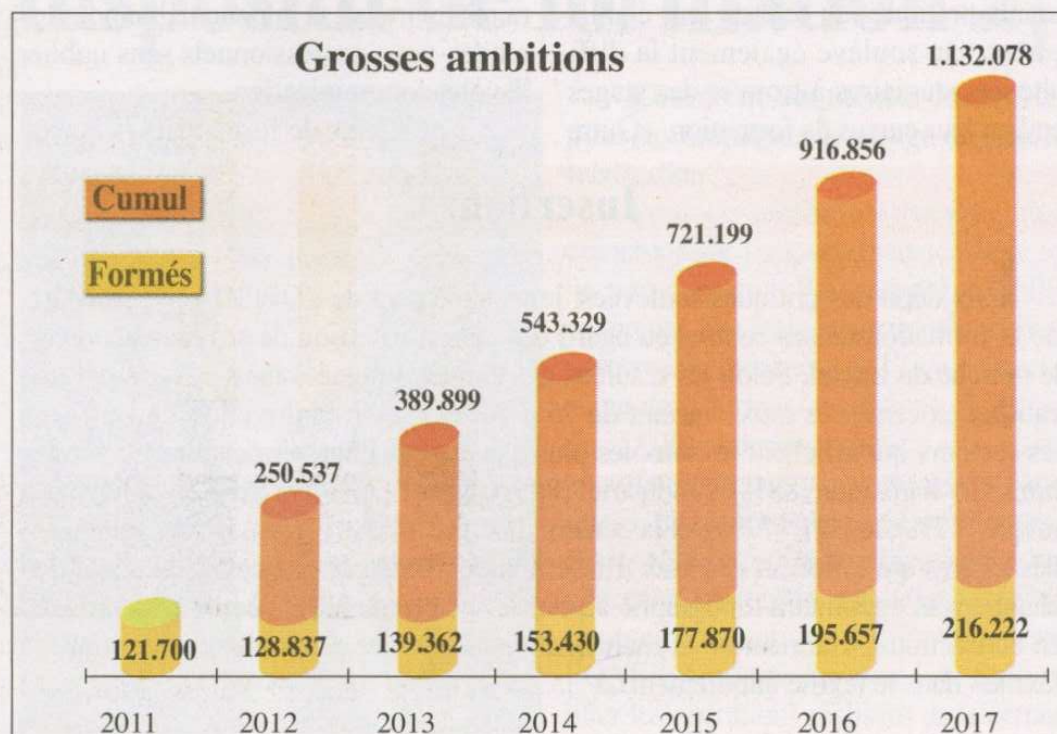


Comment l'OFPPT accompagne l'industrialisation du Maroc

- Dans son plan 2015-2017, l'Office envisage de former plus d'un million de jeunes
- Aéronautique, automobile, énergie, tourisme... de nouvelles filières chaque année
- 16 nouveaux établissements et renforcement des RH pour relever le défi

AUTOMOBILE, aéronautique, logistique... L'OFPPT (Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail) se positionne sur tous les métiers mondiaux du Maroc pour accompagner la stratégie industrielle du pays. Pour le secteur de l'automobile, en plus du centre de recherche et d'enginee-



Source: OFPPT

Les responsables de l'OFPPT sont optimistes quant à l'objectif fixé à 2017 à savoir la formation d'un million de personnes. Ils comptent même au regard des performances de 2014 dépasser ce chiffre. Pour ce faire, de gros efforts sont à déployer durant les années à venir comme le montre ce graphe, qui prévoit quelque 132.000 personnes formées supplémentaires, en 2017

ring automobile (CREA) à Casablanca, l'Office poursuit l'élargissement de son offre de formation avec le lancement de 3 centres de formation professionnelle industrielle pour répondre aux besoins des opérateurs installés au niveau des P2I de Casablanca, Tanger et Kénitra. Il faut aussi signaler l'Ismala (Institut spécialisé dans les métiers de l'aéronautique et de la logistique aéroportuaire) inauguré à Nouaceur en 2013. Ce ne sont pas les seules filières dans lesquelles l'établissement compte s'illustrer afin de répondre aux besoins en compétences humaines des différents projets structurants du pays. Ainsi, l'Office vient d'ouvrir 3 centres dédiés à l'industrie agroalimentaire à Meknès, Beni Mellal et Berkane et deux autres pour les énergies renouvelables à Casablanca et Tarfaya. Le Tourisme n'est pas en reste. Deux nouveaux établissements pour hôtellerie et tourisme ont été installés à Oujda et Dakhla ainsi que 3 autres pour le transport et la logistique à Fès, Mohammedia/Zenata et Benguerir.



ANALYSE

Comment l'OFPPT accompagne l'industrialisation du Maroc



Une véritable montée en puissance de l'offre de formation ainsi que l'a rappelé Larbi Bencheikh, DG de l'OFPPT, lors du dernier conseil d'administration, et qui nécessite à cet effet la mobilisation des formateurs dotés des compétences requises. Dans ce cadre, l'Office prévoit le recrutement de 655 nouvelles ressources dont 255 en remplacement des départs à la retraite. Et également la mobilisation de 2.000 vacataires à fort potentiel. Cependant, le recours aux vacataires soulève la critique de la part de certains étudiants ainsi que leurs parents. «En dépit de leur diplôme, certains vacataires ne disposent pas d'une expérience confirmée au sein de l'entreprise», avance une étudiante du centre de formation à Salé. Ce savoir-faire confirmé par la pratique est indispensable pour un formateur notamment pour certaines disciplines comme la fabrication mécanique, le textile, la climatisation, l'électricité, la topographie... Ce qui va permettre aux apprentis de tirer profit des séances de

travaux pratiques au sein de leur établissement. On soulève également la difficulté des stagiaires à trouver des stages pendant leur cursus de formation. «Outre

raires du travail et la ponctualité pour les rendez-vous professionnels sans oublier le volet communication.

Ce problème de formateurs risque de

Insertion

EN dépit des critiques soulevées, le management de l'OFPPT reste satisfait de la formation de ses centres eu égard des taux d'insertion de ses lauréats dans le marché du travail. Selon les résultats des enquêtes menées dans ce sens par un cabinet externe, ces taux variant de 75 à 100%. Selon la direction de l'office, les secteurs qui affichent les taux les plus élevés sont l'agroalimentaire (95%), le transport-logistique (88%), l'industriel (80%), le cuir (79%), le froid & génie thermique (77%), le BTP (77%), et la construction métallique (76%). Il y a également des filières qui affichent des taux d'insertion de 100% comme celles du «chef de chantier» et «géomètre topographe» pour le secteur du BTP, «coupe industrielle en confection», «fabrication et maintenance tissage» et «ennoblissement pour le textile» dans le textile/habillement. □

le volet professionnel, il est utile de faire apprendre aux stagiaires comment se comporter une fois embauchés au sein d'une entreprise», propose un spécialiste en recrutement des RH. Pour ce dernier, ce comportement concerne plusieurs aspects à commencer par le respect des ho-

compromettre la réalisation de l'objectif prévu à l'horizon 2017, soit celui de former un million de jeunes. Et le défi est grand puisqu'il s'agit d'accompagner les stratégies sectorielles du pays et renforcer la compétitivité de l'entreprise marocaine en préparant une main d'œuvre

qualifiée. Toutefois, le management reste optimiste quant à dépasser même cet objectif au regard des performances réalisées depuis 5 ans. Le nombre de formés durant la période 2011-2014 s'élève à 543.329 personnes. En 2014-2015, le nombre de places pédagogiques a atteint 371.000 places, soit un accroissement de 584% par rapport à 2011. Pour la prochaine rentrée, ce chiffre passera à 405.000 places. Cette amélioration quantitative de l'offre de formation a nécessité la mobilisation des investissements financiers et des ressources humaines. «Ainsi, le nombre de nos établissements passera de 337 cette année à 353 lors de la prochaine rentrée», souligne Bencheikh. Sur ce volet, on rappelle le démarrage de 16 établissements dont 12 sectoriels au titre de la rentrée 2015-2016. □

Nouredine EL AISSI



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Comment l'OFPPPT accompagne l'industrialisation du Maroc

Le dispositif de formation ajusté

• L'Office anticipe les attentes sectorielles en lançant des formations sur mesure

• Une carte annuelle de formation continue à la disposition des PME-PMI

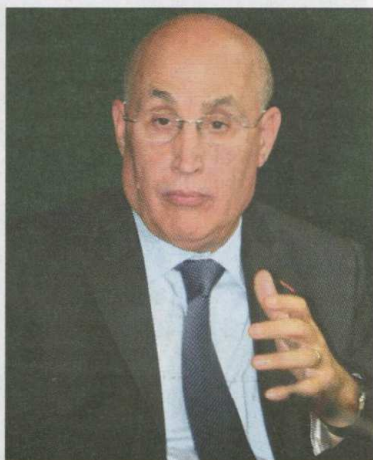
• Des mini-offices, dotés de larges prérogatives pour accompagner la régionalisation

- L'Economiste: Quel est votre plan d'accompagnement des politiques sectorielles?

- **Larbi Bencheikh:** La formation professionnelle et le rehaussement des compétences figurent au cœur des stratégies de développement de notre pays, car la disponibilité des RH et leur qualification sont déterminantes dans leur concrétisation. C'est pour cette raison que nous avons fait de l'ouverture de l'OFPPPT sur l'environnement socio-économique une constante, afin de répondre en amont aux besoins en ressources humaines compétentes. En tant que premier opérateur public de formation professionnelle au Maroc, nous offrons une formation adaptée aux besoins actuels et futurs de chaque secteur. Parmi les stratégies visées par ce travail, on retient le Plan d'accélération industrielle, le Plan Maroc Vert, les stratégies transport et logistique, la vision 2020...

- Et pour le développement de l'entreprise?

- Nos prestations aux entreprises sont nombreuses et constituent l'autre grande raison d'être de l'Office en leur permettant de renforcer leur compétitivité. Les prestations sont globales, allant de la réalisation d'études d'ingénierie à la mise en œuvre de solutions de formation adaptées, en tenant compte des besoins, des contraintes et du rythme de chaque entreprise. Pour cela, nous disposons d'une carte annuelle de formation continue, c'est-à-dire une offre pré-établie dans laquelle les PME-PMI peuvent puiser les formations qui correspondent à leurs besoins. Nous avons des points d'appui pour des prestations de qualité, en particulier un large réseau de 337 établissements sur l'ensemble du territoire, des contenus de formation certifiés qui couvrent tous les secteurs économiques (plus de 5.600 contenus), un corps formateur spécialisé dépassant les 7.140 personnes certifiées selon les normes internationales dans différents secteurs (Microsoft, Cisco, IBM, CNAM, HAAS...). Nous sommes conscients que



Pour Larbi Bencheikh, DG de l'Ofppt, le financement de l'Office est un chantier permanent pour lequel de nombreuses mesures sont lancées afin de garantir une certaine autonomie (Ph. L'Economiste)

le développement de l'entreprise marocaine est également tributaire de l'implication des associations professionnelles, des GIAC, (Groupements interprofessionnels d'aide au conseil) particulièrement pour la détermination des besoins des entreprises en formation.

- Comment augmenter les recettes pour accompagner le virage de l'industrialisation?

- Pour les ressources propres, nous comptons sur l'apport financier de la formation continue. Pour rappel, l'OFPPPT concrétise plusieurs programmes d'envergure avec le ministère de l'Équipement. Il s'agit de la formation continue obligatoire de 35.000 conducteurs routiers et de 40.000 chauffeurs de taxi, ainsi que la formation qualifiante initiale minimale obligatoire (FQIMO) de 5.000 conducteurs. A cela s'ajoutent les recettes générées par les différentes conventions (OCP, Al Omrane, l'ONEE, le Crédit Agricole...). Sans oublier les opérations réalisées dans certains pays amis dans le cadre de la coopération Sud/Sud. Sur ce volet, un montant de 57 millions de DH décrochés dans le cadre de contrats avec la Guinée Conakry, le Gabon, la Côte d'Ivoire grâce à l'exportation de l'expertise avérée de l'OFPPPT.

Les ressources propres sont également alimentées par la formation en cours du soir ainsi que les frais d'inscription des stagiaires en constante hausse. Par ailleurs, nous encourageons la formation production pour la réalisation en interne d'équipements

tels que les bancs didactiques, les établis, le mobilier des classes... A titre d'exemple, un établi fabriqué en interne par nos établissements nous coûte 1.200 DH, contre 8.000 DH à l'achat en externe. Ces mesures vont nous permettre de financer le plan d'action 2015 à hauteur de 47% par les ressources propres de l'institution et de ne pas faire appel, pour la 5e année consécutive, aux subventions de l'Etat.

- Comment l'Office compte-t-il accompagner la régionalisation avancée?

- Pour ce chantier, l'OFPPPT a adopté une nouvelle vision de la gouvernance basée sur la transformation des directions régionales en mini-offices, dotés de larges prérogatives, avec une définition précise des missions pour l'élaboration de la feuille de route de la formation professionnelle dans les régions en concertation avec les acteurs régionaux et locaux. □

Propos recueillis par
Noureddine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@economiste.com

Gros défi RH

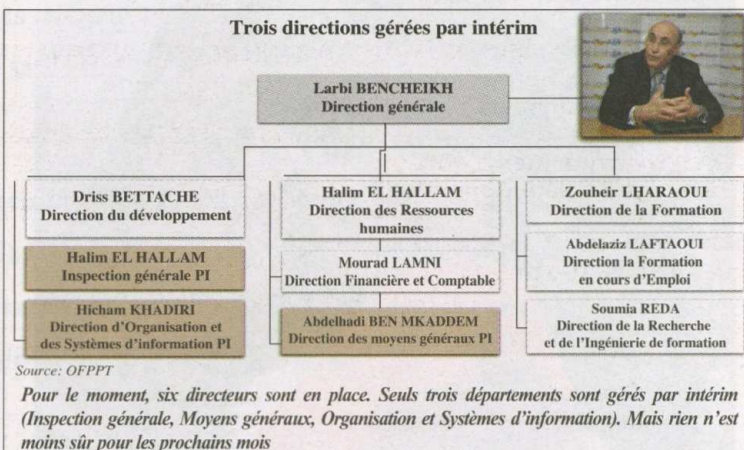
• Turnover élevé chez les directeurs centraux

• Plusieurs appels à candidature infructueux

L'OFPPPT enregistre depuis quelques années des départs massifs au niveau de ses directeurs centraux. Certains profils quittent leurs fonctions après seulement quelques mois d'activité. Pendant certaines périodes, l'Office se trouve à fonctionner avec moins de la moitié de ses directeurs centraux, dont le nombre s'élève à neuf. En 2014, par exemple, quatre grands départements étaient sans directeur: Moyens généraux (DMG), Inspection générale, Développement, Formation en cours d'emploi et Recherche et Ingénierie de formation.

Depuis, deux ont été nommés, celui du Développement et celui de la Formation en cours d'emploi. Un appel à candidature a également été diffusé en janvier dernier pour la direction de l'Organisation et des Systèmes d'Information, qui s'est également retrouvée récemment sans directeur.

Le processus de recrutement peut aussi prendre du temps. De 2012 à 2014, plusieurs appels à candidatures ont été lancés pour différentes directions, mais sans succès. C'est le cas aujourd'hui de la DMG, qui sera bientôt scindée en deux (Appro-



visionnement et Logistique). Ou encore de l'Inspection générale vacante depuis maintenant un an, après le départ à la retraite de son ancien responsable, et qui sera transformée en direction de l'Audit et du Contrôle de gestion.

Pourquoi donc une telle situation? «Certains partent à la retraite, d'autres ne donnent pas satisfaction ou trouvent mieux ailleurs. Il faut dire aussi que les salaires de la fonction publique ne sont pas très attractifs», explique Larbi Bencheikh, DG. En effet, les directeurs centraux de l'Office touchent moins de 30.000 DH, alors qu'ils peuvent percevoir jusqu'au double dans le secteur privé. «Cette situation n'entrave

pas le bon fonctionnement de l'Office pour autant, nous enregistrons un développement à deux chiffres chaque année. Les directions, sont des structures qui ne se limitent pas à une personne», poursuit Bencheikh. Quelques fonctionnaires au sein même de l'OFPPPT évoquent justement le rythme «effréné» de l'Office qui multiplie les conventions, programmes de formation et ouverture de nouveaux établissements, et qui s'est fixé comme objectif de former un million de jeunes entre 2013 et 2017. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@economiste.com