

Grand angle

Formation professionnelle

La stratégie payante de l'OFPPPT

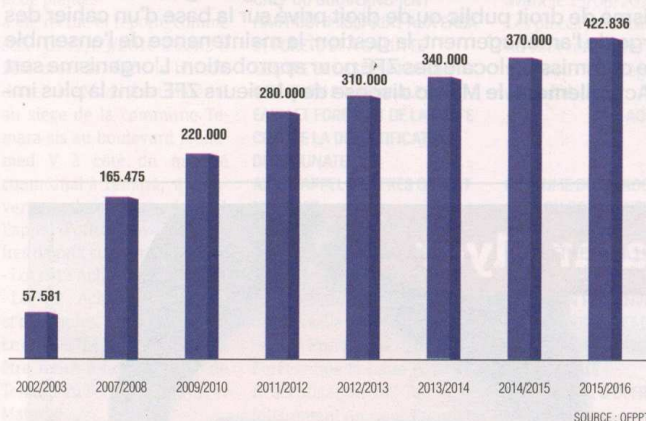
● Le premier formateur professionnel national s'est livré, lundi lors d'un débat organisé par la Vie ECO, à un exercice de démonstration chiffrée dans lequel il a mis en évidence un parcours sans anicroche, dans son effort d'application des directives royales.

POINT DE VUE



Larbi Bencheikh
Directeur général de l'OFPPPT

ÉVOLUTION DE 634% DES EFFECTIFS DES STAGIAIRES



Performant ! Le directeur général de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPPT), Larbi Bencheikh, avait la mine des grands jours, lundi 22 février. Invité par l'hebdomadaire La Vie ECO, Bencheikh s'est appliqué à présenter les résultats des différentes stratégies adoptées par l'office depuis 2001, et a défini les principaux foyers d'amélioration et de correction à même de garantir le succès des opérations engagées dans le cadre de la 5^e phase du Plan de développement à l'horizon 2017. Les grandes lignes ayant été tracées par les grandes orientations royales, qui érigent la formation professionnelle en levier fondamental du développement socioéconomique, les efforts fournis par l'office ont été déployés dans ce sens. Les résultats obtenus prouvent que les choix qui ont été faits étaient les bons: l'offre de formation, qui

était de 371.000 places en 2014/2015, passera à 422.836 en 2016/2017 pour un rythme de croissance de 14%.

Réactivité et proactivité

Autant de stagiaires déployés dans pas moins de 168 filières de formation diplômantes et 103 qualifiantes. Ces formations oc-

L'office propose aujourd'hui plus de 165 filières de formation diplômantes.

troient aux lauréats des titres professionnels (technicien, technicien spécialisé, technicien qualifié, spécialisation et qualification), et leurs permettent de justifier d'un diplôme BAC Pro dans l'une des 17 filières couvertes par l'office. Ce dernier s'emploie à alimenter le marché du travail en offre qualifiée dans les secteurs de l'industrie (31%), du tertiaire

(20%), du transport et logistique (19%), du bâtiment et travaux publics (13%), des NTIC (9%), de l'hôtellerie et tourisme (7%) et de l'offshore (1%). Autant dire que le caractère multisectoriel de l'approche n'est plus à démontrer. D'un autre côté, l'OFPPPT œuvre pour la réinsertion des détenus à travers la création d'une cinquantaine de centres de formation depuis 2002 (année durant laquelle le Maroc n'en comptait que 5) pour une capacité actuelle de 9.535 places pédagogiques, et participe activement au soutien de la Fondation Mohammed V pour la solidarité via 10 centres de formation dédiés. À l'évidence, l'OFPPPT est sur tous les fronts et ambitionne de doter le pays des atouts nécessaires pour faire face aux effets de la mondialisation et se livrer à la bataille compétitive mondiale à laquelle le Maroc a fait le choix de participer en mettant en avant ses acquis, ses avantages géoéconomiques et la force de sa main-d'œuvre formée, qualifiée et compétitive. En effet, évoluant dans un contexte conjoncturel favorisant la concurrence internationale par les métiers et l'excellence sectorielle, le Maroc, à travers l'OFPPPT, a su développer une politique d'adaptation circonstancielle et stratégique face à l'évolution continue des secteurs les plus actifs, ainsi que la volatilité des domaines d'expertise. C'est la raison pour laquelle l'office fait aujourd'hui preuve de réactivité et de proactivité. Des postures stratégiques qui lui ont permis de s'imposer comme l'un des principaux exportateurs de formation, notamment au niveau continental. ●

PAR **MEHDI MOUTTALIB**
m.mouttalib@leseco.ma

●●●
L'offre de formation s'adapte continuellement aux besoins des entreprises nationales.

La notion de formation professionnelle n'est plus ce qu'elle était du temps de l'absence d'encadrement. L'époque où celle-ci était péjorative et perçue comme le dernier recours des étudiants qui n'obtenaient pas leur BAC, injustement stéréotypés comme étant des «ratés», est désormais révolue. Aujourd'hui, des lauréats de l'OFPPPT sont des techniciens et des techniciens spécialisés, des cadres moyens et supérieurs, des ingénieurs d'État... J'en ai personnellement rencontrés, occupant des postes clés dans des groupes bancaires. À titre d'exemple, la Banque Centrale Populaire couvre ses besoins en ressources humaines à hauteur de 60% de chez nous. C'est dire l'évolution qu'a connue l'office depuis le début des années 2000. L'on est passé d'une ère où l'offre de formation était quasi inexistante, à une autre, nouvelle, marquée par la diversification des spécialités, le tout en accord avec l'évolution des besoins du marché. Ce qu'il faut comprendre ici, c'est que ce sont ces besoins qui nous dictent les impératifs auxquels nous devons faire face. Les secteurs porteurs de croissance évoluent, le marché du travail aussi, naturellement, en accord avec ces mutations, et nous évoluons avec. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de fournir le pays en ressources compétentes, et les entreprises qui emploient nos lauréats nous le rendent bien. Lors d'un sondage effectué par nos soins, nous avons pu dégager un taux moyen de satisfaction de près de 70%. Toutefois, les déficiences au niveau de la communication, surtout en français, ressortent souvent dans les appréciations des sondés. Nous travaillons à y remédier. ●