

Les pouvoirs publics et les chefs d'entreprises n'ont jamais été avares de compliments sur ce que la formation professionnelle peut apporter en termes de création d'emplois et de compétitivité. Et ils n'ont pas tort d'y croire. La Chine, la Corée du Sud ou encore l'Inde doivent leur décollage, en partie, à ce type de formation. Le Maroc, également depuis presque vingt ans, a mis les gros moyens sur la formation professionnelle, dans le but avoué d'améliorer l'employabilité des jeunes pour faciliter leur insertion dans la vie active, en veillant à la satisfaction de la demande économique et sociale d'une part, et au perfectionnement des salariés pour maintenir leur employabilité et améliorer leur situation économique et sociale d'autre part. Seulement, après deux décennies, les diplômés de la formation professionnelle chôment plus que les autres. Comment en est-on arrivé-là ?

PAR ADAMA SYLLA

FIASCO DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

Course contre la montre engagée par le gouvernement El Otmani qui doit soumettre, dans moins d'une dizaine de jours, à l'attention de S.M le Roi des propositions concrètes et immédiates pour relever le niveau de la formation professionnelle au Maroc. Sur la question, le Chef du Gouvernement se veut rassurant en indiquant que le document sera prêt après expiration du délai de trois semaines fixé par le Souverain, le 1er octobre dernier : « *L'exécutif est en train de mettre au point un plan intégré et exhaustif afin de relever le niveau de la formation professionnelle conformément à des objectifs aux contours bien définis* », dit-il. Mais, comment le Maroc qui, depuis 2001, a mis le paquet sur ce type de formation, est passé à côté. Pourtant, tous les discours trouvaient en la formation professionnelle une des clés pour résoudre la problématique du chômage. La principale raison avancée était que les entreprises avaient besoin non pas de détenteurs de diplômes « généraux », mais d'une main-d'œuvre plutôt spécialisée et donc rapidement opérationnelle. Et, depuis, les créations d'établissements de formation professionnelle (EFP), à la fois publics et privés, se sont multipliées. De 2002

à fin 2017, l'OFPPPT, principal opérateur de la formation professionnelle au Maroc (près de 90% du dispositif), a formé plus de 1,7 million de jeunes, faisant passer le nombre de places pédagogiques de 54000 à plus de 500 000 l'année dernière, dans plus de 300 filières à travers un réseau de 356 établissements. Pour la seule rentrée 2018/2019, selon le Plan d'action 2018 de l'office, la capacité d'accueil de l'OFPPPT devrait atteindre 592 000 places pédagogiques en formation initiale, et le réseau d'Établissements de formation être porté à 370 EFP, à travers la création de 24 nouveaux centres (12 sectoriels et 12 multiservices). Il faut dire qu'au fil des années, si l'office a multiplié les filières, allant du textile en passant entre autres par le tourisme, l'agroalimentaire, l'aéronautique, le BTP, la construction métallique, la logistique, la plasturgie, jusqu'à l'automobile, il n'avait pas aussi le choix : les pouvoirs publics l'ont mis au pas pour accroître les volumes afin d'accompagner les différentes stratégies sectorielles (Vision 2020, Plan d'accélération industrielle, Plan Maroc Vert, stratégie de compétitivité logistique, Plan Rawaj, Halieutis, Vision 2015 de l'artisanat, stratégie énergétique 2030...). Mais dans cette course au volume non



maitrisé, la qualité des cursus n'a pas toujours suivi. Un responsable au Secrétariat d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, chargé de la formation professionnelle, analyse autrement cette situation. Selon lui, ce département est d'abord chargé de répondre à une «demande sociale» qui s'exprime à travers l'affluence croissante vers la formation professionnelle. Résultat des courses : le marché du travail a tourné le dos à la masse des diplômés des EFP. Le 2 mai dernier, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) faisait également un constat explosif, dans son étude «formation et emploi au Maroc». «La première destination de nos jeunes diplômés de la formation professionnelle est le chômage», avait lancé Ahmed Lahlimi, Haut-Commissaire au Plan, pour planter le décor lors de sa présentation de l'enquête. En effet, selon ce rapport, le taux de chômage qui frappe les lauréats de la formation professionnelle (22,7%) est largement supérieur à celui de l'ensemble des diplômés âgés de 15 ans et plus (17,9%). Non seulement le taux de chômage des diplômés est toujours supérieur

à celui de la moyenne nationale (20% de chômeurs) mais, en plus, le taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle (celle-là même qui destine pourtant immédiatement les jeunes à un métier généralement manuel) est supérieur à celui que connaissent les diplômés de l'enseignement général. Pire, leur taux de chômage a tendance à augmenter avec leur niveau d'études au sein de la formation professionnelle. Ainsi, selon le HCP, 28,5% des diplômés en qualification professionnelle sont au chômage, contre 21,3% pour ceux qui n'ont reçu qu'une initiation profession- ...

“ Notre préoccupation est que la formation professionnelle doit être basée sur l'approche par compétence et non des connaissances. Au final, si la quantité des lauréats a été largement augmentée, la qualité n'y est pas. Même si nous ne disposons pas encore d'étude indépendante, nous pouvons dire que très peu sont recrutés par les entreprises de BTP.



Taoufik Cherradi, Président de la Commission formation et emploi de la Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Publics (FNBTP).

nelle. Enfin, même pour ceux qui ont trouvé un emploi avec l'une ou l'autre de ces qualifications professionnelles, leur déclassement est trois fois supérieur à celui que rencontrent les jeunes issus de l'Enseignement général, affichant respectivement 33,6% et 11,6%. En d'autres termes, ils sont trois fois plus nombreux à travailler en dessous de leurs capacités ou à disposer d'un emploi qui demande une qualification inférieure à celle qu'ils ont obtenue. « Les déclassements sont autant l'effet de la faible adéquation des diplômés à l'offre d'emplois que de la faiblesse du niveau et de la diversité de cette offre. C'est ainsi qu'ils restent particulièrement élevés dans l'agriculture, sylviculture et pêche, l'industrie extractive et manufacturière, ou encore le BTP où l'offre d'emplois est élevée et peu qualifiée, alors qu'ils ont tendance à se réduire, en revanche, dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, dont les emplois exigent plus de qualification », explique l'étude du HCP.

Ce n'est pas un hasard si sur cette question, le Roi Mohammed VI, en l'espace d'un mois et demi, a fait deux sorties, notamment dans son discours du 20 août dernier et lors d'une séance de travail consacrée à la mise à niveau de l'offre de formation professionnelle » qu'il a présidée, pour réorienter la formation professionnelle vers la création de plus d'emplois. « Le Souverain a donné Ses Hautes Directives pour le développement de nouvelles formations dans les secteurs et métiers porteurs tout en mettant à niveau les formations dans les métiers dits classiques, qui demeurent les principaux pourvoyeurs d'emplois pour les jeunes, tels que ceux liés aux secteurs de l'industrie, des services, le BTP, l'agricul-

“ Notre secteur est très particulier car il requiert des compétences linguistiques et de communication. Ce n'est donc pas l'office qui peut régler notre problème mais plutôt les départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur qui doivent faire en sorte pour nous ayons les compétences dont notre secteur a besoin.

Karim Bernoussi, co-fondateur et président d'Intelcia.



ture, la pêche, l'eau, l'énergie et l'artisanat » indique le Cabinet Royal (voir par ailleurs). Selon la même source, le Roi a mis l'accent sur la nécessité d'adopter de nouveaux standards de qualité, notamment dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme pour stimuler ce «secteur stratégique». Le Roi Mohammed VI a également spécifié le secteur de la Santé «où il existe un réel potentiel d'emplois ».

Aujourd'hui, qu'il s'agisse des secteurs connaissant déjà un grand essor, comme les BTP, le tourisme, les mines, les technologies de l'information et le commerce, des secteurs traditionnels à fort potentiel, dont l'agroindustrie, la pêche, le textile et cuir ou encore les nouveaux métiers du Maroc que sont l'offshoring, les équipements automobiles, l'industrie aéronautique et l'électronique, le potentiel de création d'emplois est très important. Mais à entendre les professionnels de ces secteurs se plaindre de pénuries de main-d'œuvre, on en oublierait presque qu'il y a encore plus de 2 millions de jeunes au chômage et immédiatement disponibles. « Nous avons placé la formation professionnelle au cœur de nos objectifs. C'est pour cela d'ailleurs que l'OFPPPT a essayé de nous impliquer dans la formulation des politiques. Cependant, pour pouvoir disposer de profils qui répondent à nos besoins, nous avons demandé à ce que notre fédération soit beaucoup plus impliquée mais cela ne s'est jamais fait pour diverses raisons. L'OFPPPT nous a impliqué, seulement au niveau de son école de formation dans les métiers du BTP de Settat. Et c'est notre fédération qui en assure la gestion. La première promotion vient de sortir. Notre préoccupation est que la formation professionnelle doit

TÉMOIGNAGE YOUSSEF CHRAIBI, PDG OUTSOURCIA

“ Notre secteur crée 5000 emplois par an. Et, on pourrait bien en créer 10000 voire 15000 par an, si on trouvait les compétences. Aujourd'hui au Maroc, il n'y a pas de ressources suffisamment qualifiées. C'est pour cela que nous recrutons aujourd'hui en Afrique subsaharienne pour faire face à une demande de plus en plus exigeante du client, notamment sur la maîtrise du français. Nous recrutons localement pour les clients locaux parce que là ça pose beaucoup moins de problème, du moment où c'est un Marocain qui parle à un autre Marocain.

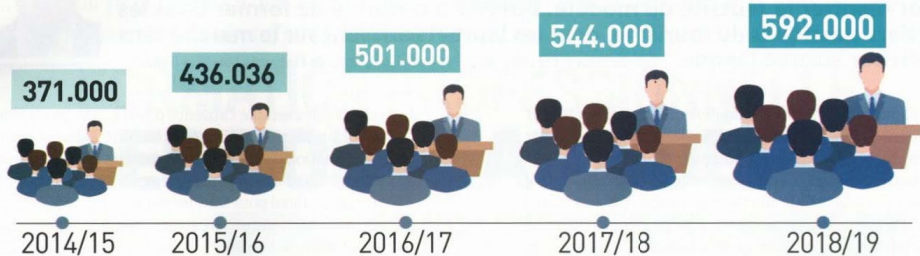
On peut continuer à se dire que le Maroc est suffisamment compétitif, mais la réalité est que ce n'est pas vrai. Sur certains points, oui, notre pays a une vraie place à prendre et un positionnement de leader à conserver, et sur d'autres métiers, il faut juste reconnaître que ce n'est pas possible au Maroc, parce qu'on arrivera jamais à être compétitif. Dans notre métier, nos coûts sont très variables et très liés aux coûts RH. En France, le salaire minimum est à 1500 euros, au Maroc le salaire d'entrée est à 5000 DH alors qu'à Madagascar, un de nos pays de présence, le salaire d'entrée



est à 1500 DH. Donc à Madagascar on produit 3 fois moins cher qu'au Maroc, et 6 fois moins qu'en France ».



→ EVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION



être basée sur l'approche par compétence et non des connaissances. Au final, si la quantité des lauréats a été largement augmentée, la qualité n'y est pas. Même si nous ne disposons pas encore d'étude indépendante, nous pouvons dire que très peu sont recrutés par les entreprises de BTP», souligne Taoufik Cherradi, Président de la Commission formation et emploi de la Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Publics (FNBTP). Même constat du côté de la Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH). «Voilà des années que nous tirons la sonnette d'alarme. L'OFPPT privilégie la quantité plutôt que la qualité. Nous l'avons fait savoir lors des conseils d'administration de l'office où l'on présentait surtout les chiffres pour montrer la réussite du modèle. L'OFPPT a continué de former dans les métiers classiques du tourisme dont les lauréats arrivent sur le marché sans maîtriser aucune langue. Est-ce qu'un hôtelier marocain va recruter un réceptionniste qui ne maîtrise pas le français, ni l'anglais ? A maintes reprises aussi, nous avons indiqué nos besoins dans les nouveaux métiers comme le e-commerce, les agents de l'hygiène ou encore les guides touristiques. Et comme réponses, on ne reçoit que des promesses. L'office a beaucoup de moyens contrairement aux écoles du ministère du Tourisme, qui forment mieux que lui », martèle Lahcen Zelmat, Président de FNIH.

Ce n'est pas seulement les professionnels du tourisme qui déplorent le manque de maîtrise des langues des lauréats de l'OFPPT. Les opérateurs des relations client estiment payer lourdement la facture de l'arabisation. « Notre secteur est très particulier, car il requiert des compétences linguistiques et de communication. Ce n'est donc pas l'office qui peut régler notre problème, mais plutôt les départements de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur qui doivent faire en sorte que nous ayons les compétences dont notre secteur a besoin. Des dizaines de milliers d'emplois supplémentaires auraient pu être créés par notre secteur en l'absence

L'OFPPT VA VOIR FLIER 2,5 MILLIARDS DE DH PAR AN

Avec l'adoption du projet de loi sur la formation continue, il y a de cela deux mois, l'OFPPT va voir filer entre ses mains une manne de 2,5 milliards de DH par an. En effet, depuis plusieurs années, l'office a «oublié» que la formation continue des salariés devait être financée à partir de leurs cotisations via la taxe de formation professionnelle. Une taxe prélevée par la CNSS et qui génère annuellement 2,5 milliards de DH, dont 5% seulement sont dépensés en moyenne chaque année en formation continue à cause de la complexité des procédures. Le reliquat de cette manne, soit plus de 2 milliards de DH, était jusque-là injecté dans le budget de l'OFPPT. Et pourquoi, cette taxe de formation professionnelle n'est pas dédiée à la formation initiale. Avec la nouvelle loi, c'est une nouvelle structure (dont le conseil d'administration sera composé paritairement de l'administration, du patronat et des syndicats), qui assurera la gestion de cette cagnotte. Logique que l'OFPPT ne fait plus appel aux subventions de l'Etat depuis plus d'une décennie.

AÉRONAUTIQUE : IMA DU GIMAS VS ISMALA DE L'OFPPT

Si le Maroc s'est imposé comme une puissance montante de l'aéronautique, il le doit à son vivier de techniciens spécialisés formé par l'Institut des métiers de l'aéronautique (IMA), créé ex-nihilo par la profession. Situé à Nouaceur, près de l'aéroport de Casablanca, et faisant face à la zone franche Midparc, ce centre fonctionne sur un principe simple. « L'IMA dispense des formations appliquées de six à neuf mois auprès d'un public d'un niveau bac à bac+2 soigneusement sélectionné (une candidature sur dix, retenue) bénéficiant de périodes d'alternance et surtout d'un contrat d'embauche à la sortie. Il faut dire que nous formons des talents », souligne Benbrahim Al Andaloussi, Président de l'IMA et fondateur et président d'honneur du GIMAS (Groupement Des industries Marocaines aéronautiques et spatiales). L'État a porté l'infrastructure et délégué la gestion à une société de droit privé (IMA SA), dont le capital est détenu à 100% par le Gimas dans le cadre d'une convention avec les pouvoirs publics. L'OFPPT s'est aussi lancé dans le secteur en créant fin 2013, à Casablanca, l'Isma (Institut spécialisé des métiers de l'aéronautique et de la logistique aéroportuaire) mais les profils formés peinent à dénicher du travail.

« Voilà des années que nous tirons la sonnette d'alarme. L'OFPPPT privilégie la quantité plutôt que la qualité. Nous l'avons fait savoir lors des conseils d'administration de l'office où l'on présentait surtout les chiffres pour montrer la réussite du modèle. L'OFPPPT a continué de former dans les métiers classiques du tourisme, dont les lauréats arrivent sur le marché sans maîtriser aucune langue. »

Lahcen Zelmat, Président de la Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNHI).



de cet handicap», précise Karim Bernoussi, co-fondateur et président d'Intelcia. Pourquoi l'Office n'arrive-t-il pas à livrer des profils totalement inadaptés au marché ?

Une partie de la vérité est certainement à chercher dans le rapport 2015 de la Cour des Comptes, rendu public en avril 2017. En fait, les magistrats ont listé tous les problèmes dont souffre la formation professionnelle. Ils estiment en substance que ce type de formation est déconnecté du marché de l'emploi. Ils déplorent un processus de planification non maîtrisé sur le plan opérationnel et l'absence d'une carte prévisionnelle de la formation professionnelle. Celle-ci est indispensable puisqu'elle permet de suivre de près les besoins du marché. « La planification de l'offre de formation professionnelle repose sur une connaissance des besoins du marché de travail et la traduction de ces besoins en effectifs à former. Encore faut-il disposer de mécanismes de planification, de suivi et d'évaluation qui garantissent la conception d'une offre de formation capable d'absorber la demande sociale, et de l'orienter vers les besoins du marché du travail avec une allocation optimale des ressources. Toutefois, ce processus de planification, sur le plan opérationnel n'est pas encore maîtrisé par le Département de la formation professionnelle », souligne l'étude. Et comme preuve, les magis-

trats citent par exemple l'absence d'un répertoire national des emplois/métiers. « Il a été constaté l'absence d'un répertoire national des emplois et métiers qui contribuera à la structuration du marché de l'emploi et servira comme référentiel national pour tous les partenaires concernés. A défaut de ce référentiel, le Département de la formation professionnelle, le ministère de l'emploi, le HCP, l'ANAPEC et le secteur privé de la formation professionnelle ont développé leurs répertoires emplois /métiers, donnant lieu à la coexistence d'une multiplicité de nomenclatures des emplois et des métiers, qui constitue une contrainte majeure en matière d'harmonisation des programmes de formation. La Cour des Comptes pointe du doigt également l'accompagnement insuffisant du ministère des stratégies sectorielles. « Certains plans sectoriels ont débouché sur l'élaboration de contrats ressources humaines conclus entre le Département de la formation professionnelle, les Départements sectoriels et les opérateurs publics et privés de la formation professionnelle, sans qu'ils soient l'aboutissement d'études sectorielles réalisées au préalable », note le rapport. La formation professionnelle souffre également d'un problème majeur : la multiplicité des opérateurs de formation avec une dominance de l'OFPPPT. ■

OFPPPT/ENTREPRISES : RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

L'OFPPPT s'est lancé dans une course quantitative en faisant l'impasse sur la qualité, accusent les professionnels. Ces derniers reprochent au bras armé de l'Etat en matière de formation professionnelle, de leur livrer des profils totalement inadaptés au marché. Résultat: il faut plusieurs mois d'initiation et de reformatage, disent-ils, avant qu'une jeune recrue devienne opérationnelle. Ce qui est un comble dans un domaine où la formation par alternance constitue en principe la règle. Il faut dire que l'OFPPPT a toujours rejeté ces griefs et demandait aux professionnels de balayer devant leur porte: l'office a toujours indiqué assumer sa part de son cahier des charges et impute les carences du produit final de la



formation à la faiblesse du copilotage. Les professionnels, si prompts à verser dans la critique, ne s'impliquent pas dans la formation. Après, il sera toujours facile de se plaindre de la qualité des lauréats. Il faut dire que dans ce face à face où chacun accuse l'autre, la vérité est ailleurs. L'Etat

doit réfléchir à des formules pour inciter les entreprises à concevoir des actions liées à la formation professionnelle dans leurs plans de développement, selon un expert dans la formation. Il peut s'agir notamment d'incitations fiscales, surtout pour des modes qui ont fait leurs preuves à l'international, tels que la formation alternée. Ce système créé par les Allemands il y a 200 ans est adopté par l'ensemble des pays industrialisés.

Actuellement, l'office a atteint un taux de 30% de formations par l'alternance, et il souhaite atteindre 60% à l'horizon 2021, en partenariat avec les entreprises. Selon une source proche de la CGEM, l'office avait commencé à examiner des projets d'incitations avec le patronat.

Sur insistance Royale, le gouvernement planche sur la formation professionnelle. Le Roi dans son allocution avait recommandé l'ouverture de filières liées aux métiers traditionnels, entre autres. Sans vouloir préjuger de ce que sera la copie de l'exécutif, on peut soulever trois axes de travail, très prometteur en gisement d'emplois. PAR Y.B.

FORMATION PROFESSIONNELLE LES NOUVEAUX DÉFIS



Le premier c'est le compagnonnage dans l'artisanat. Il périclité pour deux raisons légales. La scolarité est normalement obligatoire jusqu'à 16 ans. Âge très avancé par rapport aux traditions des rapports entre maître et apprenti. Second problème, nous avons adopté une loi interdisant le travail des enfants. Ces deux lois sont des avancées sociales et c'est incontestable. Mais la vérité du décrochage scolaire s'impose. Il suffit d'un amendement sur le travail des enfants pour considérer que le compagnonnage est une offre de formation. Maintenant, il faut mettre en place des cahiers de charge précis, pour éviter l'exploitation et peut être un système d'incitation pour les deux parties. Driss Jettou avait imaginé la mise en place d'un tel système et l'avait même testé dans quelques métiers.

Le second, c'est l'agriculture. Si on veut développer ce secteur, il faut offrir des formations à une population, souvent sans acquis scolaire. Le ministère a fermé les centres régionaux il y a des décennies. Une véritable formation des ouvriers agricoles, des chefs d'équipe, serait salubre pour les rendements et offrirait des emplois

sur place, aux jeunes ruraux. L'OFPPPT devrait y réfléchir sérieusement.

Enfin, il faut développer les formations en alternance. Le principe est simple, l'élève partage son temps entre les études théoriques et un vrai travail, rémunéré. L'entreprise y gagne une main d'œuvre peu chère, sans charges sociales. L'élève, un revenu et un apprentissage sur le tas. En Allemagne, ce système fonctionne très bien. Dans 95 % des cas, à l'issue de sa formation, l'élève est recruté par l'entreprise où il a travaillé en alternance, au bénéfice des deux, puisqu'il n'aura pas de problème d'adaptation.

Ces pistes et bien d'autres, doivent être intégrées à la réflexion de l'exécutif. Nous avons un taux de chômage endémique entre 9 et 10 %. Si on n'exporte pas, ce n'est pas uniquement à cause des impôts, c'est surtout parce que la qualité des produits n'est pas compétitive. Et à la base il y a la qualification de la main d'œuvre qui est très faible. Le Maroc ne peut pas être dans la réaction. La formation professionnelle se doit d'être dans l'anticipation pour aider à la réduction de ce scandaleux taux de chômage. ■

MOHAMED SLASSI SENNOU, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE LA CGEM

Dans cette interview, Mohamed Slassi Sennou revient sur les causes qui expliquent le fiasco du système actuel de formation professionnelle et propose quelques pistes de solution. PROPOS RECUEILLIS PAR A.S.

«La formation professionnelle est pilotée selon une logique de quantité au détriment de la qualité »


Challenge : L'Observatoire des branches professionnelles a-t-il été associé à la préparation du document sur la formation professionnelle qui sera soumis au Souverain ?

Mohamed Slassi Sennou : A ce jour, l'Observatoire des Métiers et des Compétences des Branches Professionnelles (OdB) n'a pas été associé à la préparation de la feuille de route de la réforme de la formation professionnelle. Nous le regrettons d'autant plus que la CGEM depuis 2014, à travers l'OdB, propose une approche intégrée de la formation professionnelle axée sur la demande du marché du travail. Cette approche se décline le long des processus de production de la compétence : planification, production, évaluation et régulation. Elle structure la contribution et veille à la complémentarité de chaque acteur impliqué dans la chaîne de valeurs : l'Observatoire National du Marché du Travail, l'Observatoire des Branches, le Système d'Enseignement et de Formation Professionnelle, l'ANAPEC, le HCP et le Commission Nationale du Cadre National des Certifications. .

Challenge : Quelles sont les attentes de l'Observatoire des branches professionnelles en termes de formation professionnelle ?

L'Observatoire des Branches assure par consolidation de la production des branches professionnelles d'une cartographie prospective, sectorielle

et territoriale des métiers et des compétences. des plans de formations continues sectoriels et territoriaux. Le référentiel de compétences ainsi produit et mis à jour en permanence, est exprimé en résultats d'apprentissage, autrement dit, « *ce que l'apprenant maîtrise à l'issu de son parcours de formation pour l'exercice du métier* ». C'est la prescription du marché du travail adressée au système d'enseignement et de formation professionnelle. Le référentiel de compétences irrigue le dispositif de formation selon trois finalités distinctes : la compétitivité et la productivité de l'entreprise, l'employabilité des actifs occupés ou en recherche d'emploi et enfin, l'insertion/inclusion des primo-demandeurs d'emploi et des jeunes en situation d'inactivité. Chaque finalité repose

En 2016, le montant de la TFP alloué au soutien de la formation continue des PME, a été de 50 millions de DH sur un budget taxe de formation professionnelle de près de 2,3 milliards de DH collecté auprès des entreprises. Le reliquat est affecté à la formation initiale. 

sur une cible bénéficiaire clairement identifiée, des mécanismes spécifiques de formation, un financement ad hoc correctement dimensionné et une gouvernance appropriée.

Challenge : Pourquoi les diplômés de la formation professionnelle trouvent-ils des difficultés à s'employer ?

Parce que tout simplement la formation professionnelle est pilotée selon une logique de quantité au détriment de la qualité. De plus, depuis plus de 15 ans, la PME – championne de la création d'emplois – a été privée des ressources financières de la formation continue, principal levier de compétitivité et de productivité. En 2016, le montant de la taxe de la formation professionnelle (TFP) alloué au soutien de la formation continue des PME, a été environ de 50 millions de DH sur un budget taxe de formation professionnelle de près de 2,3 milliards de DH collecté auprès des entreprises. Le reliquat est affecté à la formation initiale. Conclusion, une formation initiale de masse faiblement alignée sur les besoins prospectives de l'entreprise dont les capacités opérationnelles ont été réduites, la rendant donc structurellement inapte à créer l'emploi.

Challenge : Pourtant, l'OFPPT a signé au cours de ces dernières années plusieurs conventions avec des fédérations sectorielles dans le cadre de la mise place de



A mon avis, la nouvelle loi sur la formation continue ne va rien changer pour les entreprises. ”

France, le nombre d'entreprises bénéficiaires est 76% et en Espagne 75%. A l'heure de la globalisation, de la transformation numérique, de la pénétration massive des technologies dans les chaînes de production, etc., ces chiffres nous laissent dubitatifs. Quant au nombre de salariés bénéficiaires, les données de 2016 indiquent 119 000. Une simple division montre que ces mécanismes ont profité essentiellement à la grande entreprise et quasiment pas, à la TPME !

Challenge : Peut-on dire qu'avec la nouvelle loi sur la formation continue qui vient d'être adoptée, qu'est-ce qui va changer concrètement pour les entreprises ?

A mon avis, la nouvelle loi sur la formation continue ne va rien changer pour les entreprises. Même portage institutionnel: l'OFPPPT avec deux Conseils d'administration (CA), un CA dédié à la formation initiale et un CA dédié à la formation continue. Même gouvernance : tripartite avec la majorité des voix aux représentants de l'Etat (50% et une voix prépondérante du Président). Mêmes ressources

financières récurrentes : 30 % de la TFP qui financera dorénavant aussi bien la formation continue à l'initiative de l'entreprise, que la formation continue à l'initiative de l'actif salarié ou non salarié. Autant dire que pour l'entreprise, non seulement rien ne change mais des arbitrages sont attendus sur l'affectation de la quote-part de 30% qui était jusqu'à maintenant réservée uniquement à la formation continue à l'initiative de l'entreprise. ■

programmes en adéquation avec les besoins de ces secteurs. Où se situe le problème ?

Comme je l'ai évoqué plus haut, les fédérations doivent se doter des mécanismes de veille stratégique et de prospectives des compétences que l'Observatoire des Branches de la CGEM, met à leur disposition, pour formuler en continu et de façon univoque, leurs besoins en formation.

Ces besoins exprimés en résultats d'apprentissage («learning outcomes» en anglais) sont assimilables instantanément par les différents composants du dispositif de formation professionnelle ou professionnalisante: OFPPT, Université, établissements publics et privés de FP et d'enseignement supérieur, ...

Challenge : En termes de taxe de formation professionnelle, les

employeurs contribuent chaque année à plus de 2 milliards de DH. Combien d'entreprises bénéficient de ce mécanisme ?

En ce qui concerne les entreprises bénéficiaires des mécanismes de formation continue financées par la TFP, en 2016, seules 916 entreprises ont été soutenues (environ 0,5% des entreprises de la CNSS) ; lorsqu'en

C'est quoi l'Observatoire des Métiers et des Compétences des Branches Professionnelles

L'Observatoire des Métiers et des Compétences des Branches Professionnelles (OdB) est un organisme institué en 2014 sous l'égide de la CGEM, à la suite à la révision des manuels des procédures des GIAC (Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil) et des CSF (Contrats Spéciaux de Formation). La mission de l'OdB est l'appui aux Branches et Associations Professionnelles à l'anticipation des effets des changements multifactoriels, l'élaboration des plans de développement et les modalités de leur mise en œuvre. L'objectif est la production du portrait des métiers, du référentiel des compétences et des plans de formation continue des Branches et Associations Professionnelles.