

Royaume du Maroc

Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité

Secrétariat d'Etat Chargé de la Formation Professionnelle

Atelier sur l'évaluation de l'impact des programmes de formation

Support de la présentation de la délégation marocaine

M. Khalid ALAOUI- Directeur de l'Enseignement Professionnel



Casablanca – 20 Janvier 2004

Plan de la présentation

I- Contexte national de la mise à niveau de l'économie

1. Contexte de l'économie nationale et défis à relever

II- Stratégie de mise à niveau et de développement de la formation professionnelle

1. Développement et mise à niveau de l'appareil de formation
2. Développement de la formation professionnelle alternée
3. Développement de la formation professionnelle par apprentissage
4. Mise à niveau et développement de la FP privée
5. Développement de la formation en cours d'emploi (FCE)
6. Principaux projets de développement de la formation professionnelle

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la compétitivité et la productivité des entreprises

1. Expériences engagées et difficultés
2. Attentes par rapport aux études d'impact
3. Résultats attendus de l'atelier

I- Contexte National de mise à niveau de l'économie

Contexte de l'économie nationale :

- 1 Mondialisation de l'économie, globalisation des échanges et nouveaux pôles de concurrence très offensifs (Europe de l'est, Asie,...)**
- 2 Accord d'association avec l'Union Européenne pour l'établissement progressif d'une zone de libre-échange à l'horizon 2010**
- 3 Négociations avec les Etats-Unis pour la conclusion d'un accord de libre-échange**
- 4 Zone de libre échange avec les pays arabes méditerranéens : Maroc, Tunisie, Egypte et Jordanie (Déclaration d'Agadir)**

I- Contexte National de mise à niveau de l'économie

Défis à relever :

INTÉGRER L'ÉCONOMIE MAROCAINE DANS LA DYNAMIQUE MONDIALE DE LA COMPÉTITIVITÉ

- Mettre à niveau le tissu économique existant
- Créer les conditions favorables aux investissements, notamment étrangers
- Valoriser les ressources humaines, en particulier par la formation et la mise à niveau des compétences

Préalable : Mise à niveau et développement du système de formation

II- Stratégie de mise à niveau et de développement de la formation professionnelle

Missions de la Formation professionnelle :

- **La satisfaction des besoins en compétences des entreprises ;**
- **La promotion de l'emploi des jeunes ;**
- **L'amélioration de l'employabilité des travailleurs.**

Soubassements de la stratégie :

- **Implication des professionnels dans la gestion de la formation afin de l'adapter aux besoins des entreprises**
- **développement des modes d'apprentissage qui consolident l'enracinement de la formation dans le milieu professionnel afin de favoriser l'insertion des lauréats.**

II.1. Développement et mise à niveau de l'appareil de formation

➤ **4 niveaux de formation : Technicien Spécialisé, Technicien, Qualification, et Spécialisation**

➤ **201.000 STAGIAIRES EN 2003/2004 dont 42% de filles et 1/3 dans les EFP privés**

OBJECTIF 2003/2007 : 620.000 lauréats dans les spécialités qui offrent un potentiel d'emploi

II. 2. Développement de la formation professionnelle alternée

➤ Définition :

- Formation professionnelle initiale diplômante régie par la loi 36-96
- Se déroule à raison de la moitié au moins de sa durée totale en entreprise et du tiers au moins de sa durée au sein d'un EFP.

➤ Finalité :

- former des jeunes selon les besoins de l'entreprise et les imprégner de sa culture pour faciliter leur insertion ;
- Renforcer l'ouverture de l'EFP sur le milieu professionnel.

➤ EFFECTIFS 2002-2003 : 13.000 stagiaires

➤ OBJECTIF 2007-2008 : 21.000 stagiaires

II.3. Développement de la formation par apprentissage

■ Définition :

- Formation initiale diplômante **ou seulement qualifiante** régie par **la loi 12-00** ;
- Formation pratique en entreprise à raison d'au moins 80% de sa durée globale, complétée, pour 10% au moins de cette durée, par une formation générale et technologique.

■ Finalités :

- ▶ Qualifier les jeunes n'ayant pas les conditions de niveau et d'âge requises, en s'appuyant sur le tissu économique des PME/PMI ;
 - ▶ Contribuer à la sauvegarde des métiers de l'artisanat ;
 - ▶ Assurer aux jeunes ruraux une formation adaptée (fils et filles d'agriculteurs).
 - ▶ Impliquer les chambres et organisations professionnelles dans l'apprentissage des métiers.
- Effectifs 2002-2003 : **15.300** apprentis
- Objectif 2007-2008 : **51.300** apprentis

II.4. Mise à niveau et développement de la FP privée

cadre juridique (loi 13-00) :

- Institue un **cahier des charges** pour l'attribution des autorisations sur la base d'un projet de formation
 - Consacre le **système de qualification** des filières de formation
 - Instaure un **système d'accréditation** des EFPP qui leur permet d'organiser des examens au profit de leurs stagiaires dans les filières qualifiées et de délivrer des **diplômes reconnus par l'État**
 - Permet **l'organisation des examens** par les établissements publics au profit des stagiaires du secteur privé dans la cadre de conventions.
-
- **Effectifs 2002-2003 : 66.000** stagiaires
 - **Objectif 2007-2008 : 95.000** stagiaires

II.5. Développement de la formation en cours d'emploi

Mise en place en 1996/97, dans le cadre du 3ème projet BIRD et de concert avec les partenaires sociaux, de deux mécanismes complémentaires pour encourager les entreprises à intégrer la Formation en Cours d'Emploi (FCE) dans leur plan de développement:

➔ **Le 1er MECANISME** porte sur la création des **Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC)** qui sont des associations constituées par les branches professionnelles.

➤ **Objectif des GIAC :**

- ❖ **Inform**er et sensibiliser les entreprises à l'importance de la FCE
- ❖ **Assister** les entreprises dans l'identification de leurs besoins en compétences et faire émerger leur demande en FCE.

II.5. Développement de la formation en cours d'emploi

- ➔ **Le 2ème MECANISME porte sur le développement de la formation en Cours d'Emploi dans le cadre du système des Contrats Spéciaux de Formation (CSF)**
 - **Système supervisé au niveau national et géré au niveau régional dans un cadre tripartite (Etat, employeurs, salariés)**
 - **Ressources Mutualisées, en privilégiant la PME, les actions réalisées dans le cadre d'un plan de formation et les actions de formation sectorielle**
 - **Système piloté par la demande des entreprises qui choisissent elles mêmes les opérateurs de formation en fonction de leurs besoins**

II.5. Développement de la formation en cours d'emploi

Publication du décret n°2.02.5 modifiant et complétant le décret n°**2.73.633** portant création de la taxe de formation professionnelle en vue de :

- **Pérenniser le financement de la FCE:**
Affectation d'une fraction de la TFP (1,6 % de la masse salariale) : **20% à partir de 2002, et 30% en 2007, soit 300 MDH environ**
- **Instituer les manuels de procédures des CSF et des GIAC**
- **Renforcer le contrôle de la FCE**

II.5. Développement de la formation en cours d'emploi

Élaboration d'une loi organisant la FCE et de ses textes d'application qui :

- **instiue la responsabilité des employeurs à assurer la FCE et le devoir des salariés pour suivre cette formation**
- **instaure le droit des salariés à la formation (2 jours/an au moins cumulables sur 5 ans)**
- **instiue le principe de la validation des acquis professionnels des salariés pour valoriser les compétences professionnelles acquises dans l'entreprise**
- **consacre la gestion tripartite actuelle de la FCE.**

Objectif 2007:

Faire bénéficier annuellement 25% des salariés déclarés à la CNSS de la FCE

II.6. Principaux projets de développement de la FP

Préparation de **6 grands projets** et mise en place des mécanismes de leur mise en œuvre :

Projet	Cadre et montant du don
Création d'EFP sectoriels cogérés avec les professionnels dans les secteurs des IMMEE, du Transport routier, de l'Agroalimentaire, de la Plasturgie et du BTP	Coopération avec l'AFD (15 Millions d'Euros)
Mise à niveau du SFP dans 14 secteurs et développement des mécanismes d'identification et de satisfaction des besoins en compétences	Programme MEDA 1 avec l'UE (38 millions d'Euros)
Mise à niveau et développement de la FP dans les secteurs Tourisme/hôtellerie, Textile/habillement et TIC	Programme MEDA II avec l'UE (50 Millions Euros)
Appui à l'implantation de APC dans 8 établissements de référence en vue de sa généralisation à l'ensemble du SFP	Coop. avec le Canada (10 Millions \$ CAN)
Appui au développement de la formation professionnelle en Milieu du Travail (FCE, FPA, apprentissage) dans les secteurs tourisme/hôtellerie à Agadir et textile/habillement à Casa	Coop. avec la RFA (3,8 Millions Euros)
Appui au développement de l'apprentissage et mise à niveau de la formation dans le secteur de la réparation des engins à moteur dans la Région Souss-Massa-Drâa	Coop. avec la Belgique (2,5 Millions Euros)

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

1.1- Première expérience engagée :

Contexte :

3ème projet BIRD consacré à la FCE

OBJECTIFS RECHERCHES :

- ✓ Déterminer les effets des mécanismes mis en place sur l'amélioration de la productivité et la compétitivité et formuler de recommandations pour en améliorer leurs l'efficacité;
- ✓ Développer des systèmes d'information au niveau des entreprises permettant d'assurer le suivi et l'analyse de l'incidence de la formation sur la compétitivité

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

Domaines retenus pour la collecte des données:

- **Production** (exportation, productivité du travail, VA,..)
- **Emploi** (effectif par catégorie, niveau d'études, taux de renouvellement de la main d'oeuvre...)
- **Rémunération** (salaire moyen, structure de la rémunération)
- **Formation** (infrastructure de formation, formation informelle,...)
- **Technologies** (dépenses, procédés techniques, contrôle de qualité,...)

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

Difficulté rencontrée :

Difficulté d'isoler l'incidence de la formation sur la productivité et la compétitivité parmi une multitude de facteurs qui interviennent dans la réalisation du même objectif



Rareté d'une expertise pointue dans le domaine

Manque de familiarité des gestionnaires marocains du projet avec l'approche

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

1.2- Etude en cours de réalisation (en partenariat avec la FEF) :

Réalisée avec le concours :

➤ d'un Comité scientifique composé de 3 chercheurs des pays du Maghreb, 3 chercheurs européens et 3 experts de la FEF a pour fonctions de délimiter l'objet de l'observation et sa problématique et de contribuer à construire la méthodologie de l'étude.

➤ d'un Comité de pilotage au niveau du Maroc qui aura pour mission le suivi de la réalisation de l'étude;

➤ d'une équipe de recherche opérationnelle composée d'experts relevant d'un consortium d'instituts mixtes maroco-européens compétents dans la problématique.

➔ *Projet de méthodologie élaboré*

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

2- Attentes par rapport aux études d'impact :

- ✓ Étudier les motivations des entreprises pour former leurs salariés et analyser les contraintes auxquelles elles se heurtent pour identifier les besoins en compétences et en formation**
- ✓ Disposer d'indicateurs pertinents et fiables, produits dans les délais et à un coût raisonnable et permettant d'évaluer l'impact de la formation sur la compétitivité des entreprises et la productivité des salariés**
 - Apporter les améliorations nécessaires aux mécanismes en place**
 - concevoir de manière appropriée les futurs programmes de développement de la formation**
- ✓ Juger de l'efficacité des dépenses en formation**
- ✓ Mettre en place à terme un observatoire de la formation en cours d'emploi**

III- Evaluation de l'impact de la formation sur la productivité et la compétitivité des entreprises

3- RESULTATS ATTENDUS DE L'ATELIER :

- Définir une méthodologie et des indicateurs permettant de mesurer l'impact de la formation
- Informer toutes les parties concernées des expériences internationales dans le domaine et les sensibiliser à l'importance de études d'impact ;
- Constituer un vivier de compétences marocaines familiarisée avec les outils, techniques et méthodes de conception et d'analyse utilisées dans ce genre d'approche ;
- Outiller l'équipe chargée d'assurer le suivi de l'étude en cours de réalisation en partenariat avec l'ETF, pour finaliser la méthodologie et suivre la réalisation

MERCI DE VOTRE
ATTENTION