi que le retard pris dans l'élaboration et le développement des ressources et supports pédagogiques nécessaires à l'organisation des stages et activités de formation au sein de l'entreprise.

2.5 Problème de coordination et de pilotage

Depuis sa mise en place, la formation professionnelle s'est toujours caractérisée par la multiplicité des acteurs et des centres de décision. La mise sur pied d'un dispositif permanent et formalisé de pilotage et de coordination¹ aurait pu pallier aux difficultés inhérentes à la pluralité des intervenants et au manque de capitalisation des acquis qui ont marqué le processus d'évolution et d'édification du système de la formation professionnelle.

L'un des traits majeurs de l'évolution du système sous cet angle réside dans l'instabilité des organes de politique générale des structures administratives ayant la charge de l'orientation et de la coordination du système.

Au plan institutionnel, la formation professionnelle a été rattachée au cours de son histoire, à plusieurs autorités gouvernementales ayant la charge des secteurs divers, allant de l'éducation nationale à l'équipement en passant par l'emploi, le travail, le plan, l'habitat et les affaires sociales². Elle n'a figuré en tant que ministère à part entière dans l'organigramme du gouvernement qu'une fois en 1995.

1. La création en 1963 du Haut commissariat Chargé de la Formation Professionnelle devait répondre à cet impératif de coordination du système. Cet organisme crée auprès de la présidence du conseil et assisté par un organisme consultatif devait centraliser la conception, la coordination et le contrôle de toute l'activité de formation dont l'exécution reste à la charge des différents ministères. (Cf Dahir n° 1-61-086 juin 1963) portant création du haut commissariat à la formation professionnelle B.O n° 2645 en date du juillet 1963. Cet organisme fut remplacé, une année plus tard, par le secrétariat à l'enseignement technique et la formation professionnelle.

2. Après avoir été longtemps rattachée au MEN, la formation professionnelle est confiée aux Ministère de l'Emploi et du plan au cours des années 70 et au Ministère de l'Équipement en 1984. En 1985 fut créée l'Administration de la Formation Professionnelle et la Formation des Cadres qui restait sous l'autorité du Ministère de l'Équipement jusqu'à 1995 date de la création du Ministère de la Formation Professionnelle.

Au plan de l'encadrement administratif, les structures et les fonctions de coordination et d'orientation du système de la formation professionnelle n'ont été définies et formalisées dans un cadre réglementaire qu'à partir de 1985. La mise en place de ces structures devait se faire en parallèle avec la rénovation des structures des différents opérateurs de formation et de développement des mécanismes de coordination et de pilotage susceptibles d'assurer la complémentarité et l'efficacité de l'ensemble du système.

Cependant, le décalage enregistré dans la mise en œuvre effective du processus de restructuration, aux niveaux national, régional et à l'échelle de l'établissement de formation, aggravé dans certains cas par des conflits de compétence ou par un partage mal défini des responsabilités entre l'instance nationale de coordination et les opérateurs de formation, particulièrement l'OFPPT, s'est traduit par des difficultés d'orientation et de coordination de l'exécution des politiques de formation¹.

Ces difficultés apparaissent notamment au niveau du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la carte de la formation professionnelle. Ce processus reste marqué par le faible engagement des opérateurs dans les études d'identification des besoins et par des capacités limitées de programmation et de suivi de l'exécution, accentué par l'absence d'une nomenclature commune des métiers et professions. La carte de la formation professionnelle, devant être assimilée à l'origine à un contrat-programme entre les intervenants, se trouve dans certains cas, réduite à un cadre général de programmation des actions.

2.6 Lacunes au niveau de la gestion des ressources

Au niveau de la gestion des ressources humaines et formatives, le caractère différencié du système de formation entraîne des situations de duplication et de manque de cohérence entre les opérateurs, des disparités de qualification et de statut des formateurs et une multiplication d'approches des programmes de formation.

En effet, malgré les efforts entrepris depuis 1984 en matière de formation des formateurs et d'harmonisation du statut dans un cadre commun adopté en 1990, la mise à niveau des ressources humaines continue de constituer l'une des préoccupations majeures du système. Hormis les disparités des niveaux de qualification et des expériences des formateurs et des managers des établissements de formation, les insuffisances des ressources humaines concernent pour l'essentiel le vécu professionnel en entreprise, la préparation préalable à l'exercice du métier de formateur et le perfectionnement pédagogique et technique lié à l'évolution de la fonction.

Or, comme il a été relevé dans plusieurs études, « *l'on ne pourra faire de saut qualitatif si les formateurs n'ont pas un passé professionnel en entreprise et en production, s'ils démontrent peu d'intérêt par rapport à cette réalité et s'ils ne savent pas maintenir et développer des compétences propres à la formation professionnelle* »².

Comme pour les ressources humaines, la gestion des ressources formatives a souffert de l'absence d'une approche commune pour l'élaboration et la révision des programmes de formation, basée sur une véritable ingénierie nationale de formation. Cette gestion a souffert également de l'inexistence de référentiels de

Depuis 2002 la formation professionnelle relève du Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle auprès du Ministère de l'Emploi de la Formation Professionnelle.

1. La question de la coordination du système est récurrente dans les débats sur la formation professionnelle. Elle a fait l'objet d'une étude dans le cadre du deuxième projet BIRD et a figuré comme axe central dans les colloques nationaux sur la formation professionnelle (1991, 1993, 1997).

2. Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle. Projet de réforme du système d'éducation et de formation-composante F.P. Décembre 1998; P. 20.

compétence et de formation pouvant assurer une certaine cohérence entre contenu, appellation et niveau de formation. Les bilans diagnostics établis font état, à cet effet, d'une diversité de conceptions et de procédures de programmation et d'une absence d'évaluation systématique des programmes. Cette évaluation est nécessaire à la régulation et à l'actualisation des programmes en fonction des exigences du marché de travail¹.

Pour atténuer les difficultés qu'engendre cette diversité d'approche, de contenu et d'appellation des programmes, à la fois pour les employeurs lors de l'évaluation de la pertinence des formations offertes et pour les candidats dans le choix des carrières, des commissions sectorielles de validation des programmes ont été mis en place à partir de 1996. Animées par des professionnels et composées des formateurs et des opérateurs de formation, ces commissions ont pu combler partiellement le déficit relevé en matière d'élaboration des programmes à travers un appui méthodologique et technique aux opérateurs de formation. Cependant leur action reste limitée dans le temps et dans l'espace.

Par ailleurs, la restructuration des programmes selon l'approche par compétence et la modularisation des programmes de formation retenues comme choix pédagogique n'est encore qu'à ses débuts.

2.7 Problématique du financement

Quant à la problématique du financement qui a toujours revêtu un caractère déterminant dans l'évolution du système, elle se pose à la fois en termes de sources de financement et de gestion du système, d'affectation des ressources mobilisées et de maîtrise des coûts.

Actuellement, la structure du financement du système est constituée essentiellement du Budget Général de l'État, du produit de la taxe versée par les entreprises à raison de 1.6 % de la masse salariale, la contribution des familles qui supportent les frais de formation dans le secteur privé et enfin les dons mobilisés au cours de ces dernières années dans le cadre de la coopération internationale. Chacune de ces sources de financement présente des limites et des contraintes qui pèsent sur le fonctionnement global du système et sur sa capacité à faire face aux besoins de développement quantitatifs et qualitatifs de la formation.

Ainsi, les limites du financement public se faisaient sentir dès les premières années de la réforme de 1984². Après une période de croissance des dépenses d'investissement de l'État entre 1984 et 1990, les tendances générales observées au cours de la décennie étaient en faveur de la diminution des budgets de l'État à l'investissement, une baisse estimée à 50 % en dirhams constants³.

La moyenne annuelle des dotations budgétaires consacrées à la formation professionnelle entre 1991-92 et 1998-99 est de l'ordre de 369 M DH, soit 0,62 % du budget général de l'éducation et de la formation. À ces dotations, viennent s'ajouter les crédits ouverts pour le secteur dans les budgets d'investissement des autres départements formateurs estimés en moyenne à 60 MDH par an⁴.

À cette contrainte budgétaire, s'ajoute la complexité du système d'allocation des ressources dans le sec-

1. Cf. notamment; « actes des colloques nationaux sur la formation professionnelle organisés en 1991, 1993, 1997 ». « Étude des méthodologies d'élaboration des programmes », « Étude des structures pédagogiques de la formation professionnelle privée », Direction de l'enseignement professionnel 1989; travaux de la COSEF, Août 2000.

2. L'étude du coût et du financement de la formation professionnelle réalisée par l'Administration de la Formation Professionnelle et de la Formation des Cadres en 1987 dans le cadre du premier projet formation / BIRD conclut que le secteur public ne pourrait financer la croissance prévue de la F.P voir « Étude du sous-secteur de la F.P au Maroc » BIRD. 12 mai 1989; P. 24 voir également la communication de M. ALIOUA « Pour une stratégie intégrée du financement de la F.P », colloque national sur la F.P Tome I, 1991, P. 84.

3. voir « Projet de réforme du système d'éducation et de formation » – composante formation professionnelle, DFP 1998 p. 7.

4. voir M. BOUSSAID, l'analyse du financement public des secteurs de l'éducation et de la formation, COSEF. 2000 pp. 392 & 420.

teur public, liée, notamment, à l'indépendance budgétaire des départements formateurs et à la difficulté d'identification des ressources allouées à la formation professionnelle dans le budget global de ces départements.

L'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle se trouve dans ces conditions privée des moyens de contrôle et peu impliquée dans le système décisionnel d'allocation des ressources.

Pour ce qui est de la taxe de la formation professionnelle qui constitue une composante essentielle du dispositif de financement de la formation professionnelle au niveau de l'OFPPPT, elle continue de soulever de façon récurrente des problèmes de finalité et de modalités de gestion du produit de cette taxe.

Les organisations professionnelles estiment que le produit de la taxe doit être utilisé pour le financement de la formation en cours d'emploi et que le financement de la formation initiale doit être assuré par l'État. Une telle orientation entraînerait un engagement plus soutenu de l'État et une contribution importante des bénéficiaires dans le financement des formations assurées par l'OFPPPT.

Les pouvoirs publics, tout en reconnaissant la nécessité d'affecter une fraction du produit de la taxe à la promotion de la formation en cours d'emploi, considèrent que cette taxe doit continuer à supporter, en partie, la formation de pré-emploi destinée à produire les compétences nécessaires à la mise à niveau de l'économie. Les modifications qu'a connues le décret portant création de la taxe illustrent parfaitement le souci de maintenir un certain équilibre entre le financement de la formation de pré-emploi et la formation en cours d'emploi. Ainsi, les mesures prises pour l'amélioration des procédures de recouvrement de la taxe depuis 1986, l'augmentation du taux de 1 à 1,6 % à partir de 1987 et l'élargissement de la taxe aux établissements publics en 1995, ont été motivées essentiellement par l'impératif de faire face aux besoins de financement de la formation initiale assurée par l'OFPPPT. L'affectation d'une fraction de 20 % à partir de 2002 et de 30 % à l'horizon 2007 de la taxe à la formation en cours d'emploi vise à introduire une clarification institutionnelle en faveur de ce mode de formation¹.

Quant à la participation des ménages au financement de la formation, elle n'est importante que dans le secteur privé de formation où le coût est supporté presque exclusivement par les bénéficiaires². Dans les établissements publics, la contribution des familles des stagiaires en formation initiale se limite à la prise en charge des frais d'inscription. Malgré son importance dans le dispositif global du financement actuel du système, la contribution des ménages ne peut suffire, à elle seule, pour financer le secteur privé. Le coût d'une formation de qualité semble disproportionné par rapport à la capacité financière des ménages et les mesures d'accompagnement nécessaires à l'élargissement de l'accès à cette formation et à la solvabilisation de la demande font encore défaut.

2.8 Problématique de la formation professionnelle en milieu rural

Le dispositif de formation professionnelle en milieu rural accueille en dehors de la formation non formelle moins de 3 % des effectifs globaux en formation. Il se compose de 3 réseaux d'inégale importance : la formation professionnelle résidentielle, la formation professionnelle non formelle et l'apprentissage. L'offre de

1. Cf Décrets n° 2-95-785 (décembre 1995) et n° 2-98-523 (septembre 1998) et n° 2-02-5 (Mars 2002), modifiant et complétant le décret n° 2-73-633 (mai 1974) portant création de la taxe de la F.P., fixant les taux et les conditions de recouvrement de la dite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusions des contrats pour la réalisation des programmes spéciaux de F.P.

2. Selon les déclarations des chefs d'établissements lors de l'établissement des bilans administratifs et pédagogique en 2002/03, le coût moyen de formation s'élève à 6500 Dh par an et par stagiaire. Rapporté à l'ensemble des inscrits (65000); le montant global de la contribution serait de l'ordre de 430 MDH/an, soit plus de 66 % du produit annuel de la taxe de la F.P.

formation, tous types confondus, reste en décalage par rapport aux besoins du monde rural, ne créant que peu de lien avec les exploitations locales et les milieux professionnels. Son attrait, pour les jeunes ruraux n'en est que moins significatif.

Pour ce qui concerne la formation professionnelle résidentielle et alternée, seules 4 % des places pédagogiques sont destinées aux jeunes ruraux. Les établissements situés dans les communes rurales offrent presque exclusivement des formations agricoles et sont réservés aux jeunes ruraux qui n'auront d'autres choix que de s'y inscrire. Actuellement 74 établissements dispensent la formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture pour 26 filières de formation (près de 5 000 stagiaires). À signaler que le taux d'insertion des lauréats en milieu rural est passé de 57 % pour la promotion 1998 à 68,5 pour la promotion 2002.

Quand à la formation par apprentissage, dont l'objectif premier est d'assurer aux jeunes ruraux exclus du système scolaire, une formation adaptée aux spécificités du milieu rural, elle n'a commencé à se développer que tardivement. La rareté des activités non agricoles, mais surtout des structures assez grandes et assez organisées capables d'accueillir des jeunes et de les préparer à la pratique d'un métier expliquent le retard pris dans la mise en place de ce mode de formation en milieu rural.

Ce n'est qu'à partir des années 2000 qu'une stratégie de développement de la formation par apprentissage a été formalisée dans le cadre de la convention cadre conclue en juin 2001 entre le Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle et le département de l'agriculture. Elle vise la mise en œuvre d'un programme de formation par apprentissage de 60.000 jeunes à l'horizon 2007.

Des formations non diplômantes ont été initiées par les départements de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de l'entraide nationale, le département de la pêche et l'OFPPPT. Dans son ensemble, ce type de formation touche 6000 personnes/an. Elles ont pour objectif, avant même la lutte contre le sous-emploi en milieu rural, de garder les jeunes dans leur milieu en offrant des possibilités de se former à un métier ainsi que des opportunités de travailler pour les collectivités locales ou encore des financements pour la création d'entreprise.

L'infrastructure d'enseignement proposé, a été étudiée pour répondre aux spécificités du monde rural. La formation par unités mobiles ou espaces mobiles en sont l'exemple le plus marquant.

Certes, ce type de formation a le mérite d'exister dans un milieu où la rentabilisation d'établissement fixe de formation est loin d'être prouvée, d'autre part, depuis leur création, en 1977, plus de 79 actions ont été menées dans tout le pays. La population touchée est de l'ordre de 1500 stagiaires formées par année. Pour l'exercice 2000/2001, par exemple, 1846 stagiaires ont été formés.

En revanche, ce type de formation comporte, tout de même, quelques inconvénients dont le principal est d'être une formation non diplômante.

Le soutien aux activités dans le milieu rural qui paraît encore à un stade peu avancé devrait être renforcé pour sortir les campagnes marocaines de ce cycle d'appauvrissement continu. Z. Daoud (1982) concluait son article « *l'emploi sans formation, formation sans emploi : le cas du Maroc* » sur ce constat : « *les ressources humaines ne sont pas utilisées de façon optimale et il n'y a aucun ajustement de l'offre à la demande et aucun ajustement de l'offre de main d'œuvre du milieu rural, il faudrait augmenter la scolarisation, interdire le travail des enfants avant 15 ans, imposer l'égalité des salaires avec les adultes, généraliser la sécurité sociale...avec tout ce qu'ils impliquent en fait d'enseignement de santé, de travail, développer l'agro-industrie, les communications, faire de l'aménagement rural et en somme modifier profondément le visage des campagnes* ». Vingt ans plus tard, ces propositions sont toujours d'actualité. La formation professionnelle dans le milieu rural ne peut évoluer que si cet environnement socio-économique change. Certes la priorité gouvernementale est donnée au monde rural, mais on est encore au stade de l'instauration des infrastructures de base. Mais l'on constate que la formation professionnelle est un secteur qui est extrêmement tributaire du tissu économique et de la capacité d'une localité ou d'une région à s'impliquer réellement dans le processus de formation.

3. Éléments de comparaison avec quelques expériences étrangères

L'examen du système de la formation développé par certains pays qui ont connu une croissance industrielle et économique rapide tels la Corée, Singapour, Maurice et le Brésil, est riche d'enseignements. Les éléments de comparaison retenus à cet égard concernent le rôle stratégique et prépondérant de l'intervention de l'État et le modèle de financement.

3.1 L'expérience de la Corée et de Singapour

En Corée et à Singapour, la croissance économique a été très rapide, les besoins en main d'œuvre qualifiée ont également augmenté de manière considérable. Dans ce contexte, le développement de la formation professionnelle – en tant que composante des ressources humaines – a constitué un pilier important d'accompagnement de la croissance.

Aussi bien en Corée qu'à Singapour, l'État a joué un rôle stratégique dans le développement et le financement de la formation professionnelle. Dans ces deux pays, l'État a fortement utilisé la formation professionnelle en tant qu'outil de gestion du marché du travail.

Dans le cas de la Corée, la formation professionnelle était intégrée au système de l'éducation nationale, alors qu'à Singapour son développement s'est fait en dehors du système éducatif.

En Corée, afin de lutter contre la pénurie du personnel qualifié de niveau intermédiaire, le Ministère de l'Éducation a entrepris de porter la capacité d'accueil des lycées professionnels de 750.000 en 1992 à 1 million en 1995.

En Corée, l'importance de l'intervention de l'État se manifeste notamment à travers l'obligation (loi de 1976 sur la formation professionnelle) faite aux entreprises d'au moins 300 personnes de former, chaque année, une partie de leur personnel. Les entreprises qui ne respectent pas la loi sont tenues de verser à l'État une taxe dont le montant est calculé en fonction des coûts moyens de formation dans le secteur.

À Singapour, l'organisme chargé de la formation professionnelle et technique (IVTB) assure la formation continue des salariés ainsi qu'un programme de formation professionnelle destiné aux enfants, âgés de 12 à 14 ans, ayant quitté le système scolaire.

Depuis 1988, le financement de la formation repose sur le principe du cofinancement entre l'État et le secteur privé. Les activités de l'IVTB sont en partie financées par un fonds alimenté par les produits d'une taxe prélevée sur les salaires versés par les entreprises. Mais l'État participe directement au financement des dépenses de l'IVTB à concurrence de 85 % des dépenses de capital et jusqu'à 50 % des dépenses de fonctionnement. Les entreprises contribuent par un prélèvement de 1 % sur la masse salariale. Il est prélevé en même temps que les cotisations sociales. Des abattements existent pour encourager les entreprises à entreprendre des actions de formation pour leur personnel.

Ce modèle du Sud-Est Asiatique de la formation professionnelle a été adopté – et adapté – par l'économie mauricienne. Dans ce pays, le système de la formation développé par l'État a aussi joué un rôle d'accompagnement dans la phase de passage d'une économie basée sur la monoculture sucrière à une économie diversifiée.

3.2 L'expérience brésilienne

Le Brésil a été un précurseur dans le domaine de la formation professionnelle. La formation professionnelle est dispensée par de nombreuses institutions. La principale est le SENAI, créé en 1942. Il dépend de la Confédération Nationale de l'Industrie et des Fédérations des Industries des États du Brésil. Il est dirigé par un conseil national et des conseils régionaux ; les Ministères de l'Éducation et du Travail participent à ses instances de décision et de contrôle. Ses structures sont régionalisées, ce qui leur donne beaucoup d'autonomie et des capacités d'adaptation aux besoins locaux. Une seconde grande institution – le SENAC – s'occupe de la formation dans le domaine des services.

Le contrôle de la formation professionnelle – de l'apprentissage de la main d'œuvre – incombe largement aux employeurs. En 1976, il y a eu la création d'une structure de contrôle et de coordination (Système national de formation professionnelle).

Le système de la formation professionnelle a été conçu pour accompagner l'intensification de l'industrialisation, satisfaire la demande en personnel qualifié aussi bien national qu'au niveau régional, accroître le niveau d'instruction et de formation de la main d'œuvre. L'enseignement secondaire réformé en 1971 offre à tous, à côté de l'enseignement général, un enseignement professionnel. La plupart des établissements sont publics à part au niveau supérieur où le secteur privé est majoritaire. Il existe un enseignement supplétif destiné aux personnes ayant quitté l'école primaire ou secondaire en cours de cycle, désireuses de compléter leur formation ou de poursuivre leurs études.

Le financement de la formation professionnelle – du SENAI – est constitué d'une retenue mensuelle de 1 % opérée sur les salaires. Cette taxe est payée par les entreprises des secteurs de l'industrie, des transports terrestres, de la communication et de la pêche.

En plus de cette contribution dite générale, les entreprises employant plus de 500 personnes sont soumises à un prélèvement additionnel de 0,2 % de la masse salariale. La collecte de la taxe est opérée par le ministère de la sécurité sociale qui retient 1 % pour les frais de collecte. Des subventions publiques complètent ce système de financement. 15 % de la contribution nationale et l'intégralité des cotisations additionnelles sont destinées à l'Administration Centrale. Les ressources additionnelles servent essentiellement au financement des plans de formation des entreprises. 85 % des ressources sont transférées aux départements régionaux. Enfin les subventions accordées par l'État sont utilisées principalement dans la formation des formateurs et l'équipement de centres nouveaux.

Depuis 1975, un dispositif d'incitation fiscale a été mis en place pour permettre aux entreprises de déduire de leurs impôts, sous certaines conditions, deux fois le montant des dépenses qu'elles consacrent à la formation. L'objectif visé étant d'encourager les entreprises à développer des plans de formation pour leur personnel. L'expérience a montré que seules les grandes entreprises ont été en mesure de profiter des mesures en faveur de la formation du personnel.

La contribution des entreprises au système de la formation professionnelle est également sollicitée au niveau de la formation alternée : les entreprises sont tenues d'accueillir un nombre d'apprentis représentant entre 5 % et 15 % des emplois qualifiés. Durant la première moitié de la période d'apprentissage, les apprentis reçoivent l'équivalent de la moitié du salaire minimum. Leur rémunération s'élève ensuite aux deux tiers du minimum légal.

Dans ce système la contribution financière des entreprises est importante. Ceci explique le rôle que joue les employeurs dans la gestion directe de la formation professionnelle. Cependant, la régulation étatique est également très présente à travers la réglementation et la répartition des fonds (régions, secteurs...).

La place stratégique de la taxe de la formation professionnelle dans le financement du système fait que toute dégradation des conditions économiques se traduit par une baisse des recettes. En période de raréfac-

tion des ressources normales du SENAI, c'est-à-dire des cotisations, l'équilibre financier n'a pu être maintenu que par le développement des autres ressources notamment la capitalisation d'une épargne importante.

Ce modèle de la formation professionnelle connaît des variations, d'un pays à un autre, en Amérique Latine et même en Europe. Mais, en dépit de ces variations, le principe fondateur demeure le même : il s'agit pour l'État de transférer, auprès des entreprises, une partie de la charge de former la main d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin.

III. Éléments de perspective

1. Grands défis à relever

La formation se trouve au cœur des enjeux de la productivité, de l'innovation technologique, de la valorisation du travail humain et de l'intégration sociale et professionnelle des individus et des groupes. Dans le contexte actuel de la mondialisation et de la compétition internationale, l'évolution des économies et des techniques conduit les entreprises à rehausser leurs exigences en qualification et rend indispensable l'amélioration des performances des systèmes de formation. Par ailleurs, la persistance d'un secteur économique non structuré et des catégories de population marginalisées impose le renforcement significatif de la capacité d'intégration des systèmes de formation professionnelle.

De ce fait, et partant des tendances d'évolution observées, la formation professionnelle sera confrontée dans les vingt années à venir à trois défis majeurs liés, à la mise à niveau de l'économie, à l'intégration sociale et professionnelle des secteurs et des populations marginalisées et à l'efficacité du dispositif de formation, notamment, au niveau de la maîtrise des coûts.

1.1 Défis de la mise à niveau de l'économie

En tant que levier pour la satisfaction des besoins en compétences des entreprises, la formation professionnelle est appelée dans les années à venir à témoigner de grandes capacités d'adaptation et d'innovation, en rapport avec les évolutions de la technologie et des structures d'entreprise.

En effet, la mondialisation et l'accord d'association entre le Maroc et l'Union Européenne, entré en vigueur en Mars 2003, placent l'économie et les entreprises nationales dans des situations beaucoup plus concurrentielles que par le passé. La compétitivité internationale des entreprises sera largement tributaire de leur capacité d'adaptation et d'innovation, tant au niveau des processus de production qu'au niveau des modes d'organisation et de gestion des entreprises. Ceci exigera un investissement considérable dans les ressources humaines et un renforcement de la formation professionnelle en tant qu'outil indispensable à la mise à niveau des compétences des entreprises et à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale.

La formation professionnelle fait déjà partie du programme de mise à niveau initié par les pouvoirs publics en 1997 pour préparer les entreprises marocaines au libre échange avec l'U.E. prévue en 2012.

Les actions engagées dans cette perspective font apparaître l'ampleur des déficits en matière de qualification pour des secteurs jugés porteurs d'emploi.

Ainsi, pour les secteurs du textile-habillement, du tourisme-hôtellerie et des technologies de l'information et de la communication, les besoins en formation exprimés par les professionnels du secteur à l'horizon 2010, nécessitent la production de plus de 210.000 lauréats et la mise à niveau d'environ 360.000 travailleurs et professionnels de ces secteurs¹.

L'enjeu de la mise à niveau, pour la formation professionnelle n'est pas uniquement d'ordre quantitatif lié aux effectifs des bénéficiaires. Il renvoie à deux dimensions complémentaires de la formation professionnelle : (i) une dimension économique visant à contribuer à l'émergence des besoins en compétences des entreprises et leur consolidation par les fédérations professionnelles, et (ii) une dimension formative consistant à accroître la capacité et la qualité de l'offre de formation. Cet enjeu entraînera des exigences encore plus fortes à l'égard d'un système de formation performant et flexible.

1.2 Défis de l'intégration sociale et professionnelle

La formation professionnelle n'a pas pour seule finalité la satisfaction des besoins préalablement identifiés par les employeurs dans les secteurs économiques structurels. Elle peut anticiper, voir engendrer de nouveaux créneaux d'activité professionnelle. Elle peut être utilisée pour injecter de la technicité dans les secteurs non structurés, favoriser l'intégration, la réintégration sur le marché du travail des populations marginalisées et prévenir les exclusions sociales.

Dans le contexte marocain où le secteur dit informel constitue encore le plus grand réservoir d'emploi, où le milieu rural représente près de 50 % de la population, l'efficacité du dispositif de formation professionnelle dépendra en partie de sa capacité d'intégration des secteurs et des populations dans l'économie et la société moderne.

La cible prioritaire serait les jeunes en rupture de scolarité et sans aucune qualification professionnelle. Leur nombre est estimé à plus de 240 000 jeunes par an qui quittent le système scolaire entre la 6^e et 9^e année fondamentale. Assurer une formation professionnelle à ces jeunes en vue de faciliter leur insertion dans la vie active constitue l'un des défis majeurs que la formation professionnelle aura à relever dans les années à venir.

Un autre défi à relever, à ce niveau, concerne la qualification et la valorisation des ressources humaines dans et pour le monde rural. La formation professionnelle ne bénéficie, actuellement, qu'à 3 % des effectifs en formation et le déficit en qualification professionnelle est enregistré, en particulier chez les agriculteurs.

Pour relever ce déficit, c'est la capacité d'intégration du système de formation, en tant que vecteur de développement, qui serait davantage interpellée dans les années à venir. Cette capacité serait, certes, liée à l'amélioration du dispositif d'accueil, mais également à la qualité de l'offre et à son adaptation aux spécificités du milieu rural.

1.3 Déficit de l'efficience et de la maîtrise des coûts de formation

L'amélioration du rendement du système sur le double plan pédagogique et financier constitue une nécessité impérieuse pour le développement futur de la formation professionnelle. Déjà, au stade actuel, le coût de

1. Voir accords – cadre signés par le Gouvernement et le partenariat pour la mise à niveau et le développement des secteurs du Tourisme (janvier 2011), du NTIC (Avril 2001) et du textile (Août 2002).

la formation, jugé élevé par rapport au programme d'enseignement général, s'est traduit par un alourdissement des charges de l'État et par le recours de plus en plus au secteur privé de formation et aux entreprises comme espace de formation.

La croissance prévisible de l'appareil de formation pour faire face aux défis économiques et sociaux relevés précédemment¹, impose de nouvelles approches pour optimiser les ressources et bien gérer les coûts de formation.

À cet égard, le recours systématique à l'alternance et à l'apprentissage comme choix pédagogiques devrait permettre outre le gain économique obtenu notamment à travers la consolidation des liens avec les milieux professionnels, une économie de coût de formation estimée à au moins 25 % par stagiaire².

Dans le même ordre d'idées, l'adaptation des durées, des moyens et des coûts aux exigences réelles de chaque type de formation devrait contribuer à l'amélioration du rendement du système en assurant avec la même capacité d'accueil, la production de plus de lauréats qualifiés ou diplômés. Ceci, implique une rupture avec la logique de l'année scolaire et l'introduction d'une certaine flexibilité au niveau de la gestion des programmes des méthodes et du calendrier de formation en rapport avec les qualifications et les métiers objet de la formation.

L'amélioration du rendement du système rend également indispensable la mise en place de mécanismes permettant la mesure des efforts financiers consentis par la collectivité et l'évaluation régulière des modalités de gestion et d'affectation des ressources de leur adéquation avec les objectifs des politiques publiques.

À cet effet, et comme suggéré par la charte nationale d'éducation et de formation, l'institution d'un système de « comptes nationaux de l'éducation » est de nature à contribuer à l'émergence d'une culture de l'évaluation nécessaire à l'efficience et à l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

En raison de la complexité du système de formation professionnelle et des circuits financiers en vigueur, le « compte économique de la formation professionnelle » devrait permettre de préciser le rôle des principaux financements publics ou privés et chacun des pôles majeurs de l'appareil et de définir les relations financières qu'entretiennent les différents acteurs sur le marché de la formation³.

2. Tendances d'évolution du système

2.1 Consolidation et extension du dispositif de formation

Au regard de l'ampleur des défis de la qualification et de la valorisation des ressources humaines, les objectifs du développement de la formation professionnelle à court et à moyen terme (horizon 2010 de la charte nationale d'éducation-formation), ainsi que les perspectives à long terme (horizon 2025) laissent présager des restructurations et des renforcements significatifs du dispositif de formation.

Au niveau de la formation initiale de pré-emploi, l'objectif de qualifier professionnellement 70 % des personnes qui arrivent chaque année sur le marché de travail peut être retenu comme perspective souhaitable

1. L'objectif retenu par la charte nationale d'éducation et de formation consiste à faire passer la proportion des personnes professionnellement qualifiées arrivant chaque année sur le marché du travail d'environ 20 % à au moins 50 %, à l'horizon 2010 voir COSEF, charte nationale. P. 20.

2. Étude sur le financement de la formation professionnelle citée par M. Khalid Alaoui, actes du 1^{er} colloque sur la F.P, 1991, Tome 1, P. 90.

3. Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle-Compte économique de la formation professionnelle, cadre méthodologique et conceptuel Avril 2003.

et réalisable à l'horizon 2025. Elle s'inscrit dans le prolongement des objectifs de la charte nationale d'éducation formation et exprime la tendance en faveur de l'accroissement du taux de qualification des populations.

Cette perspective nécessiterait, néanmoins une augmentation substantielle de la capacité de production du système de la formation professionnelle.

Sur la base des projections de l'évolution des effectifs et des lauréats de la formation professionnelle à l'horizon 2010 et de l'extrapolation des tendances d'évolution, le système de la formation professionnelle est amené à doubler sa capacité de production tous les dix ans. Ce qui permettra de faire passer le flux annuel des lauréats de la formation professionnelle de 100.000 actuellement à près de 400.000 en 2025.

Au niveau de la formation en cours d'emploi, la perspective d'articuler ce mode de formation autour du marché et de pérenniser les mécanismes de financement et de gestion dans un cadre institutionnel devrait permettre d'augmenter considérablement le nombre des bénéficiaires de la formation continue à l'horizon 2025. L'objectif consiste à faire bénéficier près de 40 % des salariés déclarés à la CNSS, contre 16 % actuellement et 20 % prévus en 2010. Ceci permettra de mettre à niveau les compétences des entreprises tous les deux ans et demi.

Compte tenu de la dynamique d'investissement dans les ressources humaines, enclenchée ces dernières années, la tendance d'évolution dans les années à venir semble en faveur du renforcement de la formation continue en cours d'emploi, tant au niveau de l'offre que de la demande.

2.2 Consécration de l'entreprise comme espace de formation

La tendance vers le développement des formations qui consacrent l'entreprise comme lieu de formation, et principalement la formation alternée et l'apprentissage, est inscrite dans les plans de développement de la formation à court et long termes. Les objectifs recherchés visent à la fois l'élargissement quantitatif et l'amélioration des conditions d'accueil et d'encadrement au sein des entreprises.

Conçu comme un des éléments stratégiques du programme de mise à niveau, le développement de l'alternance et de l'apprentissage à l'échelle nationale constitue un défi pour tous les intervenants et particulièrement l'entreprise, considérée comme l'élément clé dans la réussite du projet.

À cet effet, la perspective d'une implication effective des entreprises dans l'aménagement et l'organisation de la formation à grande échelle doit être soutenue par des mesures destinées à améliorer l'aptitude et la disposition des entreprises à contribuer au développement de la formation en milieu de travail. Ces mesures doivent remédier, notamment, aux problèmes et insuffisances relevés dans la sensibilisation des chefs d'entreprises à l'égard des exigences, des coûts et bénéfices de ce mode de formation et dans la qualification des tuteurs et formateurs et dans l'adaptation des programmes de formation.

Conclusion

Le dispositif de formation professionnelle qui accueille actuellement près de 185 000 stagiaires et 32 000 apprentis en formation initiale, et assure la formation en cours d'emploi à plus de 16 % des salariés déclarés à la CNSS, constitue incontestablement un des instruments essentiels des politiques publiques de développement des compétences et de valorisation des ressources humaines. Il a, non seulement, contribué à l'amélioration du taux de qualification des personnes qui accèdent au marché de travail, mais il a aussi largement favorisé l'ouverture du système d'éducation sur son environnement économique.

Instituée depuis les années 40 et définie alors comme une activité propre de l'entreprise, la formation professionnelle a connu depuis, des évolutions quantitatives, qualitatives et organisationnelles en rapport avec les besoins et contraintes découlant de l'évolution de la société et de l'économie marocaine.

Outre les mesures de réforme initiées dans les années 60, avec la mise en place du Haut Commissariat à la Formation Professionnelle et la création de l'OFPPPT et l'instauration de la taxe de la formation professionnelle en 1974, le dispositif de formation a connu depuis l'indépendance deux phases essentielles dans son processus de réforme. La première est intervenue en 1984 et la seconde a été mise en œuvre à partir de 2000 dans le cadre de la charte nationale d'éducation-formation.

Conçu à la fois, comme un outil de qualification des demandeurs d'emploi et un instrument de mise à niveau des compétences des entreprises, le système de formation professionnelle s'est progressivement édifié pour tenter de répondre aux objectifs multiples et diversifiés assignés par la réforme.

Les résultats enregistrés durant cette période font état de progrès significatifs sur les plans de l'infrastructure de formation, du fonctionnement et de l'organisation interne du système, mais également au niveau de l'implication des partenaires et des utilisateurs du produit de la formation.

Les performances réalisées sont perceptibles au niveau de la rentabilité interne et externe du système, mais également en termes d'attraction chez les jeunes et de satisfaction chez les bénéficiaires et utilisateurs.

Toutefois, la capacité et le dimensionnement actuels du système demeurent en deçà des attentes et des besoins de plus en plus élevés en qualification / reconversion professionnelles et d'insertion dans la vie active. Conditionnée en amont par le système d'enseignement général et en aval par le système productif, la formation professionnelle a évolué sous la pression et les contraintes de ces deux systèmes déterminants, sans jamais pouvoir réaliser le degré d'adéquation souhaitée entre l'éducation, la formation et l'emploi. Sa capacité d'accueil n'a pu couvrir que 30 % de la demande sociale et sa production permet à peine de qualifier 20 % des jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail.

Outre les aspects quantitatifs tributaires de la capacité d'accueil, le dispositif actuel de formation professionnelle continue d'accuser des déficits et des dysfonctionnements liés à son organisation interne et à l'environnement dans lequel il évolue. Les dysfonctionnements internes concernent pour l'essentiel :

- la pluralité des acteurs de formation et la faiblesse des mécanismes de pilotage ;
- la disparité des infrastructures de formation entre opérateurs (public, privé) secteurs d'activité et régions économiques ;
- la faible qualification des ressources humaines dans et pour le monde rural (3 % du dispositif de formation alors que le milieu représente près de 50 % de la population) ;
- les carences au niveau des ressources humaines et formatives et la diversité d'approche du contenu et d'appellation des filières de formation.

Quant aux principaux déficits liés à l'environnement du système et qui conditionnent d'une manière ou d'une autre son développement, ils concernent pour l'essentiel :

- le niveau d'enseignement général et d'initiation professionnelle requis pour l'accès à la formation professionnelle. Ce niveau, jugé insuffisant, est tributaire de la qualité de l'enseignement de base, du processus d'orientation tout au long de la scolarité et de la capacité de l'école à s'ouvrir sur son environnement économique et social. Dans ces conditions, la formation professionnelle ne peut en aucun cas – ou à des coûts élevés – compenser les défaillances de l'enseignement général ;
- la capacité limitée d'intervention des chambres et organisations professionnelles, comme acteurs de formation et comme relais pour l'intégration du système de formation dans son environnement économique et pour l'insertion professionnelle des formés ;

- la faible aptitude et le peu de disposition des entreprises à s'ériger comme un véritable espace de formation;
- les limites du financement public face aux besoins de développement quantitatif et qualitatif de la formation;
- le problème de la solvabilité de la demande pour le secteur privé de formation.

À ces déficits, s'ajoutent le retard pris par rapport à l'évolution des techniques et des standards internationaux en matière de qualification et de diplômes professionnels, le recours aux technologies de l'information et de la communication comme modalité d'apprentissage ainsi que le développement des capacités d'anticipation des systèmes de formation pour faire face à l'émergence de nouveaux métiers et professions.

Pour faire face à ces déficits, le système de formation professionnelle est appelé à se positionner clairement par rapport aux enjeux actuels de la productivité, de l'innovation technologique, la valorisation du travail humain et de l'intégration sociale et professionnelle. Dans le contexte actuel, ces enjeux renvoient à trois dimensions essentielles :

La première concerne le positionnement de la formation comme instrument de mise à niveau des ressources humaines des entreprises et d'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale. Compte tenu des besoins exprimés par les professionnels (accords cadres conclus avec les secteurs du textile, des technologies de l'information et de la communication du tourisme-hôtellerie), ce positionnement nécessite un renforcement significatif de l'appareil de formation et de sa capacité d'adaptation aux mutations que connaît le marché de travail.

La deuxième dimension est liée au rôle que peut jouer la formation en tant que vecteur de développement et d'intégration des populations en difficulté d'insertion professionnelle et des secteurs économiques non structurés. Les cibles prioritaires seraient constituées des jeunes en rupture de scolarité sans aucune qualification professionnelle et le milieu rural qui demeure marginalisé dans le dispositif actuel (3 à 4 % des effectifs en formation).

La troisième dimension est relative à l'amélioration du rendement du système sous le double plan pédagogique et financier à travers l'adoption de nouvelles approches de gestion du système et d'optimisation des ressources.

À cet égard, le recours systématique à l'alternance et à l'apprentissage et l'introduction graduelle de l'approche par compétence s'imposent comme choix pédagogique et comme mode de gestion du système. Dans le même ordre d'idées, il s'avère nécessaire de mettre en place des mécanismes permettant de préciser le rôle des principaux financements public et privé et d'évaluer les modalités de gestion et d'affectation des ressources et leur adéquation avec les objectifs des politiques publiques.

La prise en compte de ces enjeux dans les stratégies de développement du système passe nécessairement par :

- l'ancrage de l'appareil de formation dans le tissu de production afin d'assurer un accompagnement plus soutenu des entreprises;
- le renforcement de la capacité opérationnelle des organisations professionnelles pour l'identification et l'expression de la demande de formation.

Cette perspective qui s'articule autour de la logique de réponse à la demande de formation et de sa contractualisation avec les entreprises et les organisations professionnelles, paraît réalisable pour le secteur moderne structuré. Celui-ci a déjà montré de bonnes dispositions pour s'impliquer réellement dans le processus de formation dans un cadre de partenariat avec les pouvoirs publics.

Pour le secteur dit informel, une logique de l'offre doit continuer à structurer le dispositif en vue de pro-

mouvoir une formation flexible et de qualité. Cette orientation permettra d'injecter de la technicité dans ce secteur et de l'intégrer progressivement dans l'économie moderne.

Une telle perspective de développement implique également des stratégies de rupture avec des logiques et des politiques qui sont à l'origine d'un certain nombre de dysfonctionnements du système actuel et qui concernent notamment :

- la multiplicité des centres de décision en matière de conduite des politiques publiques de formation professionnelle (Ministère de la Formation Professionnelle, Départements Ministériels, Établissements sous tutelles... etc) et des rouages administratifs au niveau national, régional et local;
- la séparation pédagogique et institutionnelle entre la formation professionnelle et l'enseignement technique de niveau pré et post baccalauréat (technicien, bac technologique, technicien spécialisé, BTS, licence professionnelle,...);
- l'orientation directe des élèves de la 3^e année de l'enseignement secondaire collégial et des élèves du tronc commun du cycle secondaire qualifiant vers le niveau de qualification professionnelle;
- la reconnaissance automatique des diplômes et certificats délivrés par les établissements publics de formation;
- le statut des formateurs et gestionnaires des établissements calqué sur celui de la fonction publique;
- le système de financement basé presque exclusivement sur l'État dans les établissements publics et sur les ménages dans les établissements privés.