

EVÈNEMENT

• 10 millions de bénéficiaires à l'horizon 2021

• Coût additionnel estimé à 10 milliards de DH

• Les conclusions de la stratégie qui «refonde» le système!

DERNIER round pour la stratégie de formation professionnelle. Elle vient d'être déposée la semaine dernière au Parlement pour validation, après avoir été présentée au Roi en mai dernier et adoptée en Conseil de gouvernement deux mois après. Mais d'ores et déjà, le patronat s'en félicite. «La stratégie consacre une rupture avec tentatives menées jusqu'à présent», constate Mohamed Slassi Sennou, président de la Commission formation professionnelle de la CGEM. A ses yeux, la vision introduit de nouveaux mécanismes de gouvernance, met en place des organes de pilotage et d'évaluation. Le tout, dans un cadre de partenariat public-privé. C'est le fruit de quatre années d'échange et de débats avec les divers partenaires dont le patronat.

La stratégie est articulée autour de six axes déclinés en 103 mesures. Avec à la clé également le déploiement de nombreuses dispositions d'accompagnement spécifiques à certaines filières. L'ambition est de développer un système ouvert à tous, guidé par la demande et axé sur l'amélioration

Formation professionnelle initiale			
	Année de référence 2014-2015	Objectif année 2015	Objectif année 2021
Bénéficiaires de la formation professionnelle initiale	416.583	438.797	664.184
Lauréats de la formation professionnelle initiale	211.655	271.036	419.694
Formation initiale en milieu professionnel (alternance et apprentissage)	29%	34%	50%
Formation préprofessionnelle des jeunes âgés de moins de 15 ans	-	25.000	100.000
Formation des populations à besoins spécifiques (détenus, anciens détenus et handicapés)	10.316	15.813	53.500
Taux d'insertion 3 ans après l'obtention du diplôme (rendement externe)	54% Promotion 2011	65%	80%
Taux moyen de diplômation (rendement interne)	70%	75%	95%
Formation des jeunes issus des communes rurales et des quartiers INDH	6.055	7.200	20.460

Source: DFP

L'objectif est de promouvoir l'employabilité dès le jeune âge. Mais cela suppose un système intégré de l'enseignement général et de la formation professionnelle. Lequel sera complété par une nomenclature des emplois et métiers à forte demande

ration continue de la qualité de formation.

A cet effet, la stratégie s'assigne cinq objectifs. Elle cible la formation de 10 millions de personnes à l'horizon 2021 selon une inclusion sociale et territoriale. Tous les profils sont ciblés: jeunes de moins de 15 ans, travailleurs déclarés de la CNSS, salariés d'entreprises et personnes à besoins spécifiques. A partir de l'échéance

2021, l'effort sera porté sur la formation de 20% par an des salariés et de la moitié des stagiaires en milieu professionnel. L'objectif est d'optimiser l'insertion des lauréats. Les promoteurs de la stratégie estiment le taux d'insertion à 75% en 2012.

Au préalable, il va falloir intégrer l'enseignement général et la formation professionnelle pour assurer l'attrac-

tivité de cette dernière branche. Mieux, il est recommandé d'institutionnaliser cette intégration pour assurer la mise en place d'un système global de formation accompagnant le citoyen tout au long de sa vie. Ceci, à travers plusieurs offres et parcours à la fois coordonnés et complémentaires.

La stratégie pointe également les insuffisances et les dysfonctionnements qui jusque-là ont caractérisé le système. A commencer par les contrats spéciaux de formation. Le déficit d'information et l'absence de structure d'évaluation et de prévision ne permettaient pas d'avoir une visibilité sur les profils et les besoins du marché du travail par secteurs d'activité. A tel point, que la formation continue est encore perçue par certaines entreprises comme un mécanisme de financement ou de récupération de la taxe professionnelle plutôt qu'un outil de développement des compétences.

Il faut dire aussi que l'existence d'une structure interne en charge de la formation continue dans l'entreprise reste limitée aux grandes entreprises ou aux multinationales. Certes, la situation avait amené les pou-

Classification des certificats et diplômes

LE projet est ambitieux, mais c'est à sa mise en œuvre qu'il faudra le juger. Le Cadre national de certification (CNC) permettra de classer des certificats et diplômes sur des critères qui reposent sur les acquis de l'apprentissage. Le CNC constitue un système de référence pour la qualité des certificats et diplômes professionnels reconnus sur le marché de l'emploi. Les diplômes classés seront enregistrés dans un répertoire national de la certification.

Le CNC devrait assurer la transparence, la lisibilité et la comparabilité des certificats pour les bénéficiaires directs, les prestataires de formation ainsi qu'aux opérateurs. Parmi ses objectifs figure aussi l'amélioration des dispositifs d'évaluation des acquis liés à la formation et ceux relatifs à l'expérience professionnelle.

La mise en place du CNC faciliterait également la création des passerelles entre les divers sous-systèmes d'éducation et de formation et établirait des correspondances avec le Cadre européen des certifications. Ce qui améliorerait «la mobilité et l'intégration» des travailleurs dans le cadre du Statut Avancé entre le Maroc et l'Union européenne. La stratégie de la formation professionnelle règle le portage institutionnel du CNC. Il sera assuré par une commission nationale de la certification qui relèvera du Chef du gouvernement. □

K. M.

Le secteur public paiera la taxe

voirs publics à revoir les procédures et les modalités de gestion des contrats spéciaux mais les résultats sont restés en-dessous des objectifs escomptés. A peine, un millier d'entreprises bénéficiaires ont été recensées sur les cinq dernières années.

Aujourd'hui, le changement radical de cap va devoir poser aussi le problème du financement. Bien que le système de la formation professionnelle soit caractérisé par une diversité des sources de financement (Etat, entreprises, ménages, bailleurs de fonds et investisseurs

privés), son développement demeure soumis à de fortes contraintes de financement. En effet, le budget alloué à la formation professionnelle ne représente que 0,5% du PIB.

Par ailleurs, une efficience du système nécessite d'asseoir des mécanismes et pro-

cédures permettant une meilleure visibilité et optimisation de son financement afin de mieux évaluer les efforts consentis. La stratégie ne renseigne pas sur les besoins financiers additionnels mais les estimations des professionnels les situent à 10

milliards de DH sur les cinq prochaines années.

Toutefois, la stratégie suggère l'adoption d'un nouveau système de financement dans le cadre du partenariat public-privé. D'autres pistes sont également proposées.

Le droit des salariés reconnus

	Année de référence 2014-2015	Objectifs année 2015	Objectifs année 2021
Formation continue à l'initiative de l'entreprise au profit des salariés déclarés à la CNSS	258.000 9%	303.441 10%	800.000 20%
Formation continue à l'initiative des salariés déclarés à la CNSS (Crédit temps formation)	-	6.000 0,2%	600.000 15%
Formation des salariés menacés de perte d'emploi	-	3.000 2%	80.728 50%
Formation des travailleurs non-salariés	-	2.000	85.000
Formation d'aide à l'insertion professionnelle (formation qualifiante et compétences clés)	65.000	100.956	221.397
<i>La formation continue, qui constitue un levier important pour le maintien de l'emploi et la compétitivité de l'entreprise, sera élargie à l'ensemble des salariés en activité et étendue à ceux qui changent de travail ou en chômage. Elle concerne également les non salariés, jusque-là, exclus</i>			

Il s'agit en premier lieu d'étendre la taxe professionnelle à l'ensemble des établissements publics et sociétés de l'Etat. D'instituer en second lieu l'autonomie des établissements de formation de manière à leur permettre de générer des recettes et d'encourager enfin, l'élargissement de l'offre au secteur privé. Car, cet élargissement va générer un coût supplémentaire pour l'Etat, les entreprises et les ménages. Quant aux populations démunies, leur prise en charge sera assurée par l'Etat. Et leur identification sera faite à l'aide des outils de ciblage, tels le Ramed et l'INDH.

Une place de choix est également faite à la régionalisation. La région devient avec les professionnels, acteur principal en ce qui concerne l'évaluation des besoins et l'élaboration des cartes prévisionnelles. La stratégie se veut également un modèle d'allocation équitable des ressources de financement. □

A.G.



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

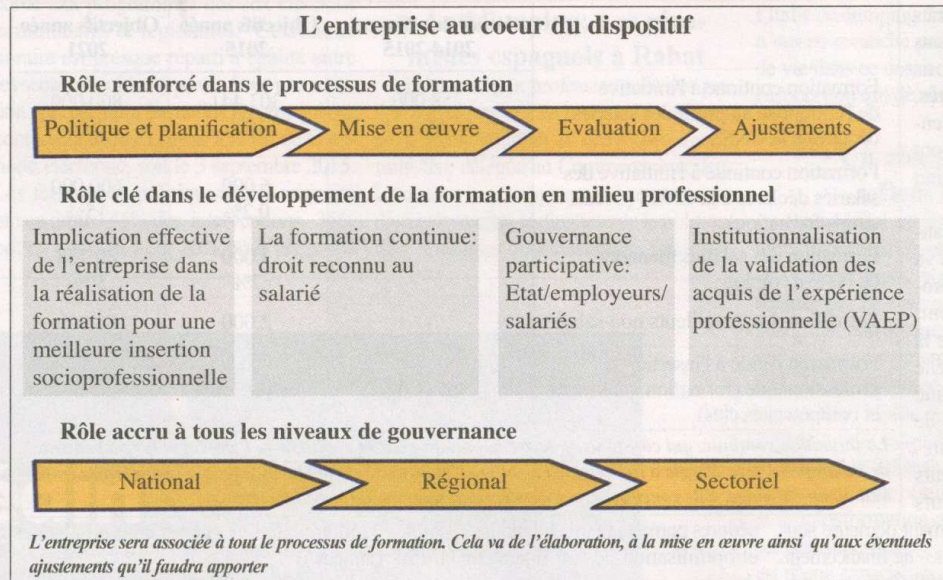
ÉVÉNEMENT

Formation professionnelle

Un crédit temps de formation reconnu au salarié

- Deux jours minimum par an cumulables sur 5 ans
- Un bilan de compétences préalable
- La validation des acquis professionnels relancée

UNE des nouveautés de la stratégie 2021 de la formation professionnelle présentée au Parlement est l'institution d'un droit à la formation continue du salarié. Pour cela, deux dispositifs sont prévus: le crédit temps de formation (CTF) et le bilan de compétences. Le premier lui permettra de bénéficier d'une formation de 2 jours par an, cumulable sur 5 ans tout en gardant sa rémunération. Ce dispositif bénéficierait à 15% des salariés



d'ici 2021. Il s'agit d'une version «soft» du crédit temps puisque ailleurs ce régime

compte plusieurs formules et obéit à certaines conditions.

Le deuxième, le bilan de compétences, aidera le salarié à identifier et à préciser ses besoins en formation continue. Ces deux mesures feront l'objet d'une convention entre l'employeur, l'Etat et le salarié.

Les salariés pourront aussi faire valoir leurs acquis professionnels et prétendre à un diplôme ou un certificat reconnu.

biais de contrats spéciaux de formation. Résultat, très peu de PME recourent à cet instrument alors que ce sont surtout elles qui en ont le plus besoin.

Le cadre juridique régissant la formation alternée et la formation par apprentissage sera revu. L'idée est de rendre l'organisation de ces formations flexible, leur gestion souple et inciter l'entreprise à y adhérer. Car l'office veut porter l'ef-

professionnelles. L'objectif affiché est toucher 20% des salariés immatriculés à la CNSS d'ici 2021. Ce qui équivaut à 600.000 personnes actuellement. A fin 2014, le dispositif de la formation continue profitait à 7 % des salariés déclarés à la CNSS, et à près de 1,2 % des entreprises affiliées. Ce dispositif est paralysé par la complexité bureaucratique et les lourdeurs administratives d'accès au financement par le

Un conservatoire des technologies et des métiers

L'OFFRE de formation intégrera des formations pour atteindre le niveau licence et master professionnel. Leur développement sera confié au Conservatoire national des technologies et des métiers. Celui-ci offrira aussi une palette de services: conseil, aide, orientation ainsi que la validation des acquis professionnels.

Mais le terrain est semé d'embûches. Cette reconnaissance permettra-t-elle au salarié de poursuivre ses études par exemple dans l'enseignement supérieur? Ce sera un véritable test dans un système où la méfiance est généralisée dans le système public. Les passerelles entre instituts de formation, facultés et grandes écoles n'existent pas!

En attendant le contrat programme Etat-OFPPPT, la stratégie 2021 est plutôt ambitieuse.

L'entreprise, qui finance la formation continue via la taxe de la formation professionnelle, sera amenée à jouer un rôle important dans ce dispositif. Pour cela, elle sera accompagnée par les GIAC dont le champ d'intervention est élargi à la gestion et au suivi de réalisation des actions de formation continue. Les GIAC pourront aussi élaborer des études stratégiques et des plans de formation groupés dans le cadre de la contractualisation avec la CGEM et les fédérations

fectif des stagiaires de ces deux modes à 50% de l'effectif global des stagiaires du système d'ici 2021. Des partenariats avec les entreprises seront développés tout autant que les centres de formation par apprentissage inter ou intra entreprises.

De nouvelles compétences «soft skills» seront également intégrées dans les programmes de formation pour améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle. Une liste de neuf compétences est établie. Cela va de l'éducation financière pour développer les compétences en matière de gestion et du financement des entreprises à la communication dans la langue maternelle et les langues étrangères ainsi qu'aux mathématiques et compétences de base en sciences et technologies. □

Khadija MASMOUDI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com