



«Etant donné que la formation professionnelle est devenue aujourd'hui la clé de voûte dans tous les secteurs de développement, on devrait passer de l'enseignement académique classique à une double formation garantissant aux jeunes la possibilité d'obtenir un emploi.

Dans ce cadre, il faut renforcer les instituts de formation aux différentes filières, notamment les nouvelles technologies, l'industrie automobile, l'aéronautique, les professions médicales, l'agriculture, le tourisme, le bâtiment et bien d'autres.

Parallèlement à cela, il faut assurer une formation professionnelle renouvelée et de haute qualité, plus particulièrement dans les filières qui nécessitent des études supérieures.

Un motif de satisfaction : le niveau honorable auquel les Marocains se sont hissés dans les différentes branches scientifiques.

Ceci a permis à notre pays de disposer d'une main d'œuvre hautement qualifiée et apte à travailler au sein des différentes entreprises mondiales, plus spécifiquement celles qui choisissent le Maroc pour élargir leurs investissements et étendre leur rayonnement.

Afin d'assurer le succès de la réforme dans sa portée stratégique, chacun doit se l'approprier et s'impliquer sérieusement dans sa mise en œuvre. En outre, Nous appelons à l'élaboration de cette réforme dans le cadre d'un contrat national contraignant, et ce, à travers l'adoption d'une loi-cadre cernant la vision à long terme et mettant fin à l'interminable cercle vicieux de la réforme de la réforme.»

Extrait du discours De SM le Roi Mohammed VI, que Dieu L'assiste, adressé à la Nation le 30 juillet 2015 à l'occasion du 16^{ème} anniversaire de la Fête du Trône.

«La nouvelle Constitution du Royaume accorde une importance capitale à la démocratie représentative et participative impliquant tous les citoyens, et prévoit, à cet égard, la création des différents mécanismes favorisant leur participation efficiente à la vie publique du pays.

Nul doute que l'adhésion des jeunes à ce choix stratégique reste tributaire de leur niveau de qualification et de la manière avec laquelle ils sont préparés pour l'avenir. Ceci nous renvoie ipso facto au système d'éducation et à sa capacité à former les générations montantes et à les préparer à s'investir pleinement dans le processus de développement et de progrès démocratique de la société.

Il est donc impératif de se pencher avec sérieux et résolution sur ce système que Nous plaçons, d'ailleurs, en tête de nos priorités nationales. Car ce système, qui nous interpelle aujourd'hui, se doit non seulement d'assurer l'accès égal et équitable à l'école et à l'université pour tous nos enfants, mais également de leur garantir le droit à un enseignement de qualité, doté d'une forte attractivité et adapté à la vie qui les attend.

Par ailleurs, ce système doit également permettre aux jeunes d'affûter leurs talents, de valoriser leur créativité et de s'épanouir pleinement, pour qu'ils puissent remplir les obligations de citoyenneté qui sont les leurs, dans un climat de dignité et d'égalité des chances, et pour qu'ils apportent leur concours au développement économique, social et culturel du pays. C'est là, du reste, que réside le défi majeur du moment.

À cette fin, nous devons mettre en œuvre ce qui a été recommandé ces dernières années et rendre effective l'éducation moderne de qualité, voulue par la nouvelle Constitution.»

Extrait du Discours Royal adressé à la Nation le 20/8/2012 à l'occasion du 59^{ème} anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple.



Cérémonie de présentation à Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu L'assiste, des orientations stratégiques et des piliers de la vision stratégique de la réforme 2015-2030, Rabat, le Mercredi 20 Mai 2015.

La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 et les piliers de la vision stratégique de la réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique

La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 (SNFP 2021), adoptée en Conseil de Gouvernement le 29 juillet 2015, fait partie intégrante des 23 mesures fait partie intégrante des 23 mesures prioritaires de la réforme du système d'éducation et de formation. Elle a été élaborée selon une démarche qui a permis la participation de l'ensemble des intervenants et acteurs publics et privés concernés.

Les objectifs, axes et leviers de la SNFP 2021 sont en cohérence avec les orientations et les piliers de la vision stratégique de réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS).

Au niveau de «l'équité et de l'égalité des chances», la SNFP 2021 vise à assurer et garantir «la formation partout, pour tous et tout au long de la vie ».

Une plus forte ouverture du système aux différentes catégories de populations est prévue et une attention particulière est accordée aux populations issues du milieu rural, des quartiers/communes cibles de l'INDH ou de familles à revenu limité. L'accès aux établissements publics de formation professionnelle est accordé en priorité aux jeunes issus de ces milieux. L'Etat prend en charge leurs frais de formation dans les établissements de formation professionnelle privée.

L'ouverture du système concernera également la formation continue dont le champ sera consolidé et élargi à de nouvelles populations de travailleurs. De nouveaux droits et mécanismes sont institués pour favoriser l'amélioration des compétences et la valorisation des acquis des travailleurs.

Au plan de la « qualité et du progrès individuel et sociétal », la formation professionnelle met particulièrement l'accent sur le développement, en plus des compétences techniques, des compétences clés (Soft-skills) dans les programmes de formation initiale et de formation continue.

La connaissance de l'évolution du marché de l'emploi et de la formation sera renforcée, entre autres, par la mise en place de référentiels emplois /métiers/ compétences (REM/REC).

L'objectif est de renforcer l'employabilité des jeunes, renforcer leur sens de citoyenneté et développer leur esprit d'entreprise et de libre initiative.

De même, la SNFP 2021 instaure de nouveaux mécanismes favorisant la promotion académique, sociale et professionnelle des individus tout au long de leur vie dans le cadre d'une intégration de l'enseignement général et de la formation professionnelle.

Au plan de la «gouvernance», la SNFP 2021 s'appuie sur le renforcement et l'institutionnalisation de la gouvernance participative du système. Cette gouvernance repose sur le renforcement du rôle des partenaires économiques et sociaux et la mise en place d'une gouvernance multi-niveaux où le rôle de la Région est considérablement accru. La région devient, avec les professionnels, un acteur principal dans la définition des besoins en formation au niveau régional, dans l'élaboration des cartes prévisionnelles de l'offre de formation et dans le financement des programmes de formation au niveau régional.

La SNFP 2021 repose également sur la mise en place d'un système d'allocation équitable et transparent des ressources de financement.

En termes d'échéances, la SNFP 2021 est également en cohérence avec les projections de la vision stratégique de réforme 2015-2030 du CSEFRS. La SNFP 2021 prend en considération deux dimensions distinctes :

- la première, qui correspond aux court/moyen termes de la réforme 2015-2030 du CSEFRS, présente les objectifs chiffrés et budgétisés pour la période 2015-2021 et prévoit les outils d'évaluation et de suivi de la mise en œuvre des contrats-programmes sur lesquels repose la réforme ;
- La seconde est à portée plus profonde et plus structurante : Les mécanismes, outils, procédures, organes,...prévus par la SNFP constituent autant de projets fortement structurants pour le système de la formation professionnelle et dont le prolongement est à prévoir au-delà de 2030.

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | 9 |
| I- SYSTEME ACTUEL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : PRINCIPAUX ACQUIS ET POINTS D'AMELIORATION | 13 |
| I.1. PRINCIPAUX ACQUIS | 14 |
| I-2. PERSPECTIVES D'AMELIORATION | 15 |
| I-2.1. Formation professionnelle initiale | 15 |
| I-2.2. Formation professionnelle continue | 16 |
| I-2.3. Gouvernance du système de la formation professionnelle | 17 |
| I-2.4. Financement de la formation professionnelle | 17 |
| I-3. ENJEUX | 17 |
| II- VISION STRATEGIQUE | 20 |
| III- OBJECTIFS ET AXES DE LA STRATEGIE | 21 |
| III-1. OBJECTIFS STRATEGIQUES | 21 |
| III-2. AXES STRATEGIQUES | 21 |
| III-2-1. Premier axe stratégique : Une offre de formation étendue et inclusive | 22 |
| III-2-1.1. Mise en place d'un dispositif de prise en charge des jeunes âgés de moins de 15 ans | 23 |
| III-2-1.2. Renforcement du dispositif actuel de la formation professionnelle | 24 |
| III-2-2. Deuxième axe stratégique : Une offre de formation guidée par la demande | 26 |
| III-2-2.1. Mise en place d'un système intégré d'identification des besoins économique et sociaux et de construction de l'offre de formation | 26 |
| III-2-2.2. Développement d'une cartographie des métiers et des compétences | 27 |
| III-2-3. Troisième axe stratégique : L'entreprise au cœur du dispositif de formation | 28 |
| III-2-3.1. Rôle clé de l'entreprise dans le développement de la formation en milieu professionnel | 29 |
| III-2-3.2. La formation continue au service de l'entreprise | 29 |
| III-2-3.3. La formation continue : droit reconnu au salarié | 30 |
| III-2-3.4. Rôle accru de l'entreprise à tous les niveaux de gouvernance | 30 |
| III-2-4. Quatrième axe stratégique : Dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité | 31 |
| III-2-4.1. Réingénierie de la FP selon une approche basée sur les compétences | 31 |
| III-2-4.2. Renforcement de la Formation en milieu professionnel | 32 |
| III-2-4.3. Développement des compétences clés (soft skills) pour une meilleure insertion professionnelle | 33 |
| III-2-4.4. Création d'un institut national de formation des formateurs et des directeurs et de la recherche en ingénierie de formation | 34 |
| III-2-4.5. Conception d'un référentiel national d'évaluation des stagiaires basé sur le référentiel des compétences | 34 |
| III-2-4.6. Institutionnalisation du « projet d'établissement », vecteur de l'amélioration de la qualité durable | 35 |
| III-2-5. Cinquième axe stratégique : Valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Education et de la Formation | 35 |
| III-2-5.1. Le mécanisme de découverte des vocations pour la formation professionnelle chez les jeunes dès le primaire | 35 |
| III-2-5.2. Mise en place de parcours professionnels au niveau des collègues | 36 |

| | |
|---|-----------|
| III-2-5.3. Mise en place du baccalauréat professionnel | 36 |
| III-2-5.4. Développement d'un dispositif d'information et d'orientation scolaire et professionnelle | 36 |
| III-2-5.5. Instauration des passerelles avec l'enseignement supérieur | 37 |
| III-2-5.6. Cadre National de la Certification | 38 |
| III-2-5.7. Renforcement et diversification des niveaux de formation | 39 |
| III.2.5.8. Création d'un Conservatoire National des Technologies et des Métiers | 39 |
| III.2.5.9. Mise en place de réseaux d'établissements d'éducation et de formation et de « Campus métiers » | 39 |
| III-2-6 Sixième axe stratégique : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficacité du dispositif de la formation professionnelle | 40 |
| III-2-6.1. Coordination de la politique nationale d'éducation et de formation | 40 |
| III-2-6.2. Consécration de la gouvernance participative du système de la formation professionnelle | 40 |
| III-2-6.3. Renforcement du rôle de la Région en matière de formation professionnelle | 42 |
| III.2.6.4. Renforcement du Partenariat Public Privé (PPP) | 44 |
| III.2.6.5. Evaluation du système de la formation professionnelle | 45 |
| III-2-6.6. Amélioration du pilotage et de la complémentarité entre les intervenants | 46 |
| III-2-6.7. Dispositif de formation : vecteur de rayonnement continental | 46 |
| III-2-6.8 Diversification, optimisation et pérennisation des ressources financières | 46 |
| MESURES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE ET PARTENAIREES | 51 |
| Comité de pilotage et de suivi de la mise en œuvre des mesures et du Contrat-Programme | 75 |

PREAMBULE

La Formation Professionnelle est l'un des leviers essentiels permettant aux entreprises d'adopter les transferts technologiques et de les intégrer dans leurs organisations afin d'être sur des trajectoires dynamiques de développement des économies nationales.

Toutes les analyses et les expériences internationales récentes montrent de façon unanime que l'insertion réussie des économies émergentes, ou en voie de l'être, dans l'économie mondiale, repose sur des systèmes de formation professionnelle performants, aptes à assurer des qualifications de qualité.

La disponibilité de telles qualifications permet aux économies d'encourager l'investissement national et d'attirer des investissements étrangers directs qui contribuent à un développement inclusif, durable et crédible, grâce au transfert du savoir et des compétences que seule une ressource humaine qualifiée peut garantir.

La force de la formation professionnelle, par rapport aux autres types de formation du capital humain, tire ses titres de noblesse de sa capacité à générer des qualifications immédiatement mobilisables par le système productif.

Elle est appelée à contribuer à la concrétisation des politiques publiques engagées par notre pays pour la mise à niveau des secteurs économiques, en améliorant le savoir-faire et la productivité des individus et la compétitivité des entreprises.

Elle constitue également un moyen d'insertion dans la vie active en améliorant l'employabilité et ouvre de réelles possibilités de reconversion tout en favorisant l'épanouissement personnel et professionnel des individus.

La formation professionnelle participe à la cohésion sociale et devient, de ce fait, un souci majeur tout à la fois des citoyens, des entreprises et des pouvoirs publics. Sa réforme nécessite alors l'implication effective de l'ensemble de ces acteurs, à travers une démarche fondée sur la concertation et l'action collective.

En effet, la réforme de 1984, lancée par Feu SA MAJESTE HASSAN II, Que Dieu Ait Son âme, a permis au système de la formation professionnelle d'opérer un certain nombre de changements structurels qui se sont traduits, notamment, par une structuration du système, une augmentation significative de l'offre de formation et une implication progressive des professionnels dans le processus de formation.

Depuis Son accession au Trône de Ses Glorieux Ancêtres, SA MAJESTE LE ROI MOHAMMED VI, que Dieu Le Glorifie, accorde une attention particulière à la formation et à la qualification du capital humain, principale richesse du pays, qui a permis au système de formation professionnelle de gagner en ampleur et en efficacité.

La Charte Nationale d'Education et de Formation, élaborée en exécution des Hautes Orientations Royales et adoptée en 1999, a réaffirmé l'importance de la formation professionnelle et a permis d'instituer un ensemble de dispositifs et de mécanismes favorisant, notamment, la formation en milieu du travail et la formation professionnelle privée.

Le plan d'urgence de la formation professionnelle 2008-2012, qui a été mis en œuvre sur Hautes Instructions de SA MAJEST LE ROI, a constitué le cadre d'excellence de développement du partenariat public-privé et a permis la réalisation d'objectifs en parfaite synergie avec la Charte Nationale d'Education et de Formation.

Avec l'adoption de la constitution en 2011, une nouvelle impulsion a été donnée à la formation professionnelle qui a été érigée, pour la première fois dans l'histoire du Royaume, en droit constitutionnel devant être garanti à chaque citoyenne et citoyen.

Le regroupement, en 2013, de l'éducation nationale et de la formation professionnelle dans un même ministère traduit la volonté des pouvoirs publics d'affirmer le rôle de la formation professionnelle dans le dispositif d'éducation et de formation et de renforcer davantage l'articulation et la complémentarité entre ses composantes.

Cette volonté s'est traduite par la consécration d'une mesure spécifique à la formation professionnelle, parmi les 23 mesures prioritaires de réforme du système d'éducation et de formation professionnelle adoptée par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

La vision stratégique de la réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique a affirmé le rôle de la formation professionnelle dans le système d'Education et de Formation.

La Stratégie Nationale de la Formation professionnelle 2021, s'inscrit dans cette évolution. Elle constitue un axe important du programme du Gouvernement qui s'est engagé à élaborer une stratégie innovante et intégrée pour le développement de la formation professionnelle devant déboucher sur la mise en place d'un système souple, réactif et suffisamment ancré dans le milieu professionnel.

Les objectifs, axes et leviers de la SNFP 2021 sont en cohérence avec les orientations et les piliers de la vision stratégique de réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS).

Cette stratégie vise à consolider les acquis du système actuel de la formation professionnelle cumulés à travers les différentes réformes engagées par notre pays et la participation active de l'ensemble des acteurs, intervenants, et partenaires socio-économiques. Il est à signaler dans ce sens, le rôle important qu'a joué et joue encore la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) par son implication effective au niveau de l'élaboration et de l'évaluation de la politique de la formation professionnelle de notre pays. Elle a participé, également, à la mise en œuvre de la formation à travers la création de centres de formation par apprentissage intra et inter entreprises et dans l'expérience réussie des professionnels dans la gestion des instituts de formation professionnelle.

Cette stratégie se veut davantage inclusive. Elle ouvre de nouvelles perspectives d'accès à la formation professionnelle à toutes les populations, notamment à celles du milieu rural et des quartiers défavorisés, aux anciens détenus, aux chômeurs non diplômés et aux travailleurs non salariés.

De même, et pour la première fois, la stratégie prévoit la mise en place d'un dispositif de prise en charge de la population cible âgée de 10 à 14 ans. Ce dispositif permettra d'assurer, tout en contribuant à une prévention et une lutte contre le décrochage scolaire, de prendre en charge les jeunes qui ont quitté l'école prématurément.

Par ailleurs, la formation professionnelle est appelée à prolonger et à améliorer le processus de qualification et de développement des compétences (pour répondre à la demande des branches professionnelles et offrir de nouvelles possibilités d'évolution aux lauréats de la formation professionnelle), par le renforcement et la diversification des filières et niveaux de formation.

La formation continue, qui constitue un levier important pour permettre aux salariés de maintenir leur emploi et de favoriser leur promotion sociale et professionnelle et aux entreprises d'améliorer leur compétitivité, sera élargie à l'ensemble des salariés en activité et étendue à ceux en cours de changement d'emploi, de reconversion ou de perte d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs non salariés jusqu'ici exclus du dispositif de formation continue (artisans, agriculteurs, pêcheurs,...).

La stratégie définit, également, des mécanismes et des dispositifs qui permettent d'assurer une meilleure articulation entre les différentes composantes du système d'éducation et de formation.

Ainsi, une instance décisionnelle, placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, sera créée dans l'objectif de mettre en cohérence les différentes politiques de formation.

La stratégie préconise, en outre, de nouveaux principes et modalités visant le renforcement du Partenariat Public Privé pour restructurer, rationaliser et optimiser l'offre de formation. Elle trace aussi un cadre permettant une implication progressive des acteurs locaux dans la définition et la mise en œuvre des politiques territoriales en matière de formation professionnelle.

Ces différents partenariats favoriseront, de plus, une meilleure convergence des actions entreprises, par l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle et les organisations de la société civile, en matière de formation et d'aide à l'insertion au profit des populations issues du milieu rural et des quartiers ciblés par les programmes de l'Initiative Nationale du Développement Humain.

Cette stratégie traduit la volonté d'assurer à tout individu, tout au long de sa vie, l'accès à un cycle de formation lui permettant une insertion professionnelle durable et de qualité. Elle permet également à tout citoyen d'être dans un processus d'adaptation, de reconversion professionnelle, de validation des acquis ou dans une dynamique entrepreneuriale et de création d'entreprises.

Un contrat-programme entre l'Etat, les opérateurs publics et privés de formation professionnelle et les acteurs économiques, arrêtera les objectifs à atteindre, les moyens à mobiliser, les modalités d'évaluation et les mécanismes de régulation. Il constituera un outil de gouvernance et de cohérence de la politique de la formation professionnelle.

I- SYSTEME ACTUEL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : PRINCIPAUX ACQUIS ET POINTS D'AMELIORATION

La Formation Professionnelle au Maroc a connu une évolution historique caractérisée par de nombreuses réformes. Celle décidée en 1984 par Feu SA MAJESTE HASSAN II, Que Dieu ait Son Ame, a lancé les bases du système actuel de la formation professionnelle. Les principaux objectifs étaient :

- Le développement de la capacité d'accueil dans un double objectif: absorber un plus grand nombre de jeunes en rupture de scolarité et répondre aux besoins croissants de l'économie en personnel qualifié ;
- L'amélioration de la qualité de la formation et son adaptation au monde de l'emploi ;
- Le développement de la concertation avec les milieux professionnels et leur implication dans la gestion de la formation.

Tout au début de son règne, SA MAJESTE LE ROI MOHAMMED VI a lancé la réforme du système éducatif proposée par la Commission Spéciale d'Education et de Formation, dont le travail a abouti à l'élaboration de la Charte Nationale d'Education et de Formation adoptée en 1999.

Cette charte a consacré le rôle de la formation professionnelle en tant que levier pour la satisfaction des besoins en compétences des entreprises, l'amélioration de l'employabilité des travailleurs et la promotion de l'emploi des jeunes.

Le plan d'urgence de la Formation Professionnelle 2008-2012, élaboré en application des Hautes Instructions Royales, a permis :

- Le développement de l'apprentissage dans les secteurs de l'Agriculture, de l'Artisanat et du Tourisme par la création notamment de vingt centres dédiés à la formation par apprentissage dans ces secteurs ;
- L'accompagnement du Plan National d'Emergence Industrielle (PNEI) par la satisfaction des besoins en compétences, notamment dans les métiers mondiaux du Maroc par la création d'instituts spécialisés de référence, dans un cadre de partenariat Public/Privé;
- la mise en place de mécanismes d'encouragement et d'appui à la formation professionnelle privée ;
- la réingénierie du système de formation professionnelle selon une approche privilégiant l'acquisition des compétences et la rationalisation des durées des formations dispensées dans les niveaux spécialisation et qualification selon la durée nécessaire à l'acquisition des compétences au lieu de deux années auparavant.

Conscients que la mise à niveau continue des compétences des ressources humaines constitue la meilleure protection tant pour les entreprises que pour les salariés contre les aléas économiques, les pouvoirs publics ont engagé depuis 1996, de concert avec les partenaires économiques et sociaux, une profonde réforme visant à encourager les entreprises à intégrer la formation continue de leurs ressources humaines dans leurs plans de développement. Cette réforme s'appuie sur deux mécanismes, à savoir les Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) et les Contrats Spéciaux de Formation (CSF).

I.1. PRINCIPAUX ACQUIS

Aujourd'hui, et de l'avis unanime de l'ensemble des partenaires, le système de la formation professionnelle a réalisé de nombreux acquis dont les principaux concernent notamment :

- La diversité des opérateurs de formation qui sont aujourd'hui :
 - l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), établissement stratégique et principal opérateur de formation professionnelle. C'est un établissement public qui couvre toutes les régions du Royaume, Il se caractérise par son mode de gouvernance tripartite qui associe l'Etat, les employeurs et les représentants des salariés dans son conseil d'administration ;
 - Les départements ministériels qui offrent des formations dans les secteurs d'activités correspondants à leurs domaines d'intervention (Agriculture, Pêche, Artisanat, Tourisme, Energie et Mines, Transport, Bâtiment, Santé,...) ;
 - le secteur privé qui est investi par la loi 13.00 d'une mission de service public et érigé au rang de partenaire principal de l'Etat dans l'effort de développement du système de l'éducation et de la formation.
- Le développement du dispositif d'offre de formation qui compte actuellement 539 établissements publics, 1382 établissements privés de formation professionnelle, en plus des centres de formation par apprentissage relevant des entreprises (CFA-IE) ou des organisations de la société civile. qui offre des formations dans plus de 300 filières de formation.
- Une évolution progressive des effectifs des stagiaires qui ont atteint 390.000 jeunes en 2014/2015, avec un encadrement pédagogique assuré par plus de 19.500 formateurs.
- L'adoption d'une politique de contractualisation avec les branches professionnelles qui a permis une plus grande implication de l'entreprise dans l'organisation de la formation et dans la gestion directe des établissements de formation dans le cadre d'un Partenariat Public Privé. Cette approche innovante a conduit à l'émergence d'une nouvelle génération d'établissements dont la gestion est totalement déléguée à ces branches. Les organisations professionnelles concernées réalisent elles-mêmes les études d'opportunité de création de ces instituts de formation et concluent avec l'Etat des conventions qui définissent les mécanismes de leur gestion.

Elle favorise aussi une adaptation continue de la formation aux besoins des entreprises concernées et permet une insertion directe et rapide de la totalité des lauréats de ces établissements ;

Les établissements réalisés dans ce cadre ou en cours de réalisation concernent les métiers mondiaux du Maroc, notamment l'Aéronautique, l'Automobile et le Textile, ainsi que d'autres secteurs, tels que les Energies Renouvelables, la Logistique, etc.

- L'adoption de l'approche par compétences qui repose fondamentalement sur la participation de l'entreprise à tout le processus de formation, depuis l'identification et la définition des besoins jusqu'à l'évaluation des acquis de formation des stagiaires, en passant par l'élaboration des référentiels et programmes de formation :
 - Cette approche permet, notamment, une meilleure acquisition des compétences par les stagiaires en conformité avec les exigences du métier visé, ce qui améliore leur employabilité

et renforce leurs chances d'insertion professionnelle. Elle permet également aux individus de valider et de faire valoir les acquis de leur expérience professionnelle et de leurs connaissances académiques, tout au long de leur vie.

- Le développement de nouveaux modes de formation qui consacrent le milieu professionnel en tant qu'espace privilégié d'acquisition des compétences :
 - la formation alternée qui est dispensée à hauteur d'au moins 50% de sa durée au sein de l'entreprise et qui a bénéficié à plus de 79.000 stagiaires dans 92 filières en 2014/2015 ;
 - la formation par apprentissage qui consacre au moins 80% de la durée de formation au sein de l'entreprise et qui a bénéficié à 31.650 jeunes en 2014/2015.
- l'instauration des mécanismes de développement de la formation continue des salariés (CSF et GIACs) et la consécration de sa gestion participative qui associe l'Etat, les employeurs et les représentants des salariés.
- La mise en place progressive d'un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP) : ce dispositif vise la validation des compétences des salariés ayant une expérience professionnelle et permet l'obtention d'une reconnaissance donnant la possibilité d'accéder au système de formation ;
- L'élaboration des répertoire emplois/métiers et des référentiels emplois/compétences pour de nombreux secteurs;
- La mise en place d'un dispositif de suivi régulier de l'insertion et du cheminement des lauréats de la formation professionnelle depuis 1987.

I-2. PERSPECTIVES D'AMELIORATION :

I-2.1. Formation professionnelle initiale :

La formation professionnelle initiale est aujourd'hui ouverte aux jeunes, justifiant de niveaux scolaires définis, âgés d'au moins 15 ans. De même, l'effectif des places pédagogiques offertes aujourd'hui par le système ne permet de répondre à la totalité des demandes d'accès à un établissement de formation professionnelle présentées annuellement par les jeunes (2,3 candidats par place pédagogique en moyenne nationale).

Paradoxalement, la formation professionnelle accueille, de plus en plus, les populations concernées par les niveaux supérieurs du système (Technicien et technicien spécialisé) qui ont connu ces dernières années une évolution plus importante que celle des niveaux bas (spécialisation et qualification) destinés aux jeunes dont le niveau scolaire ne dépasse pas la fin de l'enseignement collégial et dont le volume de la demande en formation reste en deçà du nombre de places pédagogiques offertes. Or, c'est parmi cette catégorie de population que sévit le plus le phénomène de décrochage scolaire.

Sur un autre plan, l'une des tensions les plus marquantes du marché du travail marocain consiste en ce déséquilibre, régulièrement constaté, entre les besoins de certains secteurs en qualifications intermédiaires et les effectifs des lauréats de la formation professionnelle.

Ce déséquilibre est dû, principalement, à l'insuffisance de dispositifs et d'outils permettant l'anticipation et la définition des besoins en compétences, à l'échelle nationale, régionale et sectorielle, et au besoin de réajustement de l'offre de formation en conséquence.

Par ailleurs, les programmes de formation, élaborés selon une approche basée sur les compétences, doivent davantage intégrer les compétences clés¹ qui développent l'employabilité des lauréats, favorisent leur adaptation aux nouvelles technologies et facilitent leur accès à l'emploi. Ces programmes doivent également mettre l'accent sur l'entrepreneuriat (esprit d'initiative et d'entreprise) qui contribue directement à l'emploi et à l'économie entrepreneuriale.

La préparation des directeurs et formateurs à l'exercice de leurs fonctions, avant et après la prise de service, doit être renforcée. Leur professionnalisation et la certification de leurs compétences doivent être érigées en priorité pour garantir une formation de qualité, proche des exigences des employeurs.

La qualité de la formation professionnelle mérite d'être régulièrement suivie et évaluée. La formation doit être davantage axée sur les compétences. Les procédures et méthodes d'évaluation des acquis de formation des stagiaires doivent être mieux basées sur les compétences et selon un référentiel unifié par filière et par niveau de formation pour garantir la crédibilité des diplômes et certificats.

I.2.2. Formation professionnelle continue :

Malgré les efforts consentis dans le domaine de la formation continue, seules une moyenne de 1000 entreprises par an déclarées à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (7% des salariés) bénéficient des contrats spéciaux de formation (1 sur 15 entreprises potentielles à ces contrats).

Ceci est dû à plusieurs facteurs, dont notamment :

- les procédures actuelles des contrats spéciaux de formation qui rendent le système difficilement accessible au PME-PMI;
- le recours des entreprises à la formation continue qui reste inégal selon les secteurs, les régions et les niveaux de qualification du personnel ;
- l'absence d'un système d'information relatif aux contrats spéciaux de formation permettant d'en faire une évaluation qualitative et quantitative ;
- l'inexistence d'un système d'observation prévisionnel et prospectif de l'évolution des emplois/métiers par secteur d'activité économique;
- La perception qu'ont encore certaines entreprises des mécanismes de formation continue et qu'elles considèrent comme un système de financement ou de récupération de la taxe de formation professionnelle plutôt qu'un outil de développement des compétences ;
- l'existence d'une structure interne en charge de la formation continue dans l'entreprise reste limitée aux grandes entreprises ou aux multinationales.

Le dysfonctionnement du mécanisme des contrats spéciaux de formation a amené les pouvoirs publics à revoir leurs procédures et modalités de gestion. Cependant, en l'absence d'une restructuration profonde du système, les effets attendus par cette révision n'ont pas été observés ; le nombre d'entreprises bénéficiaires n'a cessé de diminuer pour stagner à environ 1000 entreprises depuis 2010.

¹ Les neuf compétences clés sont: 1. communication dans la langue maternelle; 2. Communication en langues étrangères; 3. Compétences de base en mathématiques, en sciences et technologies; 4. Sensibilité et expression culturelles; 5. Compétences numériques ; 6. Apprendre à apprendre liée à l'apprentissage et à la capacité d'entreprendre; 7. Compétences sociales et civiques; 8. Esprit d'initiative et d'entrepreneuriat ; 9. Education financière.

Par ailleurs, certains secteurs et employeurs non assujettis à la taxe de formation professionnelle, ne disposent pas de financement pour bénéficier des actions de formation continue.

De même, les salariés ayant perdu leur emploi ne bénéficient d'aucun mécanisme de formation continue permettant leur reconversion intra ou inter entreprises.

I.2.3. Gouvernance du système de la formation professionnelle :

La multiplicité des acteurs dans la formation professionnelle est, certes, une richesse, mais est également source de difficultés, voire d'inefficacité, de la gouvernance du système.

Par conséquent, l'amélioration de l'efficacité de la gouvernance du système de la formation professionnelle nécessite davantage de clarifications au sujet des rôles et des responsabilités des différents intervenants.

Parallèlement, une articulation renforcée entre les ministères en charge de la Formation Professionnelle, de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur doit être institutionnalisée pour assurer la mise en place d'un système global de formation qui accompagnerait le citoyen tout au long de sa vie à travers plusieurs offres et parcours, coordonnés et complémentaires adaptés à sa situation.

I.2.4. Financement de la formation professionnelle :

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 consacré à la formation professionnelle ne représente que 0,5% du PIB.

Par ailleurs, une efficience du système nécessite d'asseoir des mécanismes et procédures permettant une meilleure visibilité et optimisation de son financement afin de mieux évaluer les efforts consentis par le pays et parvenir ainsi à de meilleures orientations plaçant la formation professionnelle au cœur des stratégies de développement

Ainsi, le système de la formation professionnelle est appelé, tout en capitalisant sur ses multiples acquis, à améliorer son rendement, sa qualité et son efficacité et efficience. L'objectif visé est de mettre en place un système, suffisamment souple et réactif pour lui permettre de mieux s'ancrer dans le milieu professionnel et de répondre aux besoins en formation d'un plus grand nombre de citoyennes et de citoyens.

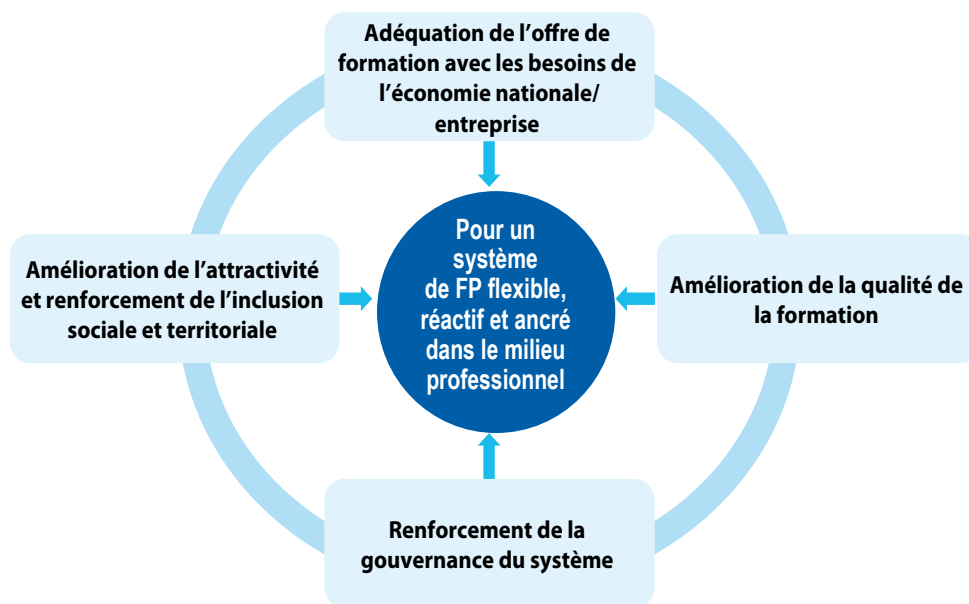
La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021, élaborée en concertation étroite avec l'ensemble des acteurs et intervenants du système, vise à offrir à l'ensemble ces acteurs une visibilité, partagée et validée, sur l'évolution de ce système.

I-3. ENJEUX :

Le système de la formation professionnelle doit répondre à la demande en formation exprimée par tout individu, tout au long de sa vie, tout en développant une formation en réponse à des besoins réels de l'environnement économique.

Cette position impose dès lors au système :

- Une plus large ouverture pour accueillir un plus grand nombre de bénéficiaires et de nouvelles catégories de populations, notamment celles issues de milieux défavorisés ou à besoins spécifiques, sur tout le territoire national ;
- la mise en place de mécanismes permettant l'amélioration continue de la qualité et l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail ;
- La mise en place d'une gouvernance rénovée lui permettant une meilleure efficacité et efficience.



Nécessité d'élaboration d'une stratégie nationale pour hisser la FP à la hauteur des ambitions du développement économique et social du Maroc et valoriser son capital humain

Il est présenté ci-après la vision, les objectifs et les axes stratégiques de cette stratégie, ainsi que les mesures d'accompagnement et le contrat-programme.



Sa Majesté Le Roi Que Dieu l'Assiste Inaugurant l'Institut des Métiers de l'Aéronautique (IMA) le 06 mai 2011 à Nouaceur.

L'IMA a été prévu par le Plan d'Urgence de la Formation Professionnelle 2008-2012 et par le Pacte National pour l'Emergence Industrielle signés respectivement, devant Sa Majesté Le Roi Que Dieu l'Assiste, le 14 juillet 2008 à Nador et le 13 février 2009 à Fès.

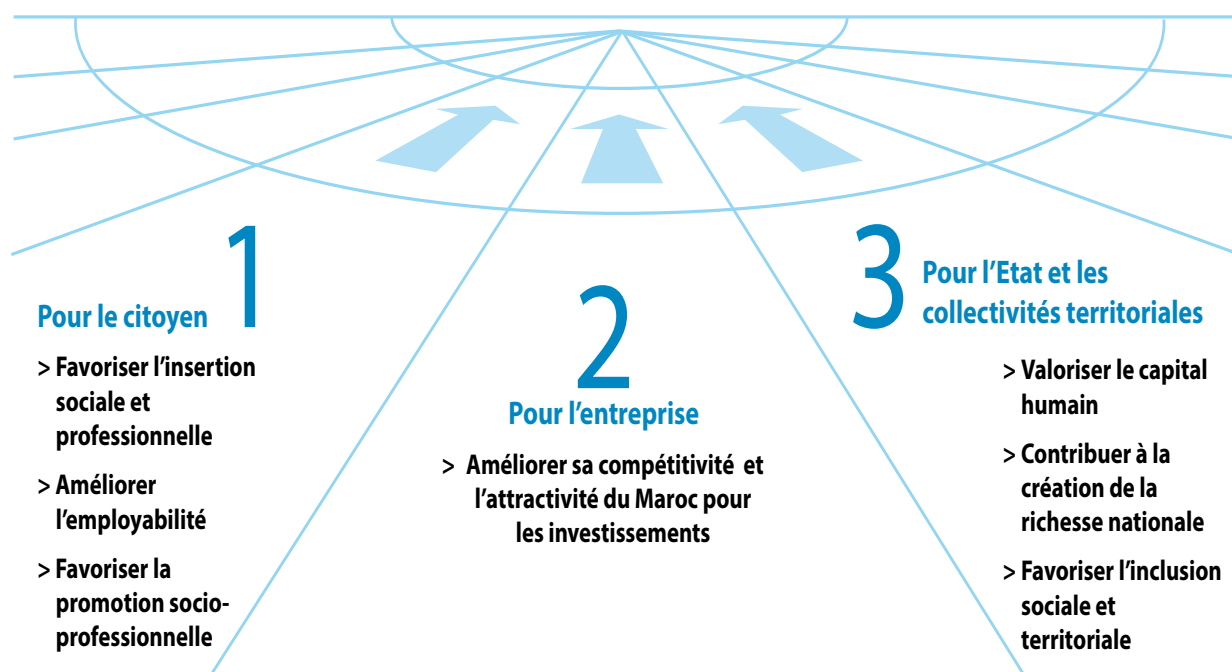
II- VISION STRATEGIQUE

La nouvelle stratégie a pour principale finalité la mise en place d'un système de formation professionnelle intégré, efficace et efficient, impliquant toutes les parties prenantes.

Elle vise le développement d'une formation professionnelle de qualité partout, pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du capital humain et pour une meilleure compétitivité de l'entreprise.

In fine, cette stratégie consolidera le rôle du système de la formation professionnelle dans sa contribution majeure au développement durable du pays et particulièrement à la compétitivité et à la cohésion sociale et territoriale.

« Une formation professionnelle de qualité partout, pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du capital humain et pour une meilleure compétitivité de l'entreprise »

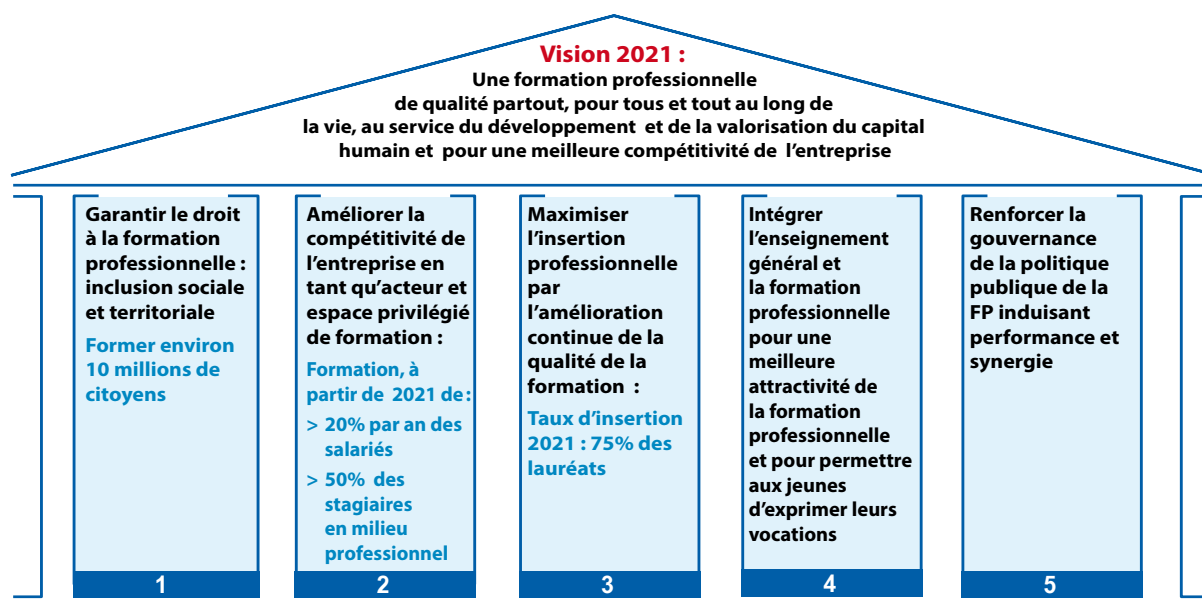


III- OBJECTIFS ET AXES DE LA STRATEGIE

III-1. OBJECTIFS STRATEGIQUES

Pour répondre aux enjeux auxquels doit faire face le système de la formation professionnelle et porter la vision stratégique susvisée, cinq objectifs stratégiques sont fixés :

- Garantir le droit à la formation professionnelle (inclusion sociale et territoriale) : Former 10 millions de citoyens à l'horizon 2021 ;
- Améliorer la compétitivité de l'entreprise en tant qu'acteur et espace privilégié de formation: Formation, à partir de 2021 de 20% par an des salariés et 50% des stagiaires en milieu professionnel ;
- Maximiser l'insertion professionnelle par l'amélioration continue de la qualité de la formation : Taux d'insertion 2021 estimé à 75% des lauréats ;
- Intégrer l'Enseignement Général et la Formation Professionnelle pour une meilleure attractivité de la FP et pour permettre aux jeunes d'exprimer leurs vocations ;
- Renforcer la gouvernance de la politique publique de la FP pour plus de performance et de synergie.



Compte tenu de leur indissociabilité et de leur interdépendance, la mise en œuvre de la stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 devra être réalisée en étroite liaison avec la stratégie de promotion de l'emploi et avec les politiques mises en œuvre par l'Education nationale et l'Enseignement supérieur.

Des actions mieux coordonnées, mieux supervisées et mieux réparties territorialement devront être mises en place avec l'ensemble des partenaires du système de la formation professionnelle.

III-2. AXES STRATEGIQUES

Pour disposer d'un système national de formation professionnelle capable de mieux accompagner et anticiper les changements économiques et sociaux, le Maroc a choisi d'articuler son système de formation

professionnelle autour de plusieurs dispositifs et mécanismes spécifiques et complémentaires, visant à assurer à tout individu l'accès à la formation, tout au long de sa vie.

Six (6) axes stratégiques de développement concourent à l'atteinte des objectifs assignés :

Axe 1 : Développer une offre de formation étendue et inclusive en rendant le système ouvert à tous ;

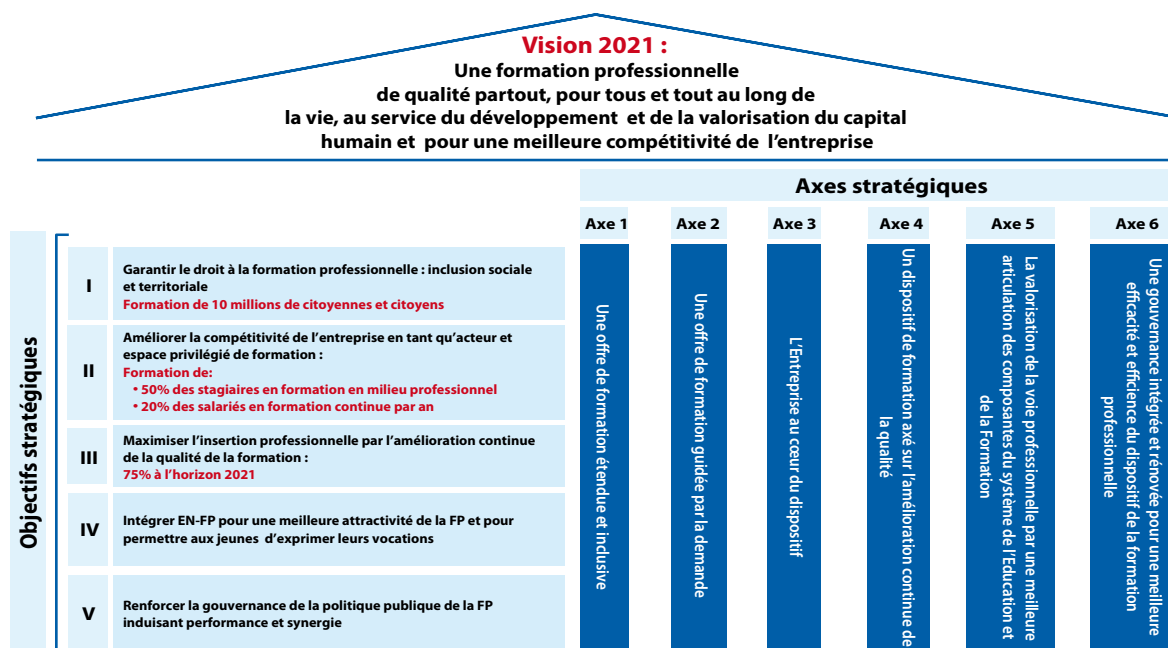
Axe 2 : Développer une offre de formation guidée par la demande;

Axe 3 : Placer l'Entreprise au cœur du dispositif;

Axe 4 : Développer un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité;

Axe 5 : Valoriser la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Education et de la Formation ;

Axe 6 : Assurer une gouvernance intégrée et rénovée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle.



Pour accompagner la mise en œuvre de ces axes stratégiques, un plan de communication et de conduite du changement est prévu. Il vise à présenter aux acteurs et partenaires (acteurs économiques et sociaux, élus, opérateurs de formation, familles, la société civile, ...) les enjeux et les défis, les grands objectifs de cette stratégie, l'organisation du système, les moyens mobilisés et les échéanciers de sa réalisation.

III-2-1. Premier axe stratégique : Une offre de formation étendue et inclusive

La stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021 repose, en premier lieu, sur une plus grande ouverture du système : Cette ouverture touche, en plus des bénéficiaires actuels, de nouvelles populations.

III-2-1.1. Mise en place d'un dispositif de prise en charge des jeunes âgés de moins de 15 ans :

Ce premier dispositif intégré est destiné à prendre en charge les jeunes âgés de 10 à 14 ans, aussi bien ceux en cours de scolarisation que ceux en situation de décrochage scolaire, dans le cadre de programmes spécifiques visant à :

- prévenir et traiter l'abandon scolaire des jeunes en mettant en place un mécanisme d'accueil et de soutien, dans le cadre d'un processus pédagogique les préparant soit à poursuivre normalement leur scolarité, soit à accéder à une formation professionnelle ;
- identifier et faire émerger, dès le jeune âge, les vocations des jeunes pour une formation professionnelle ;
- contribuer à la réintégration, dans le système de l'Education et de la Formation, des jeunes ayant quitté l'école et qui ne sont pris en charge, aujourd'hui, par aucune des structures actuelles d'éducation et de formation.

Ainsi, et dans l'objectif de réduire le niveau de déperdition scolaire et valoriser la voie professionnelle, trois mécanismes sont prévus :

- Le premier concerne les élèves des dernières années de l'enseignement primaire. Il vise à faire émerger les vocations des jeunes pour la formation professionnelle à travers notamment leur sensibilisation et la découverte progressive des métiers et du monde de l'entreprise. Ce mécanisme repose sur une information / sensibilisation graduelle de ces jeunes sur les métiers de la FP à travers des documentaires, films, rencontres avec les professionnels et quelques circuits ludiques ;
- Le deuxième consiste en la mise en place de parcours professionnels de 3 ans au niveau des collèges. Basé sur une formation mixte (enseignement général-formation professionnelle), ce parcours offre, au terme des trois années, la possibilité aux bénéficiaires d'accéder soit au cycle secondaire qualifiant soit à la formation professionnelle soit au marché de l'emploi après une courte formation les préparant à exercer un métier;
- Le troisième est destiné aux jeunes en situation de rupture scolaire âgés de 13 à 14 ans. Il repose sur l'identification de ces jeunes et leur prise en charge à travers un soutien scolaire et social et un pré-apprentissage permettant leur réintégration dans le système d'enseignement général et/ou de formation professionnelle.

La mise en œuvre de ces mécanismes repose sur une mutualisation des efforts et des moyens des établissements scolaires de l'enseignement général, d'un côté, et des établissements de formation professionnelle de l'autre (Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, Ministères en charge de l'Agriculture, de l'Artisanat et autres départements formateurs publics et privés, organisations de la société civile), dans le cadre de réseaux.

III-2-1.2. Renforcement du dispositif actuel de la formation professionnelle

Ce deuxième dispositif, fortement lié au premier, constitue l'armature du système actuel de la formation professionnelle initiale. Il nécessite un renforcement des acquis et des adaptations d'ordre organisationnel, pédagogique et managérial. Ce renforcement et ces adaptations reposent sur plusieurs innovations :

- **Ouverture du système actuel de la formation professionnelle initiale à de nouvelles cibles de la population âgée de 15 ans et plus**

Le droit d'accès à la formation et la possibilité de retour à un autre cycle de formation seront institués au profit des salariés ainsi qu'aux Ex-détenus, notamment ceux qui ont entamé une formation en milieu carcéral.

Des mesures sont prévues pour permettre l'accès à davantage de jeunes aux établissements de formation professionnelle, à travers notamment :

- Le renforcement des programmes de formation par apprentissage en direction des jeunes issus des quartiers et communes cibles de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain, du milieu rural et de familles à revenu limité;
- La contractualisation avec les opérateurs privés de formation pour la réalisation d'une partie de l'offre de formation particulièrement au profit de ces jeunes ;
- L'optimisation de l'utilisation des capacités d'accueil publiques et privées et la mobilisation des capacités formatives des ONG et des entreprises ;
- Le renforcement du partenariat public-privé et le développement d'une nouvelle génération d'établissements de formation en co-investissement ;
- La promotion de la formation dans les niveaux Certificat d'apprentissage, Spécialisation et Qualification ;
- la consécration et l'institutionnalisation de la formation à distance, en tant que vecteur d'inclusion numérique et comme mode pouvant ouvrir davantage le système de formation professionnelle aux populations des zones ne disposant pas d'infrastructures de formation dans les filières appropriées.

Parallèlement, et dans l'objectif de valoriser la voie professionnelle et de renforcer l'intégration entre l'enseignement général et la formation professionnelle, le nouveau **baccalauréat professionnel** sera renforcé. Ce parcours, basé sur une formation mixte assurée en alternance dans un établissement d'enseignement général (lycée) et dans un établissement de formation professionnelle, est organisé avec la participation directe des branches professionnelles. Il offre la possibilité aux élèves d'accéder soit à l'enseignement supérieur soit au marché de l'emploi.

Les mécanismes prévus au profit des élèves de l'enseignement primaire, de l'enseignement collégial et du baccalauréat professionnel reposent sur une mutualisation des efforts et des moyens des établissements scolaires, d'un côté, et des établissements de formation professionnelle de l'autre, dans le cadre de réseaux qui auront la charge d'assurer la convergence nécessaire des efforts des composantes du système d'éducation et de formation.

Ils permettront de réduire significativement le flux des jeunes qui quittent prématurément l'école et de rationaliser les efforts consentis par la Nation en matière d'éducation et de formation.

- **Elargissement du champ de la formation continue à de nouvelles catégories de bénéficiaires**

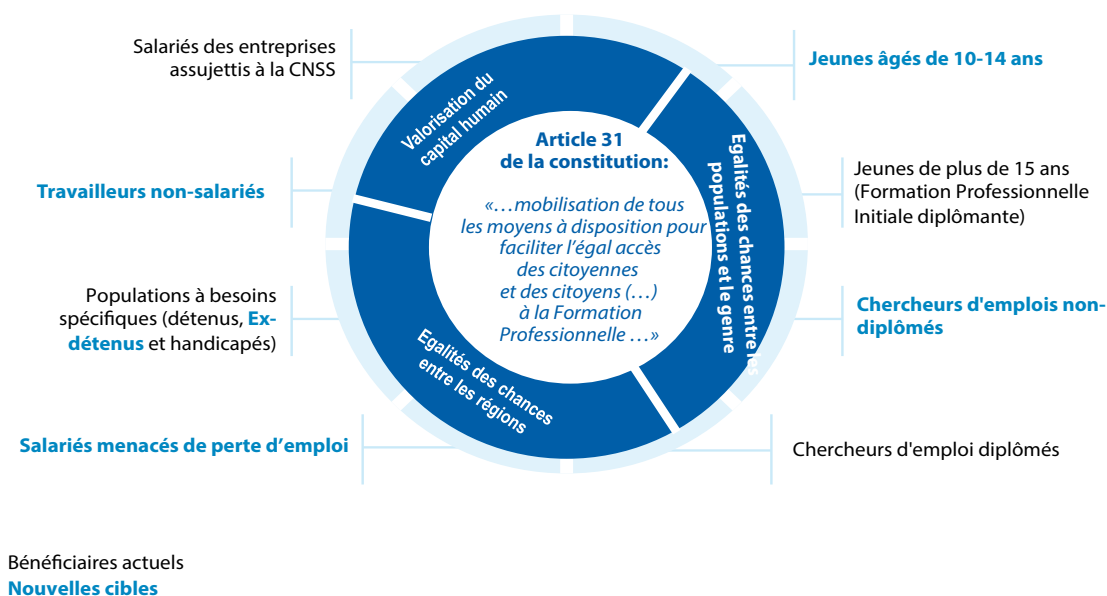
La formation continue est un levier important pour assurer la qualification des salariés, favoriser la compétitivité des entreprises, permettre aux individus de faire face aux évolutions technologiques et du marché du travail et faciliter leur promotion socio-professionnelle.

Jusqu'ici réservée aux salariés des entreprises assujetties à la taxe de formation professionnelle et occupant un emploi, la formation continue sera élargie à l'ensemble des salariés en activité et étendue à ceux en cours de changement d'emploi, de reconversion ou de perte d'emploi.

De nouveaux droits et obligations seront, en outre, institués en vue de valoriser cette formation et d'assurer son rôle dans la promotion socio-professionnelle et le maintien de l'emploi des travailleurs. Il s'agit en particulier de l'institution d'un crédit temps formation au profit des salariés des entreprises assujetties à la taxe de formation professionnelle et du système de validation des acquis de l'expérience professionnelle, en tant que nouvelle voie d'obtention d'un titre ou d'un diplôme de formation professionnelle.

La formation continue bénéficiera, également, avec une attention particulière, aux très petites et petites entreprises ainsi qu'aux travailleurs non salariés jusqu'ici exclus du dispositif de formation continue (artisans, agriculteurs, pêcheurs,...).

Elle couvrira aussi la formation d'aide à l'insertion destinée aux demandeurs d'emploi, diplômés ou non diplômés, à travers la formation qualifiante et la formation en compétences clés (langues, technologies de l'information et de la communication, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise,..).



III-2-2. Deuxième axe stratégique : Une offre de formation guidée par la demande

III-2-2.1. Mise en place d'un système intégré d'identification des besoins économiques et sociaux et de construction de l'offre de formation

Le développement qualitatif et quantitatif de l'offre de la formation professionnelle requiert la connaissance de l'évolution des demandes économiques et sociales. Or, et comme l'a démontré le diagnostic du système de la formation professionnelle nationale, des écarts quantitatifs importants entre l'offre de formation et les besoins de plusieurs secteurs économiques persistent, malgré la mise en place de plusieurs outils d'identification et de définition des besoins.

En effet, le déséquilibre observé est dû principalement à l'insuffisance de dispositifs et d'outils permettant l'anticipation et la définition des besoins en compétences, tant à l'échelle nationale, sectorielle, que territoriale.

Conditionné par cet impératif de maîtrise de ces besoins, le système de formation professionnelle est également appelé à faciliter l'accès de tout citoyen à la formation, tout au long de la vie.

Ainsi, l'un des principes fondamentaux de la stratégie est l'élargissement de l'offre quantitative de formation professionnelle initiale afin de répondre de façon efficace à la demande sociale, tout en prenant en compte les besoins de la demande économique nationale.

Un système intégré d'identification des besoins économiques et sociaux et de construction de l'offre de formation s'impose. Il repose essentiellement sur, outre les mécanismes et outils actuellement disponibles (données du HCP et de l'ONDH, résultats des études sectorielles, données démographiques, plans de développement sectoriels et régionaux, taux de scolarisation, taux de déperditions scolaires, ...), la mise en place d'un dispositif d'observation et de veille permettant une connaissance régulière de la demande socio-économique, indispensable au pilotage du système de la FP.

Ce dispositif d'observation et de veille, alimenté également à partir des données qui seront fournies par l'Observatoire National de l'Emploi et des observatoires de branches mis en place par les branches professionnelles, devra permettre une meilleure construction de l'offre de formation déclinée par secteur, région et type de population visée.

Il permettra, par ailleurs, une meilleure coordination et une cohérence dans la collecte et l'analyse des données nécessaires à la construction de l'offre de formation et à l'élaboration des cartes prévisionnelles de FP nationale, régionales et sectorielles.

Conformément aux principes généraux de cette stratégie, ce système est développé selon une vision participative dans laquelle les professionnels jouent un rôle fondamental tant au niveau de la réalisation des études d'identification des besoins des différents secteurs d'activité qu'à l'élaboration de plans de formation, initiale et continue, et des cartes de l'offre de formation.

La région joue un rôle déterminant dans l'identification de la demande sociale et économique au niveau territorial et dans l'élaboration de la carte régionale de la formation professionnelle.

Le modèle d'estimation de la demande économique et de la demande sociale s'appuie sur des données démographiques et économiques telles que l'évolution de la pyramide des âges, les statistiques de la déscolarisation, le taux de croissance du PIB, etc.

S'agissant de la demande économique, elle est définie comme la somme des postes potentiellement destinés chaque année aux lauréats de la formation professionnelle. Il s'agit donc d'une sous-partie de la demande économique nationale globale. Cette dernière est composée, d'une part, des créations nettes d'emplois et d'autre part, des départs à la retraite.

Quant à la demande sociale, elle correspond au nombre de jeunes de quinze à vingt-quatre ans (diplômés et non diplômés) qui arrivent annuellement sur le marché du travail.

Le nombre d'élèves scolarisés est en constante augmentation sur la dernière décennie en raison notamment des efforts de l'Etat en faveur de l'éducation. Cependant, le nombre d'élèves en âge d'être scolarisés tend à diminuer avec la décroissance du taux de natalité, ce qui explique qu'on observe une diminution du nombre d'élèves scolarisés au primaire après 2003, après 2008 pour le collège et après 2011 pour le lycée.

Les différents changements au niveau des effectifs des élèves scolarisés doivent être pris en compte dans les projections d'évolution du système de la formation professionnelle.

Les objectifs arrêtés pour la période 2015-2021 découlent de l'application de ce modèle d'estimation de la demande économique et de la demande sociale.

Par ailleurs, et en vue d'actualiser ces objectifs et de fournir des analyses appropriées permettant de mieux anticiper les besoins en compétences, les initiatives clés suivantes sont privilégiées et nécessitent la coordination et la cohérence des systèmes de collecte de données et d'analyse et leur renforcement :

- L'implication des professionnels dans la réalisation des études d'identification des besoins des secteurs d'activité, le développement de plans de formation initiale et continue et l'élaboration de la carte nationale de l'offre de formation.

A cet effet, la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), les Groupements et Chambres Professionnels et les Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) joueront un rôle crucial dans l'identification des besoins en formation et la définition des plans de formation qui en découlent pour la satisfaction des besoins en compétences des entreprises en général et les Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Très Petites Entreprises (TPE) en particulier pour stimuler et accompagner leur croissance.

- la création d'Observatoires de branches pour assurer le suivi de l'évolution des emplois et métiers et la veille technologique dans les différents secteurs ;
- l'implication des régions dans l'identification de la demande au niveau territorial et l'élaboration de la carte régionale de la formation professionnelle.

Ce dispositif sera consolidé par les travaux menés par l'Observatoire National de l'Emploi qui devra permettre l'analyse régulière de l'évolution de la demande économique et du marché de l'emploi et par les différentes enquêtes et études réalisées par le Haut Commissariat au Plan.

III-2-2.2. Développement d'une cartographie des métiers et des compétences

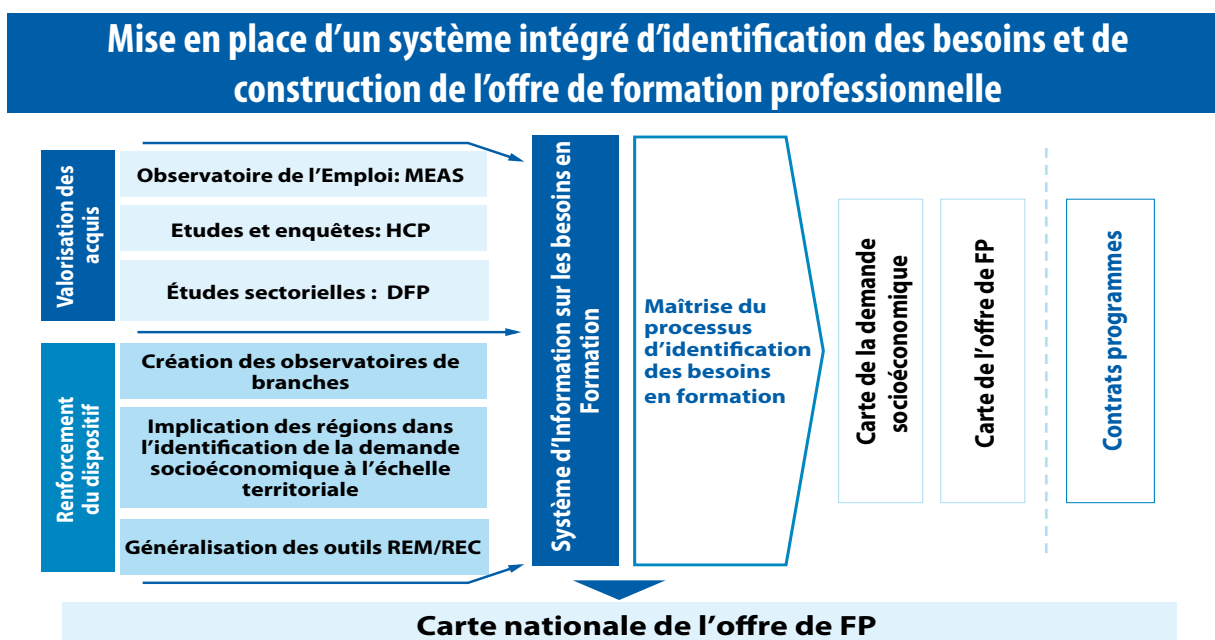
Pour une meilleure planification de la formation professionnelle et une gestion rationnelle de tout le processus, des outils structurants, préalables à une planification harmonieuse et intégrée de l'appareil de formation, doivent être mis en place et généralisés à tous les secteurs.

Ces outils constituent des instruments incontournables pour une gestion optimisée des marchés de l'emploi et de la formation et l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises.

A cet effet, l'élaboration et l'actualisation régulière, avec la participation de tous les partenaires concernés, des répertoires sectoriels des emplois /métiers (REM) et des référentiels des emplois et compétences (REC) est préconisée pour tous les secteurs.

L'adoption, à terme, d'une nomenclature et d'une description normalisée des emplois et des métiers et du Répertoire National des Emplois et des Métiers constitue une priorité dans ce cadre.

De même, l'élaboration et l'actualisation d'un référentiel unifié des formations dispensées par secteur de formation, filières/niveaux et contenus ainsi que sa correspondance avec les nomenclatures des activités économiques, professions... du HCP, s'avèrent nécessaires pour une meilleure structuration du système de la formation professionnelle et sa cohérence avec le marché de l'emploi.



III-2-3. Troisième axe stratégique : L'entreprise au cœur du dispositif de formation

Etant le destinataire final du « produit » de la formation, l'entreprise, soucieuse de disposer, à tout moment, de compétences immédiatement opérationnelles pour améliorer sa productivité et sa compétitivité, constitue l'espace privilégié d'acquisition de ces compétences.

Elle devient ainsi un acteur de plus en plus important dans le processus de formation.

Le rôle de l'entreprise, et des professionnels des différents secteurs d'activités, doit être donc renforcé tout au long de ce processus.

Ainsi, et au niveau de la définition de la politique nationale, l'entreprise et les professionnels joueront un rôle important. Ils seront investis d'un rôle principal dans la définition des besoins et contribueront à la planification et à la construction de l'offre de formation.

Sur le plan de la mise en œuvre de la formation, l'entreprise sera érigée en acteur principal dans l'élaboration des programmes de formation et dans la réalisation de l'acte de formation ainsi que dans l'évaluation des acquis de formation et la certification des lauréats.

Ce rôle sera également renforcé au niveau de l'évaluation du dispositif et de la politique nationale de formation.

III-2-3.1. Rôle clé de l'entreprise dans le développement de la formation en milieu professionnel.

L'entreprise devra jouer un rôle clé dans le développement de la formation en milieu professionnel, aussi bien initiale que continue.

En effet, la formation en milieu professionnel, qui constitue un choix stratégique pour le développement de la formation professionnelle, permet de renforcer les liens entre le monde du travail et celui de la formation. Elle permet, aussi, d'assurer une meilleure adéquation de l'offre avec les besoins en compétences des entreprises tout en tenant compte des spécificités et des particularités des secteurs, des régions et des modes et niveaux de formation.

Elle est ainsi appelée à jouer un rôle prépondérant dans la formation des jeunes en général notamment à travers le développement des modes de formations qui consacrent l'entreprise en tant qu'espace de formation : formation alternée et formation par apprentissage.

L'objectif stratégique de porter l'effectif des stagiaires de ces deux modes de formation à 50% de l'effectif global des stagiaires du système de formation professionnelle à l'horizon 2021, repose sur une plus grande implication de l'entreprise.

Dans ce cadre, des partenariats seront renforcés avec les entreprises: Ecosystèmes, Grandes entreprises, PME, TPE, artisans,...en plus du développement des Centres de Formation par Apprentissage inter ou intra entreprises (CFA-IE).

De même, le cadre juridique actuel régissant la formation alternée et la formation par apprentissage doit être adapté pour rendre leur organisation flexible et leur gestion plus souple et inciter l'entreprise à y adhérer.

III-2-3.2. La formation continue au service de l'entreprise

La formation continue constitue un facteur essentiel de l'amélioration de la compétitivité et de la productivité de l'entreprise. Cette amélioration repose sur le développement continu des capacités et des compétences de ses travailleurs.

La formation continue permet, par ailleurs, à ces travailleurs de garantir le maintien de leur emploi, d'assurer leur promotion sociale et professionnelle et leur épanouissement personnel.

Etroitement liées, ces deux dimensions confèrent ainsi à l'entreprise un rôle clé dans ce domaine.

Des mécanismes spécifiques sont prévus à cet effet et visent à encourager et accompagner l'entreprise dans le développement de la formation et le perfectionnement de ses travailleurs, organisés à son initiative.

L'objectif visé est de faire bénéficier 20% par an des salariés inscrits à la CNSS de la formation continue à l'initiative de l'entreprise à l'horizon 2021.

L'entreprise est appelée à jouer un rôle direct dans la gouvernance de la formation continue. 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 et à l'élaboration des études stratégiques sectorielles et des plans de formation groupée dans le cadre de la contractualisation avec la CGEM et les fédérations professionnelles.

Une simplification des procédures et délais favorisera le recours de l'entreprise aux mécanismes des contrats spéciaux de formation et des GIAC. Une attention particulière sera accordée aux petites et très petites entreprises dans ce cadre. Un portail e-fc est déployé pour faciliter l'accès de l'entreprise à la formation continue.

Un plan de communication et de sensibilisation de ces entreprises est mis en œuvre conjointement par l'Etat et les partenaires socioéconomiques pour le développement de la formation continue.

III-2-3.3. La formation continue : droit reconnu au salarié

L'une des innovations apportées par la stratégie nationale de la FP 2021 réside dans l'institution du droit à la formation continue au profit des salariés, consacrant ainsi le droit à la formation partout, pour tous et tout au long de la vie.

Ce droit, exercé à l'initiative du salarié, est mis en œuvre à travers deux dispositifs :

- Le crédit temps formation (CTF) : le CTF permet au salarié de bénéficier d'une formation d'une durée de 2 jours par an, cumulable sur 5 ans tout en gardant ses avantages salariaux. 15% des salariés bénéficieront du crédit temps formation à l'horizon 2021 ;
- Le bilan de compétences : il permettra au salarié de mieux identifier et préciser ses besoins en formation continue.

La mise en œuvre du crédit temps formation et du bilan des compétences sera assurée dans le cadre d'une contractualisation Etat – Employeurs – Salariés.

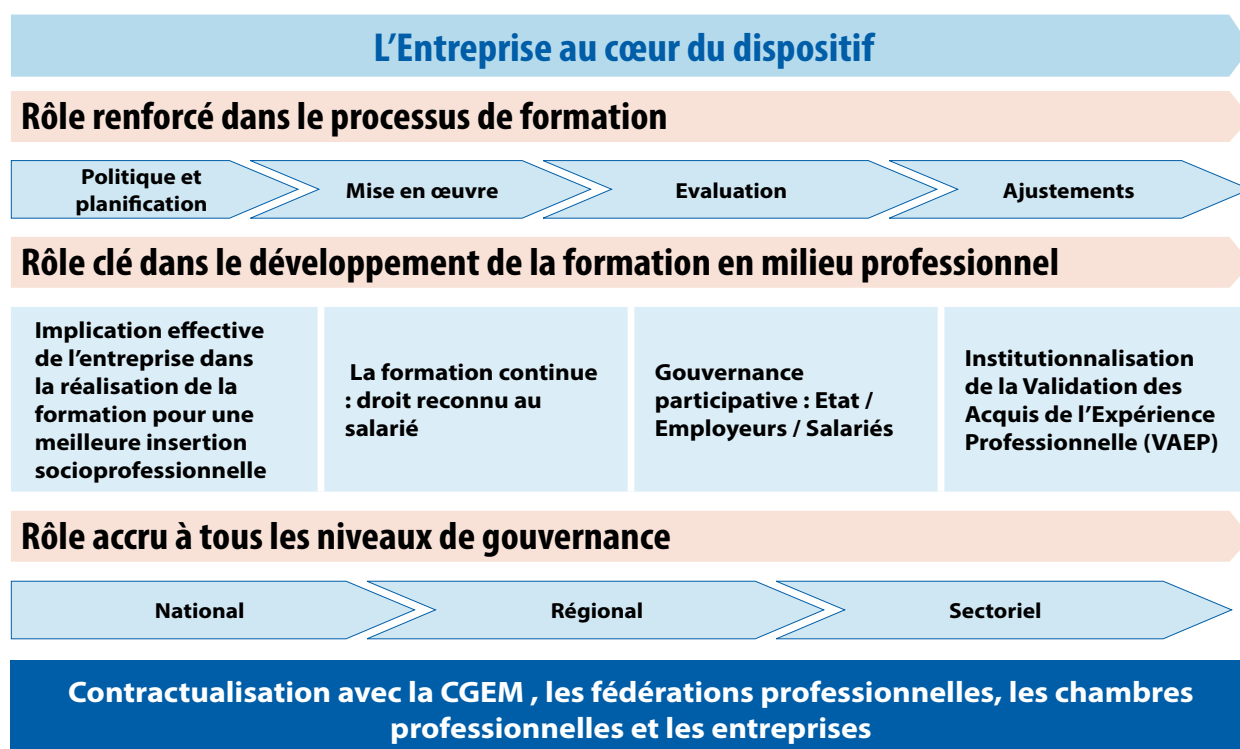
Le droit du salarié à la formation continue sera également consolidé par le renforcement du système de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP), qui permet d'identifier, d'évaluer et de valider les résultats de l'expérience professionnelle acquise par un individu et d'obtenir un diplôme ou certificat professionnel reconnu au même titre que les diplômes et les certificats de la formation professionnelle.

III-2-3.4. Rôle accru de l'entreprise à tous les niveaux de gouvernance

Le rôle de l'entreprise dans le processus de formation lui confère légitimement un rôle accru aux niveaux national, régional et sectoriel au niveau de la gouvernance du système.

Sa représentativité et ses missions au sein des différents organes prévus dans ce cadre seront renforcés.

Son rôle sera également étendu au niveau de la gestion des établissements de formation et des instances internes créées à cet effet.



III.2.4 Quatrième axe stratégique : Dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité

L'adéquation de la formation avec l'emploi et le rehaussement de sa qualité dépendent de plusieurs éléments clés complémentaires.

III-2-4.1. Réingénierie de la FP selon une approche basée sur les compétences

L'approche basée sur les compétences est une approche intégrée qui couvre tout le processus d'ingénierie de formation depuis la planification et la définition des besoins, l'élaboration de programmes et leur implantation au sein des établissements de formation jusqu'à l'évaluation. Son adoption requiert des changements au niveau du fonctionnement et de la gestion de la FP aux échelons central et local et passe par une implication des professionnels à cette gestion.

L'implantation et la généralisation de cette approche nécessite préalablement :

- L'élaboration d'un cadre national de référence, comme outil de développement et d'implantation des programmes de formation selon une approche basée sur les compétences ;
- L'élaboration et l'actualisation des Référentiels de formation pour l'ensemble des secteurs ;
- La formation du personnel d'encadrement pédagogique et administratif des établissements de formation professionnelle chargés de la mise en œuvre de l'approche.

A l'étape de la définition de la politique de formation, cette approche permettra l'accompagnement des plans de développement sectoriels du pays, le renforcement de la cohérence de l'offre de formation et son adéquation aux besoins du marché et une harmonisation des programmes de formation au niveau national. Les qualifications offertes aux jeunes dans ce cadre favoriseront une amélioration du taux d'insertion des lauréats de la FP dans le marché du travail

III-2-4.2. Renforcement de la Formation en milieu professionnel

La formation en milieu professionnel constitue l'exemple même du rapprochement entre le système de FP et le monde économique.

La formation initiale en milieu professionnel repose sur l'entreprise qui devient l'espace privilégié d'acquisition des compétences pour les jeunes. Cet espace, agissant en complémentarité et en cohérence avec l'offre de formation dispensée par un établissement de formation professionnelle, permet aux jeunes de s'imprégner directement de la culture, de l'organisation et de la réalité de l'entreprise, ce qui permet d'améliorer d'une manière continue la qualité de la formation.

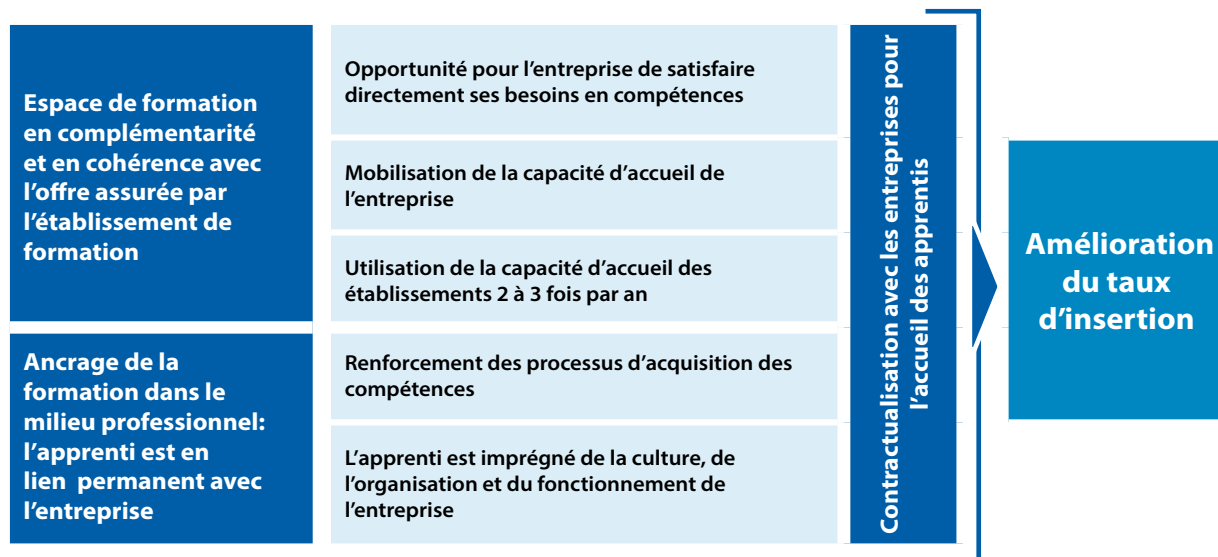
Le développement de la formation en milieu professionnel, qui repose sur une mobilisation de la capacité d'accueil de l'entreprise, permet une utilisation, 2 à 3 fois par an, de la capacité d'accueil des établissements de formation.

En outre, en participant à l'organisation de la formation, l'entreprise a plus d'opportunités pour la satisfaction de ses besoins en compétences. Elle garantit une meilleure qualité de la formation ce qui contribue à une amélioration nette du taux d'insertion des lauréats.

Pour permettre le renforcement de la formation en milieu professionnel, une adaptation du cadre juridique de la formation alternée et de la formation par apprentissage est nécessaire. Il s'agit essentiellement de redéfinir le statut du bénéficiaire, d'améliorer les conditions de son accueil au sein de l'entreprise et de préciser le rôle et la contribution de celle-ci.

De même, le dispositif des centres de formation par apprentissage inter et intra entreprises (CFA-IE), créés par les entreprises avec le concours de l'Etat et faisant partie intégrante du portage de l'offre de formation, sera renforcé dans le cadre du partenariat public-privé et intégré dans la carte prévisionnelle d'offre de formation.

Consécration de l'Entreprise comme espace privilégié de formation, corollaire de la qualité



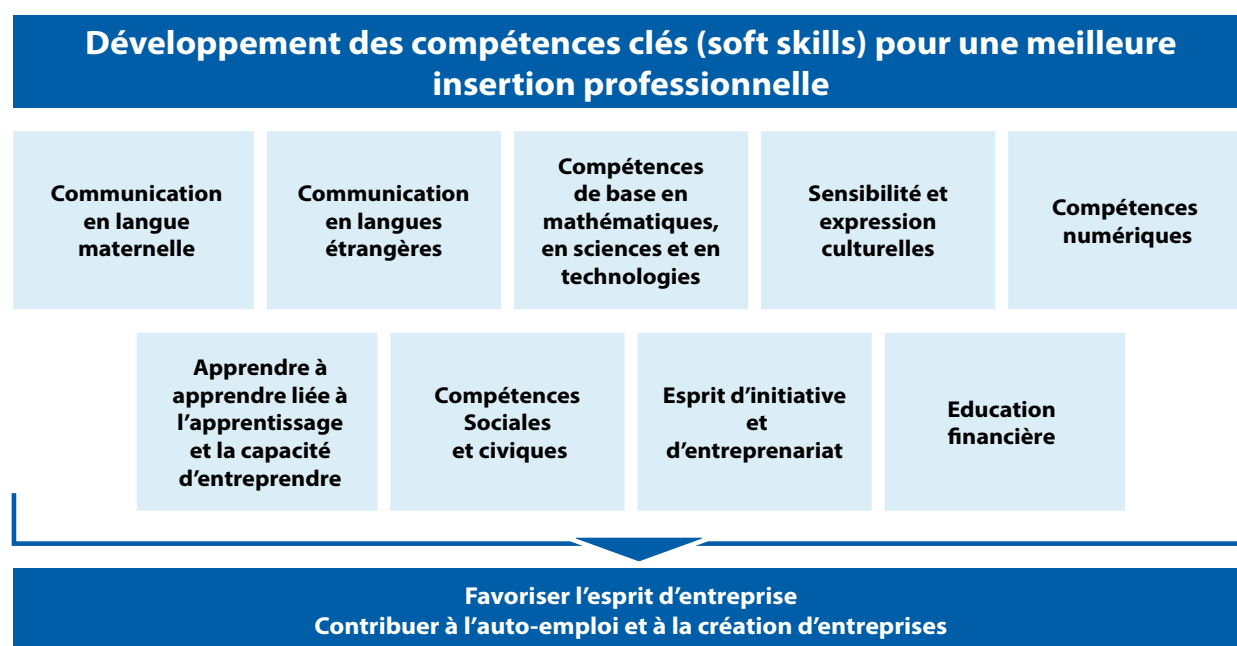
III-2-4.3. Développement des compétences clés (soft skills) pour une meilleure insertion professionnelle

L'intégration des compétences clés « soft skills » dans les programmes de formation constituera une valeur ajoutée dans l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des individus.

Ces compétences concernent :

1. la communication dans la langue maternelle ;
2. la communication en langues étrangères ;
3. les compétences mathématiques et les compétences de base en sciences et technologies ;
4. la sensibilité et l'expression culturelles ;
5. la compétence numérique qui implique la maîtrise des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;
6. apprendre à apprendre liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et à organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins;
7. les compétences sociales et civiques ;
8. l'esprit d'initiative et d'entreprise qui favorisera la créativité et l'innovation autour de projets structurants pour le jeune et l'espace socio-économique dans lequel il évolue. Cette compétence devra inclure également la sensibilisation aux valeurs d'éthique et de bonne gouvernance ;
9. l'éducation financière qui permettra le développement des compétences des individus en matière de gestion et de financement des entreprises.

A l'instar des pays orientés vers une économie entrepreneuriale, l'offre de formation sera ajustée pour favoriser l'esprit d'entreprise des jeunes et contribuer ainsi à l'auto-emploi, à la création d'entreprises et à la modernisation du tissu productif pour une plus grande compétitivité de l'économie nationale.



III-2-4.4. Création d'un institut national de formation des formateurs et des directeurs et de la recherche en ingénierie de formation

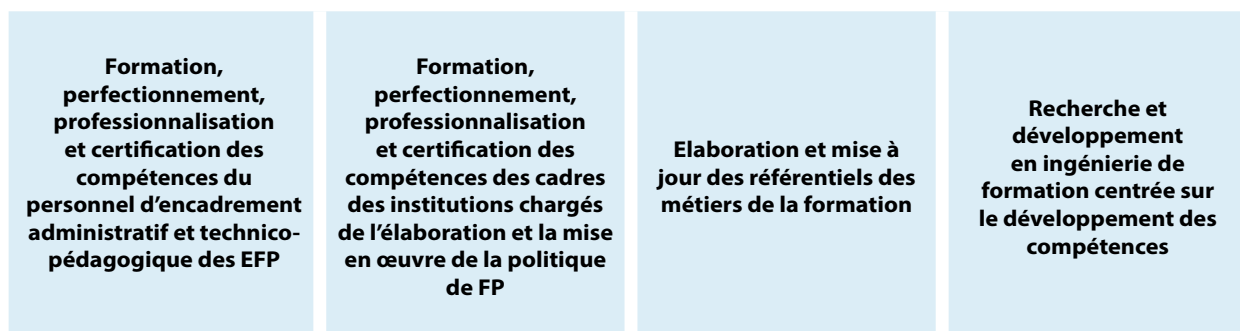
La qualité de la formation repose principalement sur la qualification des ressources humaines. Il est dès lors indispensable que les qualifications et compétences des formateurs, des tuteurs en entreprise et des directeurs des établissements de FP publics et privés, qui constituent l'élément clé de la mise en œuvre de la formation, soient renforcées et reconnues.

La formation, le perfectionnement et la certification de ces acteurs, sur la base de référentiels afférents à ces métiers, constituent un gage de la qualité de la formation et seront érigés en condition préalable et rédhitoire à l'exercice de ces fonctions.

Cette formation et cette certification seront assurées par un institut national de formation et de certification des formateurs et des directeurs, qui sera créé auprès de l'Autorité Gouvernementale chargée de la FP et qui aura également pour mission la recherche et le développement en matière d'ingénierie de formation centrée sur le développement des compétences.

Création d'un institut national de formation des formateurs et des directeurs et de la recherche en ingénierie de formation

Professionnalisation de l'encadrement pédagogique et administratif : Formation initiale, perfectionnement et certification



III-2-4.5. Conception d'un référentiel national d'évaluation des stagiaires basé sur le référentiel des compétences

Pour garantir la qualité des formations et la crédibilité des diplômes délivrés par l'Etat ou au nom de l'Etat et faire valoir les compétences acquises à l'issue de la formation, un système unifié et normalisé d'évaluation des acquis de formation des stagiaires doit être élaboré en concertation avec les professionnels et les opérateurs de formation et mis en place.

Ce référentiel, basé sur le référentiel des compétences, sera mis en œuvre uniformément et pour chaque filière par l'ensemble des opérateurs de formation publics et privés.

Ce référentiel d'évaluation, élaboré pour chaque filière de formation en étroite collaboration avec les professionnels et les opérateurs de formation, permettra d'ouvrir de nouvelles perspectives d'accès à des parcours et niveaux supérieurs de formation, dans le cadre des passerelles internes au système de FP et des passerelles avec l'enseignement supérieur.

III-2-4.6. Institutionnalisation du « projet d'établissement », vecteur de l'amélioration de la qualité durable

Le « projet d'établissement » constitue un des axes structurant du dispositif de formation et un vecteur d'amélioration de la qualité de la formation.

Son institutionnalisation et sa généralisation à l'ensemble des établissements de FP favorisera un management par la performance de ces établissements, ce qui les orientera davantage vers des formations répondant à leur environnement immédiat et contribuant à l'amélioration du taux d'insertion de leurs lauréats et favorisera une optimisation de leurs ressources humaines et matérielles et de leur capacité d'accueil.

Le « projet d'établissement » constitue le prolongement naturel de l'approche contractuelle et du contrat-programme passé entre l'Etat et les opérateurs de formation pour la mise en œuvre de la politique de formation.

Il s'inscrit également dans l'optique qui vise le renforcement de l'autonomie de ces opérateurs de formation et de celle de leurs établissements et de l'évaluation récurrente et régulière de leur performance. Un système intégré et unifié d'évaluation de la performance des établissements sera élaboré en concertation avec l'ensemble des intervenants et mis en œuvre.

III-2-5 Cinquième axe stratégique : Valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Education et de la Formation

La formation professionnelle constitue un parcours à part entière dans le système d'éducation et de formation national. Sa place doit être affirmée et consolidée dans ce système. L'articulation de la formation professionnelle avec les deux autres composantes de ce système doit être améliorée.

Divers mécanismes sont prévus à cet effet. Ils sont conçus dans une vision de valorisation de la voie professionnelle et d'une meilleure intégration de l'enseignement général et de la formation professionnelle.

III-2-5.1. Mécanisme de découverte des vocations pour la formation professionnelle chez les jeunes dès le primaire

Ce premier mécanisme, premier palier d'un dispositif intégré et complémentaire, est destiné aux jeunes des dernières années de l'enseignement primaire dans le cadre de mesures spécifiques visant une prévention de l'abandon scolaire et la découverte des vocations des jeunes pour la FP.

Il repose sur un protocole d'information et de sensibilisation des élèves à l'importance des activités professionnelles pour leur permettre la découverte graduelle du monde de l'entreprise et du milieu professionnel.

Cette découverte, qui se fera à travers des travaux ludiques, des rencontres avec les professionnels et des visites en entreprises, des films, ... constituera une composante du programme d'enseignement des trois dernières années du primaire. Il ne s'agit donc pas d'organiser, à proprement parler, une formation professionnelle.

Ce mécanisme permettra de réduire le flux des jeunes qui quittent prématurément l'école en valorisant davantage la voie professionnelle sur laquelle ils sont sensibilisés.

III-2-5.2. Mise en place de Parcours Professionnels au niveau des collèges

Le parcours professionnel au niveau des collèges consiste à instaurer un cycle professionnel de 3 ans au niveau des collèges, Il complète et prolonge le mécanisme développé au niveau du primaire.

Reposant sur une formation mixte dans les établissements d'enseignement général et ceux de la formation professionnelle et sur une participation directe des professionnels, ce parcours est ouvert aussi bien aux jeunes en cours de scolarité qu'à ceux ayant déjà quitté leur scolarité.

Il propose un enseignement adapté aux collégiens en fonction de l'environnement de l'établissement.

Il leur offre la possibilité, à l'issue de ce parcours, d'accéder au cycle secondaire qualifiant, à la formation professionnelle ou au marché de l'emploi après une formation de courte durée pour exercer un métier.

III-2-5.3. Mise en place du baccalauréat professionnel

Parallèlement aux deux dispositifs précédemment cités, et dans l'objectif de valoriser la voie professionnelle et de renforcer l'intégration entre l'enseignement général et la formation professionnelle, le nouveau baccalauréat professionnel, mis en place au niveau des lycées, sera renforcé.

Ce parcours, basé sur une formation mixte, assurée en alternance dans un établissement d'enseignement général et dans un établissement de formation professionnelle, est organisé avec la participation directe des branches professionnelles.

Il consiste à mettre en place un cycle professionnel de 3 ans au niveau des lycées et offre la possibilité aux élèves d'accéder soit à l'enseignement supérieur soit au marché de l'emploi.

III-2-5.4. Développement d'un dispositif d'information et d'orientation scolaire et professionnelle

L'information et l'aide à l'orientation scolaire et professionnelle vise à accompagner l'individu, tout au long de sa vie, dans la définition de son parcours académique et professionnel.

L'orientation constitue une partie intégrante du processus continu d'éducation et de formation. Elle regroupe l'ensemble de tous les moyens mis en œuvre, de tous les services et de toutes les activités et ressources qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle et vocationnelle et ce en fonction de leurs capacités, compétences, intérêts et aspirations tout en tenant compte des formations, des métiers et d'emplois qu'offre leur environnement.

L'orientation permet à l'individu de passer d'un système à un autre avec la possibilité de va et vient entre ces systèmes d'une part et entre ceux-ci et le monde du travail d'autre part.

La mise en place et le renforcement des passerelles entre l'Education Nationale, la Formation Professionnelle et entre celles-ci et l'Enseignement Supérieur constitueraient un facteur supplémentaire de motivation des jeunes pour une orientation « précoce » vers la formation professionnelle avec le sentiment et la conviction qu'ils peuvent réintégrer, à tout moment, un parcours d'enseignement général ou supérieur.

L'objectif est de favoriser une orientation vers des filières et métiers offrant des potentialités d'insertion dans la vie active et répondant à des exigences de satisfaction des besoins des secteurs prioritaires et particulièrement des secteurs enregistrant des déficits en main d'œuvre qualifiée.

Il s'agit de renforcer l'articulation entre les composantes du système d'éducation et de formation à travers l'élaboration d'une politique nationale claire en matière d'information, d'accompagnement et d'orientation des jeunes, dans la perspective de rapprocher davantage les systèmes d'éducation et de formation de leur environnement économique et social et permettre une insertion des jeunes dans la vie active.

L'opérationnalisation de ce dispositif permettra de renforcer la cohérence entre les parcours, les pré-requis des individus et les cursus de formation offerts à travers :

- La mise à niveau des pratiques et des procédures d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, axées notamment sur l'accompagnement des jeunes à l'élaboration de leur parcours scolaire et professionnel tout au long de la vie;
- La formation et la professionnalisation des ressources humaines dédiées à l'orientation des jeunes ;
- La mise en place d'un plan de communication autour des différents mécanismes et prestations d'information et d'aide à l'orientation et l'organisation de campagnes de communication soutenues ;
- La mise en place d'un Portail national d'information et d'orientation.

La mise en œuvre de ces dispositifs et mécanismes repose sur une mutualisation des efforts et moyens des établissements d'enseignement général et de formation professionnelle.

III-2-5.5. Instauration des passerelles avec l'enseignement supérieur

L'intégration de l'enseignement général et de la formation professionnelle passe par la valorisation de la voie professionnelle dans le système d'éducation et de formation.

Cette valorisation, nécessite, en plus des mécanismes et dispositifs précédemment abordés, un «déplafonnement» de la formation professionnelle par l'ouverture de possibilités de poursuite d'études et de formation supérieure aux lauréats de la formation professionnelle dans le cadre du droit à la formation tout au long de la vie.

Cette possibilité motivera davantage les jeunes, lors des différentes étapes d'orientation, pour la voie professionnelle en tant que parcours à part entière du système d'éducation et de formation offrant les mêmes opportunités d'évolution académiques que les parcours d'enseignement général.

L'instauration et l'institutionnalisation de passerelles avec l'enseignement supérieur devient dès lors une nécessité pour le système et un facteur de motivation pour les jeunes.

Ce système de passerelles, une fois institutionnalisé, permettra également d'avoir une meilleure visibilité au niveau de la gestion des flux des populations concernées, en tenant compte de la capacité d'accueil de chacune des composantes du système d'éducation et de formation.

III-2-5.6. Cadre National de la Certification

Le Cadre National de la Certification (CNC) est un outil de classification des certificats et diplômes offerts dans un pays, en référence à des niveaux cohérents de la maîtrise des savoirs, savoir-faire et des compétences, selon un ensemble de critères pertinents dont les définitions reposent sur les acquis de l'apprentissage.

Reposant sur une grille de huit niveaux et six descripteurs, le CNC constitue un système de référence pour la qualité des certificats et diplômes professionnels, délivrés au Maroc, reconnus sur le marché de l'emploi.

Les certificats et diplômes classés dans le Cadre National de la Certification seront enregistrés dans un répertoire national de certifications qui présentera l'ensemble des certifications publiques et privées, à tous les niveaux d'éducation et de formation.

Le Cadre National de la Certification constitue une référence partagée qui permettra dès sa mise en application :

- d'assurer la transparence, la lisibilité et la comparabilité des certificats et diplômes sur la base d'un répertoire national de certifications, tant pour les bénéficiaires directs (jeunes et adultes) que pour les responsables des dispositifs de certification, les prestataires de formation et les acteurs du monde économique et social ;
- d'améliorer les dispositifs d'évaluation des acquis de formation, au regard des critères préétablis, et de développer la validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
- de renforcer la crédibilité et la valeur des certifications et des diplômes sur le marché du travail par l'implication et l'association des professionnels dans la mise en œuvre du cadre ;
- de faciliter la mise en œuvre des passerelles entre les divers sous-systèmes d'éducation et de formation ;
- d'établir le dispositif unifié d'évaluation des certifications ;
- d'établir des correspondances avec le Cadre Européen des Certifications pour améliorer la mobilité et l'intégration des travailleurs et des apprenants, dans le cadre du statut avancé entre le Maroc et l'Union Européenne.

La mise en œuvre du Cadre National de la Certification et l'actualisation régulière du répertoire national des certifications reposeront sur le partenariat et la coopération des acteurs de l'éducation, de la formation et des partenaires économiques et sociaux.

Le portage institutionnel du CNC sera assuré par une Commission Nationale de la Certification, créée et placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement qui en nommera les membres.

Rattachée au Chef du Gouvernement, Cette commission, interministérielle et interinstitutionnelle, comportera, dans un premier temps, des représentants des Ministères-chargés de la Formation Professionnelle, de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, des partenaires économiques (CGEM) et sociaux.

Progressivement et parallèlement à la mise en place de la régionalisation avancée, seront associés les acteurs territoriaux. Ladite commission disposera d'un secrétariat technique et de moyens budgétaires et humains qui lui seront octroyés. Elle appuiera ses travaux et décisions sur les productions d'un comité technique.

III-2-5.7. Renforcement et diversification des niveaux de formation

Parallèlement au projet d'instauration des passerelles avec l'enseignement supérieur qui prévoit le renforcement et l'institutionnalisation de l'accueil des lauréats de la formation professionnelle au niveau des établissements et écoles d'enseignement supérieur, les niveaux du système d'éducation et de formation seront diversifiés et renforcés pour déplaçonner le système et améliorer l'attractivité de la formation professionnelle.

Ce renforcement et cette diversification, rendus nécessaires pour répondre à la demande croissante de l'économie, permettront d'ouvrir de nouvelles opportunités d'évolution aux jeunes et aux lauréats de la FP.

Ils devront être développés dans le cadre d'une complémentarité et d'une synergie entre les composantes du système d'éducation et de formation ainsi que d'une optimisation des espaces et des moyens, ce qui contribuera à une meilleure cohérence des politiques et une rationalisation des efforts consentis en matière de formation du capital humain.

III.2.5.8. Création d'un Conservatoire National des Technologies et des Métiers

Pour répondre aux besoins du marché de l'emploi et des individus en qualifications supérieures du niveau licence et master professionnel, l'offre de formation sera étendue et visera des parcours adaptés à ces besoins.

Ces parcours consistent en un développement de formations professionnelles, à ces deux niveaux, pour l'exercice d'une activité dans le secteur privé. Il est soutenu par le développement de la recherche et de l'innovation dans le domaine des technologies et des métiers

A cet effet, sera mis en place un Conservatoire National des Technologies et des Métiers (CNTM) qui offrira également aux entreprises et individus des prestations d'information, de conseil et d'aide à l'orientation et organisera à leur profit des opérations de validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP), ce qui lui permettra de mieux adapter son offre de formation.

Il contribuera ainsi au renforcement et à la diversification des filières de formation notamment au niveau de la licence et du master professionnels.

III.2.5.9. Mise en place de réseaux d'établissements d'éducation et de formation et de «Campus métiers»

Pour permettre aux différents partenaires dans le système d'Education et de Formation d'avoir des échanges mieux structurés et de mutualiser leurs moyens, ressources et pratiques, la mise en place des réseaux d'établissements d'éducation et de formation (REF) et de « campus métiers » s'avère nécessaire.

Les REF sont constitués par les établissements publics et privés d'éducation et de formation (Education Nationale, Formation Professionnelle, Enseignement Supérieur) situés dans une même localité géographique. Ils favorisent ainsi la complémentarité et la mutualisation des espaces et de moyens et constituent un cadre d'échanges, de recherche, de développement et d'innovation.

Ils favorisent également le développement de parcours d'éducation et de formation complémentaires organisés conjointement par deux ou plusieurs établissements et reposent sur l'échange de formateurs et la mise à disposition réciproque des espaces et des équipements et matériels pour l'organisation de formations.

Les REF contribueront directement au dispositif d'information et l'orientation des jeunes.

Complémentaires avec les REF, les «Campus métiers» constituent des espaces institutionnels d'échange et de partage des expériences et de mise en commun des moyens et des ressources pour le développement de la formation dans un ou plusieurs métiers apparentés.

Ils regrouperont les établissements publics et privés de formation professionnelle, d'enseignement général et d'enseignement supérieur, offrant des formations dans ces métiers et les entreprises et professionnels du secteur concerné.

Les « campus métiers » assurent l'écoute, l'observation et l'évolution du secteur et des métiers qu'ils regroupent et développent la recherche et l'innovation, ce qui permet de mieux structurer et adapter régulièrement l'offre de formation dans ces secteurs et métiers. Ils favorisent également une meilleure complémentarité entre les offres de formation des différents opérateurs.

III-2-6 Sixième axe stratégique : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle

La mise en place d'un système de formation professionnelle plus ouvert, mieux axé sur la qualité, efficace et efficient repose sur une gouvernance renouvelée et intégrée assurant la cohérence, l'optimisation et la complémentarité entre l'ensemble des institutions et intervenants du système d'éducation et de formation.

III-2-6.1. Coordination de la politique nationale d'éducation et de formation

Les politiques nationales en matière d'éducation et de formation nécessitent une meilleure coordination et mise en cohérence.

Le développement harmonieux, efficace et efficient du système d'éducation et de formation repose sur l'élaboration et l'adoption, d'une façon synchrone, des différentes cartes prévisionnelles d'offre de formation dans le cadre d'une synergie et d'une mutualisation renforcée des moyens.

Pour assurer une meilleure articulation entre les 3 composantes du système d'éducation et de formation, une commission interministérielle, placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, et chargée de la mise en cohérence des politiques publiques d'éducation et de formation, sera créée. Elle décide de la politique nationale dans ce domaine et arrête les modalités de sa mise en œuvre et de son suivi.

Elle est composée des ministères en charge de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de l'Enseignement Supérieur, des finances, de l'Emploi, du Commerce et de l'Industrie et de la CGEM.

III-2-6.2. Consécration de la gouvernance participative du système de la formation professionnelle

La nouvelle stratégie consolide les acquis du système actuel notamment en matière de diversité des opérateurs de formation. Elle fonde la mise en œuvre de la politique de formation sur une approche contractuelle et l'inscrit dans un cadre formalisé.

La mise en œuvre de la politique de FP continuera à être assurée par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), qui représente le premier opérateur public de

formation professionnelle, les départements ministériels sectoriels, les chambres professionnelles et le secteur privé de la Formation Professionnelle.

L'offre de formation sera portée également par les entreprises et les professionnels dans le cadre d'un partenariat public-privé.

Les organisations de la société civile participeront aussi à cet effort dans le cadre d'un partenariat entre l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle et l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH).

Cette configuration, qui constitue une richesse pour le système de formation professionnelle, devrait toutefois permettre de développer de manière cohérente et convergente une offre de formation dans le cadre d'une vision de complémentarité au niveau de la gestion, du fonctionnement et du financement du système aux niveaux national et régional.

La politique et les orientations du système de la formation professionnelle sont définies par l'autorité gouvernementale chargée de la FP en concertation avec les opérateurs publics et privés de formation et les partenaires économiques et sociaux.

Des instances de partenariat seront créées aux niveaux national, régional et sectoriel et constitueront le cadre de cette concertation.

La 1^{ère} instance « **Commission Nationale de la Formation Professionnelle** » (CNFP), composée des représentants de l'Etat, de la CGEM, des Syndicats, des ONG, des Chambres et des opérateurs de formation publics et privés, constitue le cadre de la définition de la politique et des orientations de la FP, du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation du système.

Cette commission est dotée d'un pouvoir important notamment en matière d'adoption de la carte nationale intégrée de la formation professionnelle en veillant à une complémentarité de l'offre de formation et à sa cohérence avec les besoins économiques et sociaux des différents secteurs d'activités et des différentes régions.

La 2^{ème} instance « **Commission Régionale de la Formation Professionnelle** » (CRFP), instituée au niveau de chaque région, est composée des représentants de l'Etat, de la CGEM, des Collectivités territoriales, des Syndicats, des ONG et des opérateurs de formation publics et privés.

Cette commission est chargée, notamment, de l'identification des besoins à l'échelle de la région et de l'élaboration de la carte régionale de la formation professionnelle. Elle alimente la CNFP en données nécessaires à l'adoption de la carte nationale intégrée de la formation professionnelle. Elle est également chargée du suivi /évaluation des projets de la formation professionnelle à l'échelle régionale, de la mise en place de « campus métiers » et du développement de partenariats pour le développement de projets de formation spécifiques régionaux et ce en conformité avec la politique et les orientations nationales adoptées par la CNFP.

La 3^{ème} instance « **Commission Sectorielle de la Formation Professionnelle** » (CSFP) instituée pour chaque secteur ou groupes de secteurs d'activités, est chargée de définir les besoins en compétences de ces secteurs et de participer au processus d'ingénierie de formation, à l'élaboration des REM/REC, à l'observation du secteur,...

Elle est composée des représentants de l'Etat, de la CGEM, des Syndicats et des opérateurs de formation publics et privés organisant des formations dans ces secteurs

Un texte réglementaire sera élaboré et adopté pour la mise en place de ces commissions.

Compte tenu des spécificités du champ de la formation continue, une **Commission des Partenaires de la formation continue (FC)**, est créée et chargée de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de la FC, ainsi que la gestion des ressources dédiées à la FC. Elle aura une composition tripartite (Etat, Employeurs, Syndicats).

| Consécration de la gouvernance participative du système de la FP | | |
|--|---|--|
| Niveaux / Organes de gouvernance | Composition | Missions |
| National <i>Commission Nationale</i> | Etat, CGEM, Syndicats, ONG, Chambres, opérateurs de formation publics et privés | Participation : <ul style="list-style-type: none"> définition de la politique nationale de la FP Suivi de la mise en œuvre Evaluation du système |
| Sectoriel <i>Commissions sectorielles</i> | Etat, CGEM, Syndicats, OF publics et privés et les ONGs | <ul style="list-style-type: none"> Définition besoins sectoriels Participation au processus d'ingénierie de formation... |
| Régional <i>Commissions régionales</i> | Etat, CGEM, Collectivités territoriales, Syndicats, ONG, OF publics et privés ... | <ul style="list-style-type: none"> Identification des besoins à l'échelle de la région Élaboration de la carte régionale Suivi /évaluation des projets de la FP Développement des partenariats |
| Spécifique <i>Commission des Partenaires de la FC</i> | Etat, Employeurs, syndicats | <ul style="list-style-type: none"> Elaboration et mise en œuvre de la politique nationale de la FC Gestion des ressources dédiées à la FC |

III-2-6.3. Renforcement du rôle de la Région en matière de formation professionnelle

Dans le contexte de la gouvernance multi niveaux du système de la formation professionnelle, le rôle des régions dans le développement de la formation professionnelle sera adapté en fonction de la régionalisation avancée adoptée par le Royaume pour contribuer à une meilleure définition des politiques de formation au niveau territorial.

Des actions visant la réduction des disparités intra et inter-territoriales en matière d'offre de formation professionnelle devront être entreprises au niveau de la carte prévisionnelle de formation professionnelle.

A court terme, le rôle des Régions dans le processus d'identification des besoins en formation devrait être renforcé.

Afin d'améliorer la politique de la formation professionnelle et sa gestion, la déconcentration des services extérieurs du Département de Formation Professionnelle sera fortement accentuée par la délégation de pouvoirs et de moyens dans l'objectif d'améliorer leur réactivité à la satisfaction des besoins locaux en formation. Ils seront également appelés à veiller au respect des dispositions juridiques en matière de formation professionnelle et à la qualité des prestations fournies par les différents opérateurs de formation eu égard aux normes et standards adoptés par le Département de Formation Professionnelle.

De même, les missions des structures régionales des départements ministériels sectoriels seront renforcées.

Les structures régionales relevant de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail devront être renforcées pour accompagner les établissements de formation sous leur tutelle dans une démarche de consolidation de leur efficacité afin d'assurer une meilleure qualité des prestations de formation.

L'ensemble de ces structures devra fonctionner dans un souci de convergence de leur action.

Afin de permettre aux acteurs locaux de jouer leur rôle dans le développement de la formation professionnelle au niveau local, un dispositif d'accompagnement pourrait être inscrit dans les plans régionaux de la formation continue de leurs personnels. Un système de financement devrait être prévu à cet effet par les collectivités territoriales.

A long terme, les régions pourront progressivement prendre en charge l'identification des besoins socio-économiques, la planification (cartes prévisionnelles régionales), l'orientation et la mise en œuvre des formations.

Pour une meilleure coordination horizontale en matière d'éducation et de formation, il est prévu de faire évoluer ce schéma vers un Pôle Régional d'Éducation et de Formation (PREF).

S'agissant du financement, les régions prendront en charge les frais d'investissement et une partie des frais de fonctionnement. Dans ce cas, la gestion des ressources de la formation professionnelle pourrait être confiée à la Région.

L'Etat continuera, d'une part; à assurer la redistribution des ressources nationales aux régions selon les besoins identifiés dans le cadre de leur carte prévisionnelle régionale, et veillera, d'autre part, à l'application des orientations de la politique nationale de la formation professionnelle.

Cette évolution devrait, logiquement aboutir à un plus large transfert de compétences, en matière d'organisation et de gestion des établissements de formation professionnelle, aux structures régionales relevant des départements ministériels sectoriels.

Les structures régionales de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT) évolueront vers une organisation régionale avancée avec un redéploiement des moyens. Le niveau central de l'OFPPPT interviendra dans la planification de l'offre de son dispositif de formation sur la base de la carte de la formation professionnelle élaborée par l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle, le contrôle et l'accompagnement de ses structures.

| | A partir de 2015-2016 | A l'horizon 2021-2022 |
|--|--|---|
| Planification et Elaboration des cartes prévisionnelles régionales | Implication de la région dans l'identification des besoins démographiques et économiques | Identification par la Région des besoins démographiques et économiques et élaboration des cartes de FP prévisionnelles régionales |
| Investissement : Création d'EFP | Partenariat pour la réalisation de l'investissement | Financement de l'investissement |
| Fonctionnement: Gestion des EFP | Implication dans les organes de gestion des EFP | Participation aux dépenses de fonctionnement des EFP |
| Partenariats Etat / Régions / Entreprises / Opérateurs de formation | | |
| Coordination horizontale en matière de formation professionnelle au niveau de la région | <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des missions et des attributions des représentations régionales des départements formateurs (transfert des nouvelles missions) • Renforcement de la coordination entre les intervenants au niveau régional • Renforcement des capacités de la Région et des services extérieurs des départements formateurs publics | Création d'un Pôle Régional d'Éducation et de Formation (PREF) |

III.2.6.4. Renforcement du Partenariat Public Privé (PPP)

Le développement du système de la formation professionnelle et son ouverture reposent sur une mobilisation et un renforcement de partenariats spécifiques en relation avec les besoins de chaque population cible et de chaque secteur.

Le renforcement du partenariat public/privé constitue un axe d'intervention majeur de la nouvelle stratégie et vise le développement de nouvelles générations d'établissements de formation.

L'effort sera maintenu et consolidé en matière de gestion déléguée aux branches professionnelles d'instituts spécialisés sectoriels dans les secteurs à valeur ajoutée et/prioritaires pour l'économie nationale. De même, l'Etat continuera à apporter son aide et à accompagner les entreprises pour la création des Centres de Formation par Apprentissage Intra et Inter Entreprises. Des établissements créés dans le cadre de partenariats conclus avec les ONG et les collectivités locales, pour les stagiaires issus des ménages à faible revenu, seront davantage encouragés.

La nouvelle stratégie envisage également de nouvelles formes de partenariats public-privé pour :

- le développement des « établissements mixtes » réalisés en co -investissement public -privé et dont la gestion est assurée par le privé selon un modèle d'organisation et de financement adapté ;
- la contractualisation avec les établissements de formation professionnelle privée accrédités pour la réalisation d'une partie des objectifs de la carte de la formation professionnelle, notamment ceux visant les populations issues de familles à revenu limité, des quartiers/communes cibles de l'INDH et du milieu rural. Un cahier de charges spécifique servira de base à cette contractualisation et lui confèrera la transparence nécessaire.

Renforcement du Partenariat Public Privé



III.2.6.5. Evaluation du système de la formation professionnelle

Le système de la formation professionnelle marocain est caractérisé par la diversité des intervenants et des opérateurs de formation. Les établissements de formation adoptent des modes d'organisation administrative, des niveaux d'autonomie et des systèmes comptables disparates.

La nouvelle stratégie renforce cette diversité et cette autonomie en l'inscrivant dans une approche contractuelle.

Cette approche implique la mise en place d'un système intégré d'évaluation du système de la FP et de la politique de formation, permettant de disposer de manière permanente, à partir de critères rigoureusement définis, formalisés et communément partagés, d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs favorisant une meilleure orientation de cette politique et un pilotage efficace du système de FP.

Ce système d'évaluation applicable aux secteurs public et privé de formation, garantissant les règles et principes universels de transparence, d'équité et de pertinence, doit tenir compte de la diversité des intervenants dans le système de formation professionnelle et constituer un outil fédérateur de pilotage du système de formation professionnelle permettant de :

- disposer d'agrégats concernant la qualité de la formation dispensée par les différents opérateurs de formation ;
- la mise à niveau et l'adaptation régulière du dispositif de la formation professionnelle.

Il repose principalement sur des outils tels que le référentiel national d'évaluation et les bilans administratifs, pédagogiques et financiers qui constitueront l'armature du système d'assurance qualité en la matière.

Il instaure ainsi la gestion axée sur les résultats qui doit être mise en place au niveau des établissements de FP dans le cadre du « projet d'établissement » qui nécessite une autonomie réelle de celui-ci.

Des rapports annuels seront élaborés et soumis, après leur approbation par la CNFP, à la commission interministérielle placée sous l'autorité du chef du gouvernement, au parlement et au Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique.

Des plans de mise à niveau et d'amélioration de la performance du système seront déclinés et mis en œuvre.

En complémentarité à ce système, et dans un souci d'objectivité, l'évaluation des politiques de formation sera conduite par l'Instance Nationale d'Evaluation relevant du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche scientifique.

III-2-6.6. Amélioration du pilotage et de la complémentarité entre les intervenants

La nouvelle stratégie constitue la référence pour l'organisation et le développement du système de la FP et sert de base à une visibilité partagée et commune à l'ensemble des acteurs et intervenants sur cette organisation et cette évolution.

Elle repose en premier lieu sur la définition du champ d'action et des finalités assignées à la formation professionnelle, la définition de sa gouvernance et de son évaluation ainsi que sur une clarification des rôles et responsabilités de ces acteurs et intervenants.

Cet objectif sera concrétisé par :

- L'adoption d'une loi fondamentale de la formation professionnelle;
- L'adoption de la loi relative à la Formation Continue ;

- l'adaptation des textes juridiques régissant la formation professionnelle privée, la formation par apprentissage et la formation alternée.

Elle implique également une mise en cohérence des missions et champs d'intervention des différents acteurs et intervenants, aux niveaux national et régional, en adéquation avec la nouvelle stratégie.

Le pilotage du système sera renforcé par l'institutionnalisation du cadre national de la certification et la mise en place des instances de partenariat prévues par la nouvelle stratégie.

Dans le contexte de la gouvernance multi-niveaux et dans la perspective de la régionalisation avancée, le rôle de la région sera renforcé pour lui permettre une meilleure contribution à la définition de la politique régionale en matière de FP.

III-2-6.7. Dispositif de formation : vecteur de rayonnement continental

Les avancées enregistrées par le système de FP et les pratiques innovantes de valorisation du capital humain qui y ont été développées exigent du Maroc, dans le contexte et la politique nationale actuels de renforcement des liens de coopération avec les pays du continent africain, l'intégration de cette vision dans sa nouvelle stratégie de développement de la formation professionnelle.

Cité par de nombreux organismes internationaux comme modèle réussi de développement des compétences et de gouvernance participative en matière de formation professionnelle, le Maroc est de plus en plus sollicité par des pays amis pour le partage de son expérience.

Il est donc naturel que la nouvelle stratégie inscrive parmi ses objectifs et axes la promotion de la coopération avec les pays du continent africain dans le domaine de la formation professionnelle.

Les principaux axes de cette coopération concernent, notamment:

- l'accompagnement des projets réalisés par des acteurs économiques marocains en Afrique ;
- l'encouragement des investisseurs marocains à la création d'établissements de formation professionnelle dans les pays africains ;
- le renforcement des partenariats avec les EFP à l'échelle continentale ;
- l'échange d'expertise et de bonnes pratiques ;
- l'augmentation du nombre de stagiaires étrangers dans les établissements de formation professionnelle ;
- la formation des formateurs africains ;
- l'organisation de forums internationaux au Maroc sur le développement des nouveautés du système de la formation professionnelle.

III-2-6.8 Diversification, optimisation et pérennisation des ressources financières

Les leviers retenus dans cet axe visent à renforcer les acquis actuels du système de la formation professionnelle et de le faire évoluer pour être au service des objectifs du pays en matière de qualification des ressources humaines.

- **Accroître les ressources du système pour lui permettre de mieux accompagner le développement durable du pays**

Afin de remédier à l'insuffisance des moyens dont souffre actuellement le système, le volume des ressources allouées au système de la formation professionnelle devrait être revu, notamment à travers:

- l'adoption d'un nouveau système de financement public dans le cadre de contrats-programmes ;
- l'adaptation des moyens de l'Etat en fonction des objectifs des contrats-programmes ;
- la généralisation de la Taxe de la Formation Professionnelle (TFP) à tous les établissements publics et sociétés d'Etat;
- le renforcement du Partenariat Public Privé pour soutenir l'Investissement en formation professionnelle ;
- l'institutionnalisation de l'autonomie des établissements de formation de manière à leur permettre de générer des recettes ;
- l'encouragement de l'élargissement de l'offre de formation professionnelle privée.

- **Maîtriser les mécanismes de financement de la formation et assurer l'égalité des chances**

La nouvelle stratégie de la formation professionnelle élargira, par ses nombreux mécanismes, mesures et dispositifs, le volume de la population éligible à la formation tout au long de la vie.

Cet élargissement devra être accompagné par un effort financier pour prendre en charge les coûts supplémentaires engendrés selon une approche d'optimisation des moyens fondée sur un équilibre entre la participation de l'Etat, celle des entreprises, des familles favorisées et sur une exonération totale des familles défavorisées des frais de formation de leurs enfants.

Les populations défavorisées seront identifiées à l'aide des dispositifs de ciblage que l'Etat a mis en place dont notamment le Régime d'Assistance Médicale (RAMED) et l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH).

Contrairement aux bénéficiaires issus des milieux favorisés qui prendront en charge les frais d'inscription et une partie des frais de formation, ceux issus des milieux défavorisés contribueront symboliquement aux frais d'inscription.

De plus, des campagnes nationales de sensibilisation, d'information et d'orientation seront organisées pour que ces populations prennent connaissance des possibilités et des conditions d'accès à une formation professionnelle.

Plusieurs autres modes de financement seront également mis en place pour assurer et réguler l'accès à la formation:

- le maintien de la contribution de l'Etat aux frais de formation des stagiaires des ménages à revenu limité en priorité, inscrits dans les établissements accrédités de formation professionnelle privée, dans les filières de niveau Technicien Spécialisé et plus, à fort potentiel d'emploi;
- le financement par l'Etat de la formation assurée par des établissements privés accrédités au profit des jeunes issus des familles à revenu limité en priorité, sélectionnés sur la base d'un cahier de charges pour la réalisation d'une partie des objectifs de la carte de formation professionnelle ;

- la contribution de l'Etat au financement des établissements dont la gestion est déléguée aux professionnels;
- la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais d'équipement et de formation par apprentissage, dispensée au niveau des établissements créés et financés par les collectivités territoriales, les entreprises ou les ONG, permettant ainsi une gratuité de la formation ;
- le développement des formations/production et des prestations de services (Ingénierie, formation continue, conseils aux entreprises, recherche/action,...) pour générer, dans le cadre de l'autonomie des établissements de formation professionnelle, des ressources supplémentaires ;
- l'encouragement du mécénat des établissements par des entreprises dans le cadre du partenariat de développement de la formation sectorielle.

| Diversification, optimisation et pérennisation des ressources financières | |
|---|--|
| Etat | <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des coûts d'investissements et frais de fonctionnement des EFP Publics; • Contribution aux frais de formation des stagiaires issus de ménages à revenu limité, niveau TS qui suivent leur formation dans des EFPP accrédités; • Financement de la formation assurée par des EFPP accrédités au profit des jeunes issus de ménages à revenu limité sur la base d'un cahier de charges (contractualisation de la formation); • Contribution au financement des établissements mixtes; • Prise en charge d'une partie des coûts d'équipement des CFA et des frais de formation par apprentissage. |
| Entreprise | <p>Contribution au financement de la FP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taxe de la Formation Professionnelle, • Organisation de la formation par apprentissage et formation alternée, • Création de CFA intra et inter-entreprise, • Création d'établissements mixtes. |
| Etablissements de formation professionnelle | <p>Développement des ressources propres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais d'inscription (sauf pour stagiaires issus de ménages à revenu limité), • Prestation de services (ingénierie, formation continue, conseil aux entreprises, recherche/action). |

• Renforcer la visibilité et mieux répartir les ressources de financement de la formation

Pour une meilleure visibilité du financement de la formation professionnelle, les mécanismes suivants seront mis en place:

- L'instauration de contrats-programmes comme base d'allocation des ressources ;
- L'institutionnalisation d'une nomenclature budgétaire spécifique à la formation professionnelle dans les lois de finances des Ministères sectoriels, opérateurs de formation ;
- Le renforcement de l'autonomie des établissements de FP leur permettant de générer des ressources propres à travers notamment l'organisation d'actions de formation au profit des entreprises, des prestations de services à celles-ci,... ;
- Le développement des établissements mixtes, construits et équipés en co- investissement public-privé et des centres de formation par apprentissage inter-intra-entreprises ;
- Le renforcement de l'aménagement du temps d'utilisation des espaces de formation des établissements par l'adoption du « roulement » pour la formation résidentielle qui permet l'accueil de deux promotions d'une même filière en même temps, le développement de la formation initiale

en milieu professionnel (formation alternée et formation par apprentissage) qui permettent une utilisation, 2 à 3 fois par an , de la capacité d'accueil des établissements de formation.

Ces mesures permettront d'accueillir davantage de jeunes en formation sans pour autant augmenter les charges de l'Etat en termes d'investissements et de fonctionnement.

Un système de reddition des comptes et de «redevabilité» des établissements de formation professionnelle sera institué et généralisé à l'ensemble des établissements de formation professionnelle publics et privés. Il sera étendu aux plans administratifs, pédagogiques et financiers.

Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021

**La formation partout, pour tous et tout
au long de la vie**

**MESURES DE MISE EN ŒUVRE
DE LA STRATEGIE ET PARTENAIRES**

I. MESURES DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE ET PARTENAIRES

Pour mettre en œuvre la vision assignée à la formation professionnelle et répondre aux objectifs de la stratégie nationale de la formation professionnelle 2021, des mesures structurées autour des six axes stratégiques sont retenues.

Le contrat programme et les conventions spécifiques constituent un cadre d'engagement de tous les acteurs pour la mise en œuvre de ces mesures.

Au final, 103 mesures ont été identifiées comme prioritaires pour la période 2015-2021 et s'articulent autour de six axes majeurs constituant les principaux leviers de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021:

| Axe stratégique N°1 : Une offre de formation étendue et inclusive | | |
|---|---|---|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 1 : Mettre en place un dispositif de prise en charge des jeunes en situation de rupture scolaire âgés de moins de 15 ans. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle AREF OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation | Ministère en charge des Finances CGEM |
| Mesure 2 : Développer le dispositif de la formation professionnelle pour assurer l'accès de tout individu âgé de plus de 15 ans souhaitant bénéficier d'une formation professionnelle initiale | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation | Ministère en charge des Finances CGEM |
| Mesure 3 : Elaborer et mettre en place un cadre définissant les principes, les critères et les modalités de mise en place d'un processus de formation tout au long de la vie, permettant à l'individu de passer d'un cycle ou d'un dispositif à un autre | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement supérieur | Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation CGEM Fédérations des chambres et organisations professionnelles |
| Mesure 4 : Développer la formation professionnelle en milieu rural et dans les quartiers défavorisés. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère de l'Intérieur OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation | Ministère en charge du Développement Social Collectivités Territoriales l'INDH CGEM Fédérations des chambres et organisations professionnelles |

| Axe stratégique N°1 : Une offre de formation étendue et inclusive | | |
|--|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| <p>Mesure 5 : Renforcer la capacité d'accueil pour les niveaux du Certificat d'Apprentissage, de Spécialisation et de Qualification pour accueillir un effectif important de jeunes notamment ceux ayant un faible niveau d'enseignement.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation</p> | <p>CGEM Fédérations des chambres et organisations professionnelles</p> |
| <p>Mesure 6 : Encourager l'accès aux établissements de formation professionnelle des anciens détenus, notamment ceux ayant entamé un cycle professionnel dans le milieu carcéral.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de la Justice Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et de la Réinsertion Fondation Mohammed VI pour la Réinsertion des Détenus OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation</p> | <p>ONG</p> |
| <p>Mesure 7 : Former 2.3 millions de lauréats à l'horizon 2021</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPPT/ Opérateurs publics et privés de formation/Entreprises</p> | <p>CGEM/Fédérations des chambres et organisations Professionnelles /Ministère en charge des Finances</p> |
| <p>Mesure 8 : Renforcer le partenariat avec la FP privée pour une meilleure complémentarité avec le secteur public</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale de la FP Opérateurs privés de formation</p> | <p>Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé</p> |
| <p>Mesure 9 : Maintenir, au profit des établissements accrédités, la contribution aux frais de formation des stagiaires issus des familles à revenu limité, inscrits dans des filières à fort potentiel d'emploi du niveau Technicien Spécialisé et plus.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances</p> | <p>Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé</p> |

| Axe stratégique N°1 : Une offre de formation étendue et inclusive | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| <p>Mesure 10 : Développer la contractualisation avec les établissements accrédités sélectionnés sur la base d'un cahier des charges pour la réalisation d'une partie des objectifs de la carte prévisionnelle de la formation professionnelle.</p> | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale de la FP Ministère en charge des Finances Etablissements privés de FP accrédités Régions | Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé |
| <p>Mesure 11 : Réviser la loi 13.00 régissant la formation professionnelle privée et ses textes d'application</p> | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/ Ministère en charge des Finances / Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé |
| <p>Mesure 12 : Mettre en place un mécanisme pour faire bénéficier les professionnels non-salariés de la formation continue.</p> | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission des partenaires de la FC Structure chargée de la gestion de la formation continue OFPPT/Opérateurs publics et privés de FP | SGG /Ministère en charge des Finances/ Chambres, fédérations et groupements professionnels |
| <p>Mesure 13 : Mettre en place un mécanisme pour faire bénéficier les salariés menacés de perte d'emploi de la formation continue.</p> | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission des partenaires de la FC Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales CGEM Structure chargée de la gestion de la formation continue OFPPT/Opérateurs publics et privés de FP | SGG /CNSS/ ANAPEC |
| <p>Mesure 14 : Instituer le droit d'accès à la formation initiale aux salariés pour acquérir une qualification supérieure ou pour changer d'emploi ou de qualification.</p> | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission des partenaires de la FC CGEM OFPPT/Opérateurs publics et privés de FP | SGG/ Ministère en charge des Finances |

| Axe stratégique N°1 : Une offre de formation étendue et inclusive | | |
|---|--|---|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 15 : Adopter un cadre juridique instituant et organisant la formation professionnelle continue et définissant le rôle des partenaires pour sa gestion et son financement. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle CGEM | Ministère en charge des Finances/SGG/Partenaires économiques et sociaux |
| Mesure 16 : Créer la structure chargée de la gestion de la formation continue et des fonds et mécanismes dédiés à son financement. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission des partenaires de la FC CGEM | Ministère en charge des Finances/SGG |
| Mesure 17 : Consolider les missions des groupements interprofessionnels d'aide au conseil sectoriels (GIAC). | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale des partenaires de la FC CGEM Confédération des GIAC | Ministère en charge des Finances/SGG |
| Mesure 18 : Institutionnaliser la qualification des opérateurs privés de conseil et de formation continue (OCF) sur la base d'un référentiel de compétences établi de concert avec les professionnels. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission de qualification des OCF | SGG/Partenaires économiques et sociaux/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Commission Nationale des partenaires de la FC |
| Mesure 19 : Institutionnaliser et mettre en œuvre la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP). | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale des partenaires de la FC OFPPT/Opérateurs publics et privés de FP Bureau de Conseil et de Formation Continue (BCF) Conservatoire Nationale des Technologies et des Métiers (CNTM) Confédération des GIAC | SGG /Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |

| Axe stratégique N°1 : Une offre de formation étendue et inclusive | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| <p>Mesure 20 : Instituer le droit «Crédit Temps Formation» au profit des individus occupant un emploi.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale des partenaires de la FC OFPPT/Opérateurs publics et privés de formation</p> | <p>SGG/Ministère en charge des Finances//Fédérations des chambres et organisations professionnelles.</p> |
| <p>Mesure 21 : Instituer et mettre en œuvre les bilans des compétences au profit des salariés.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Commission Nationale des partenaires de la FC OFPPT/Opérateurs publics et privés de formation</p> | <p>Fédérations des chambres et organisations professionnelles / GIAC</p> |
| <p>Mesure 22 : Développer, agréer et assurer le suivi de la formation professionnelle à distance.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPPT / Opérateurs publics et privés de formation</p> | <p>Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur Ministère en charge des Nouvelles Technologies Ministère en charge de la Communication Fédérations des chambres et organisations Professionnelles/Chaine de télévision Attakafia/ Microsoft</p> |

| Axe stratégique N°2 : Une offre de formation guidée par la demande | | |
|--|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| <p>Mesure 23 : Produire par l'observatoire national du marché de travail les prévisions de la demande socio-économique nécessaire à l'élaboration de la carte prévisionnelle de la demande économique et sociale.</p> | <p>Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Ministère en charge des Affaires Economiques/Ministère en charge de l'Industrie et du Commerce/HCP/CGEM/ Fédérations des chambres et organisations professionnelles/ GIAC/ANAPEC/ Régions</p> |
| <p>Mesure 24 : mettre en place les observatoires de branches</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle CGEM</p> | <p>Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales/ Branches professionnelles/HCP/GIAC/ Régions</p> |
| <p>Mesure 25 : mettre en place un système intégré d'identification des besoins et de construction de l'offre</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle</p> | <p>Opérateurs publics et privés de formation /Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales/ HCP/CGEM/ Fédérations des chambres et organisations professionnelles/ GIAC/ / Régions</p> |
| <p>Mesure 26 : Adopter des cartes prévisionnelles de l'offre de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de l'Education Nationale.</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur</p> | <p>Opérateurs publics et privés de formation CGEM</p> |
| <p>Mesure 27 : Elaborer et mettre à jour une cartographie des métiers et généraliser les Référentiels Emplois Métiers (REM)/Référentiels Emplois Compétences (REC) pour l'ensemble des emplois-métiers de tous les secteurs économiques</p> | <p>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ANAPEC</p> | <p>Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales/ /CGEM/ Fédérations des chambres et organisations professionnelles</p> |

| Axe stratégique N°3 : L'Entreprise au cœur du dispositif | | |
|--|---|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 28 : Elaborer, par la structure chargée de la gestion de la formation continue, la carte de la formation continue et le plan annuel d'utilisation des fonds destinés à la formation professionnelle continue selon les différents mécanismes | Structure chargée de la gestion de la formation continue | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge des Finances |
| Mesure 29 : Promouvoir une offre de formation continue spécifique aux moyennes, petites et très petites entreprises | Structure chargée de la gestion de la formation continue | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/ GIACs/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles/ Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise/CGEM |
| Mesure 30 : Etendre le mode de formation par apprentissage à tous les niveaux de formation. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/Opérateurs publics et privés de formation/CGEM |
| Mesure 31 : Renforcer significativement la formation en milieu du travail, notamment la formation par apprentissage et la formation alternée, dans la perspective d'atteindre en 2021 une proportion de 50% des effectifs globaux en formation. | Opérateurs publics et privés de formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesure 32 : Permettre aux salariés en perte d'emploi, qui le souhaitent, de bénéficier d'une formation au cours des six premiers mois suivant la perte d'emploi | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales | CNSS Ministère en charge des Finances Partenaires Economiques et Sociaux Structure chargée de la gestion de la formation continue |
| Mesure 33 : Arrêter les objectifs quantitatifs et qualitatifs des différents programmes de formation d'aide à l'insertion et sélectionner les opérateurs appelés à réaliser la formation dans un cadre de concurrence et de transparence | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales ANAPEC | Ministère en charge des Finances Opérateurs publics et privés de formation OCF |

| Axe stratégique N°4 : Un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 34 : Développer un modèle d'ingénierie de formation souple, flexible et dynamique depuis la planification jusqu'à la mise en œuvre de la formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation/ CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesure 35 : Concevoir et mettre en place un cadre de référence de gestion définissant les rôles et responsabilités des différents intervenants à toutes les étapes du processus APC (depuis la planification jusqu'à l'implantation des programmes de formation) | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation/ CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles /SGG |
| Mesure 36 : Généraliser l'Approche par Compétences (APC) à tous les secteurs de formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation/ CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles/ SGG |
| Mesure 37 : Mettre en place un système d'assurance qualité | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Instance Nationale d'Évaluation | Opérateurs publics et privés de formation/ CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesure 38 : Introduire dans les cursus de formation les compétences clés, selon les niveaux du Cadre National de la Certification, en mettant l'accent sur les compétences qui développent chez les apprenants l'entrepreneuriat (esprit d'initiative et d'entreprise) qui contribue directement à l'emploi et à l'économie entrepreneuriale | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Institut national de formation des formateurs | Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 39 : Elaborer les référentiels «Emploi/compétences» des métiers de la formation comme base de mise en cohérence et d'optimisation du fonctionnement des établissements de formation professionnelle. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Institut National de Formation des Formateurs | Opérateurs publics et privés de formation |

| Axe stratégique N°4 : Un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité | | |
|---|--|---|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 40 : Renforcer la professionnalisation et le perfectionnement des acteurs des établissements de formation professionnelle (formateurs, directeurs, tuteurs...). | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Institut National de Formation des Formateurs | Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 41 : Créer un institut National de Formation du Personnel d'encadrement pédagogique et administratif et de l'Ingénierie de Formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge des Finances/ Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration /SGG |
| Mesure 42 : Mettre en place une démarche d'évaluation des stagiaires basée sur l'acquisition des compétences | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation /Fédérations des chambres et organisations professionnelles |
| Mesure 43 : Doter chaque filière d'un référentiel unique d'évaluation basé sur les compétences inhérentes à l'exercice du métier visé | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation /Fédérations des chambres et organisations professionnelles |
| Mesure 44 : Instaurer et élargir l'autonomie des établissements de formation professionnelle publics. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics et privés de formation | SGG/ Ministère en charge des Finances |
| Mesure 45 : Institutionnaliser le «projet d'établissement » | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics et privés de formation | SGG/ Ministère en charge des Finances |
| Mesure 46 : Elargir progressivement des projets d'EEP à tous les EFP. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics et privés de formation | SGG/ Ministère en charge des Finances |

| Axe stratégique N°5 : Valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Education et de la Formation | | |
|--|--|---|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 47 : Mettre en place des parcours de découverte de métiers au niveau du primaire | Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle | CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 48 : Mettre en place des parcours professionnels au niveau des collèges | Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle | CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 49 : Instaurer le baccalauréat professionnel | Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle | CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 50 : Mettre en place un dispositif d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes et des adultes tout au long de la vie. | Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur | CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Opérateurs publics et privés de formation ANAPEC |
| Mesure 51 : Renforcer et opérationnaliser les passerelles entre les systèmes de l'Education et de la Formation | Ministère de l'Education et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur | CGEM/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 52 : Mettre en œuvre le Cadre National de la Certification | Présidence du Gouvernement | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur/ CGEM/CSEERS |
| Mesure 53 : Renforcer et diversifier les niveaux de formation du système de Formation Professionnelle | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur Conservatoire National des Technologies et des Métiers | SGG/Ministère en charge des Finances |

| Axe stratégique N°5 : Valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Éducation et de la Formation | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 54 : Créer le Conservatoire National des Technologies et des Métiers | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/Ministère en charge des Finances/ Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur/ Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration |
| Mesure 55 : Mettre en place les réseaux d'établissements d'éducation nationale, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur | Opérateurs publics et privés de FP |
| Mesure 56 : Mettre en place les «campus métiers» Constitués par les établissements de formation professionnelle, d'enseignement général et d'enseignement supérieur, publics et privés, offrant des formations dans le ou les métiers considérés et des professionnels du secteur concerné | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur Fédérations des chambres et organisations Professionnelles | Opérateurs publics et privés de FP |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 57 : Créer une commission interministérielle, placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, chargée de la régulation et de la coordination de l'éducation et de la formation, pour le partage et l'ajustement des politiques nationales de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de l'Education Nationale. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur | SGG/Ministère en charge des Affaires Générales et de la Gouvernance/Ministère en charge de l'Industrie/ Ministère en charge de l'Emploi |
| Mesure 58 : Elaborer de façon synchrone des cartes prévisionnelles de l'offre de formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur | CGEM |
| Mesure 59 : Adopter une loi fondamentale définissant le champ du système de formation professionnelle, des dispositifs qui le composent et les rôles de chaque partenaire. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/ Ministère en charge des Finances/Opérateurs publics et privés de formation/CGEM |
| Mesure 60 : Consolider le rôle de l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle dans la définition de la politique gouvernementale en matière de formation professionnelle, de la planification et de l'évaluation du système de la FP | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge des Finances/Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration/SGG |
| Mesure 61 : Procéder à la révision du cadre juridique qui définit les missions des opérateurs de formation pour la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de formation professionnelle | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPT Départements ministériels sectoriels formateurs FMEP | Ministère en charge des finances/Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration /SGG/CGEM |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|---|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 62 : Renforcer les missions et le rôle de la Commission Nationale (CNFP) et mettre en place des Commissions Régionales et sectorielles de la Formation Professionnelle | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge de l'Intérieur /Opérateurs publics et privés de formation/ Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration /SGG/ Collectivités Territoriales/ CGEM |
| Mesure 63 : Renforcer la diversité du système actuel de formation professionnelle constitué notamment des établissements relevant des différents Départements et Opérateurs publics de la FP | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge des Finances /Opérateurs publics de formation |
| Mesure 64 : Créer, à la demande des branches professionnelles et en fonction des besoins prioritaires, des instituts spécialisés dont la gestion est déléguée (IGD) à ces dernières dans un cadre contractuel. | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge des Finances/Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesures 65 : Développer une nouvelle génération d'établissements mixtes dans un cadre contractuel public-privé. | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs économiques | Ministère en charge des Finances |
| Mesure 66 : Accompagner les entreprises et les organisations de la société civile à la création des établissements pour assurer la formation par apprentissage | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère en charge des Finances/CGEM/ Organisations de la société civile |
| Mesure 67 : Mettre en place des dispositifs de suivi de l'insertion des lauréats. | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation Instance Nationale d'Évaluation CGEM |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 68 : Mettre en place des normes et standards de qualité de la formation professionnelle et généraliser un référentiel qualité à l'ensemble des établissements de FP | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation Instance Nationale d'Evaluation |
| Mesure 69 : Réviser le système d'accréditation des Etablissements de Formation Professionnelle privée institué par la loi n° 13.00 portant statut de la FP privée. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé |
| Mesure 70 : Instituer les bilans administratifs, pédagogiques et financiers et les généraliser à l'ensemble des établissements de FP publics et privés. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 71 : Définir et mettre en place des outils et indicateurs d'évaluation du dispositif de formation unifiés et partagés par l'ensemble des intervenants. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics et privés de formation | Instance Nationale d'Evaluation |
| Mesure 72 : Evaluer d'une façon systématique et récurrente l'ensemble des établissements, élaborer des plans d'amélioration de la qualité et accompagner les établissements dans leur mise en œuvre. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Instance Nationale d'Evaluation/Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 73 : Procéder, par le biais d'un organisme indépendant, à la classification des établissements publics et privés de formation professionnelle et à la publication périodique des résultats de cette opération | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Opérateurs publics et privés de formation CGEM |
| Mesure 74 : Evaluer l'impact des actions de formation continue. | GIAC Fédérations des chambres et organisations Professionnelles | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et rénovée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 75 : Renforcer l'évaluation des politiques d'éducation et de formation | Conseil Supérieur de l'Enseignement Instance Nationale d'Evaluation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur |
| Mesure 76 : Conclure des contrats programmes arrêtant les objectifs de formation à atteindre, les modalités de suivi et de régulation conformément à la carte prévisionnelle et les moyens à mettre en œuvre. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances | OFPPT/Opérateurs Publics de Formation/Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé/CGEM |
| Mesure 77 : Renforcer les ressources humaines et matérielles mises à la disposition des établissements de formation professionnelle. | Ministère en charge des Finances Opérateurs publics et privés de formation | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration |
| Mesure 78 : Allouer les ressources nécessaires pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions de chaque opérateur de formation, conformément aux contrats-programmes signés avec l'Autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des finances | OFPPT/Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 79 : Privilégier le milieu rural et les quartiers défavorisés dans l'affectation des moyens mobilisés pour la création de nouveaux établissements de FP | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des finances Régions et collectivités locales | OFPPT/Opérateurs publics et privés de formation |
| Mesure 80 : Institutionnaliser l'autonomie des établissements publics de manière à leur permettre de générer des recettes dans le cadre de l'instauration du «projet d'établissement ». | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances Opérateurs publics et privés de formation | SGG |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et rénovée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|--|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 81 : Prendre en charge le financement de la formation, dans le cadre de cahiers de charges établis avec des établissements privés accrédités sélectionnés pour la réalisation d'une partie des objectifs de la carte de formation professionnelle. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle /Ministère en charge des Finances | Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé/ Fédérations des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesure 82 : Contribuer au financement des établissements à gestion déléguée aux professionnels. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle /Ministère en charge des Finances | Fédérations des chambres et organisations Prof/Sociétés de gestion déléguée de la formation |
| Mesure 83: Institutionnaliser des incitations au profit des entreprises qui accueillent des apprentis et des stagiaires en formation alternée | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances | Opérateurs publics et privés de formation/ Organisations de la société civile/ INDH |
| Mesure 84 : Contribuer à l'équipement des centres de formation créés et financés par les collectivités territoriales, les entreprises et les organisations de la société civile pour la réalisation des programmes de formation par apprentissage. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Ministère en charge des Finances / Collectivités territoriales | Organisations de la société civile |
| Mesure 85 : Adopter une nomenclature budgétaire spécifique à la formation professionnelle dans les lois de finances des ministères sectoriels opérateurs de formation. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Ministère en charge des Finances | Opérateurs de formation |
| Mesure 86 : Mettre en place un compte économique pour maîtriser et rationaliser les budgets alloués à la formation professionnelle. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/Ministère en charge des Finances | Ministère en charge des Affaires Générales et de la Gouvernance /HCP/ Opérateurs publics de formation |
| Mesure 87 : Instituer un système de reddition des comptes et de «redevabilité» au niveau de l'ensemble des établissements de formation professionnelle publics et privés | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | Instance Nationale d'Évaluation Opérateurs publics et privés de formation |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|--|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 88 : Regrouper les dispositifs d'aide et de financement de la formation continue au profit des employeurs et des investisseurs sous le pilotage de la structure chargée de la gestion de la Formation Continue | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances | Structure chargée de la gestion de la formation continue/Agence Marocaine de Développement des Investissements/ANAPEC/CGEM |
| Mesure 89 : Mettre en place un mécanisme de financement pour la prise en charge de la formation continue des professionnels non salariés | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère en charge des Finances | Structure chargée de la gestion de la formation continue/ ANAPEC/ Fédération des chambres et organisations Professionnelles |
| Mesure 90 : Associer les Régions dans l'identification des besoins économiques et sociaux à leur échelle | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Ministère de l'Intérieur | Partenaires économiques et sociaux/ANAPEC |
| Mesure 91 : Mettre en place des partenariats avec la Région pour la création d'établissements de formation professionnelle | Ministère de l'Intérieur Régions et collectivités territoriales | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge des Finances |
| Mesure 92 : Elargir et renforcer la représentation territoriale de l'Autorité gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle. | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle | SGG/ Ministère en charge des Finances/Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration |
| Mesure 93 : Renforcer les missions des structures régionales relevant des départements ministériels formateurs et de l'OFPPT | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle OFPPT/Opérateurs publics de formation | SGG/ Ministère en charge des Finances/ Ministère en charge de la Modernisation de l'Administration |
| Mesure 94 : Renforcer les capacités de la Région pour l'accompagnement du développement de la formation professionnelle | Ministère en charge de l'Intérieur/Régions et collectivités territoriales/ Ministère en charge des Finances | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|---|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 95 : Renforcer les capacités des services extérieurs des départements formateurs publics pour l'accompagnement du développement de la formation professionnelle au niveau local | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation / OFPPT/Opérateurs publics de formation | Ministère en charge des Finances |
| Mesure 96 : Impliquer la Région dans le financement de la formation professionnelle (investissement) | Ministère de l'Intérieur Régions et collectivités territoriales | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge des Finances |
| Mesure 97 : Prendre en charge progressivement par les Régions les missions d'identification des besoins économiques et sociaux à leurs échelles et d'élaboration de la carte de la formation professionnelle régionale | Ministère de l'Intérieur Régions et collectivités territoriales | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle/ Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences/ /Opérateurs publics et privés de formation/CGEM |
| Mesure 98 : Contribuer aux dépenses de fonctionnement des établissements de formation professionnelle | Ministère de l'Intérieur Régions et collectivités territoriales | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle/ Ministère en charge des Finances/ Opérateurs publics de formation |
| Mesure 99 : Renforcer la coordination entre les intervenants au niveau régional | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle | Ministère de l'intérieur/ Opérateurs publics de formation/ ANAPEC/CGEM |
| Mesure 100 : Créer un Pôle Régional d'Éducation et de Formation (PREF) | Ministères en charge de la Formation Professionnelle, de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur | Ministère en charge des Finances/ SGG/ Ministère de l'intérieur/Opérateurs publics de formation/ ANAPEC/CGEM |
| Mesure 101 : Promouvoir la coopération avec les pays du Continent Africain dans le domaine de la FP | Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics de formation | Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération |

| Axe stratégique N°6 : Une gouvernance intégrée et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle | | |
|---|--|--|
| Mesures | Responsables | Partenaires |
| Mesure 102 : Accompagner les projets réalisés par des acteurs économiques marocains en Afrique | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics de formation | Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération |
| Mesure 103 : Renforcer le partenariat avec les EFP à l'échelle continentale | Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle Opérateurs publics de formation | Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération |

En plus de ces mesures stratégiques, d'autres mesures d'accompagnement sont nécessaires pour la mise en œuvre de cette stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021.

Ces mesures représentent une partie intégrante à cette stratégie en vue d'asseoir les mécanismes nécessaires à la nouvelle dynamique impulsée par les différents chantiers de réforme du dispositif de formation professionnelle. Elles s'articulent autour de quatre axes principaux à savoir :

1^{er} axe : Mobilisation des moyens financiers et humains nécessaires à la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021

La mobilisation des moyens humains et financiers représente un des facteurs clé de réussite de la mise en œuvre des réformes de cette stratégie. Il s'agit notamment d'œuvrer pour :

- Déployer les moyens financiers et humains nécessaires à la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021 ;
- Mobiliser l'assistance technique nécessaire à l'accompagnement des opérateurs publics et privés de formation dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de la formation professionnelle ;
- Mobiliser l'assistance technique nécessaire à l'évaluation et à l'ajustement régulier du contrat-programme ;
- Déployer les moyens nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication et de conduite du changement.

2^{ème} axe : Communication/sensibilisation

Il s'agit d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de communication et de conduite de changement visant à présenter aux acteurs économiques et sociaux, aux élus, aux opérateurs de formation, aux familles, à la société civile et à l'ensemble des partenaires les enjeux et les défis, les grands objectifs de cette stratégie.

Les campagnes de sensibilisation et de communication serviront à expliquer les missions de la formation professionnelle de façon générale et les objectifs de la nouvelle stratégie de façon particulière. Ces campagnes porteront notamment sur :

- l'évolution du système d'éducation/formation à travers les différentes réformes ;
- la pérennisation des acquis de la formation professionnelle ;
- la restructuration et les perspectives du nouveau système de formation professionnelle : Enjeux et défis ;
- la nouvelle architecture du système de formation professionnelle, son rôle et ses missions ;
- le système de financement et les modes de gouvernance.

3^{ème} axe : Accompagnement et conseil

Cet axe est relatif à l'accompagnement et au conseil dont bénéficieront les partenaires signataires du contrat programme: les partenaires économiques et sociaux, les partenaires opérateurs de formation, les établissements scolaires, les établissements et organismes de formation et les organisations de la société civile. Les actions qui en découleront sont structurées autour de :

- la mise en œuvre de la stratégie ;
- les mécanismes de financement et de gestion des moyens ;
- les cahiers des charges et les projets d'établissement ;
- les programmes de formation (élaboration, implantation, évaluation) ;
- le système des passerelles et les modes de formation ;
- la formation/perfectionnement des personnels d'encadrement administratif et pédagogique ;
- le système d'évaluation pédagogique, de validation des acquis et le Cadre National de la Certification...

4^{ème} axe : Evaluation et régulation du contrat programme

Le quatrième axe porte sur l'évaluation et la régulation du contrat programme. Cette évaluation, qui vise son actualisation/adaptation régulière, va s'effectuer à travers une organisation concertée entre l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle et les différents opérateurs de formation et partenaires. Elle concernera plusieurs aspects du contrat programme, notamment :

- la gestion des moyens ;
- la qualité des établissements de formation professionnelle ;
- les programmes de formation ;
- les actions de formation continue ;
- l'insertion professionnelle et l'intégration scolaire ;
- les procédures et les instances.

Cette évaluation sera effectuée dans le cadre des orientations des cartes prévisionnelles de la formation professionnelle.

Afin d'opérationnaliser l'esprit d'une gouvernance concertée et prospective, l'Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle proposera à ses partenaires un cadre d'évaluation et de régulation du contrat programme en fonction des objectifs que chaque partenaire/opérateur aura à atteindre. Ce cadre sera composé de deux variables: une variable de régulation à travers des évaluations intermédiaires et une variable d'orientation à travers une évaluation intégrale.

• **Evaluations intermédiaires :**

Une campagne annuelle d'évaluation intermédiaire sera réalisée sur la base d'indicateurs de suivi et d'évaluation de mise en œuvre des plans d'actions objets de projets contractualisés entre les opérateurs de formation et leurs représentations territoriales/établissements pour la réalisation des objectifs du contrat programme. Le résultat visé par cette évaluation intermédiaire consiste à formuler des recommandations d'adaptation et d'actualisation desdits plans d'actions.

• **Evaluation d'orientation du contrat programme :**

Une évaluation d'orientation du contrat programme sera effectuée tous les trois ans pour aboutir à une appréciation exhaustive du niveau de réalisation des actions et d'atteinte des objectifs du contrat programme, en tenant compte des résultats des évaluations intermédiaires.

Le résultat visé de cette évaluation globale consiste à établir une appréciation qui servira à formuler des préconisations de recentrage des objectifs du contrat programme.

Le fruit de ces évaluations constituera une plateforme d'échanges et de réflexions pour l'actualisation et la réorientation du contrat programme, lors des assises triennales de la formation professionnelle.



Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021

**La formation partout, pour tous et tout
au long de la vie**

**COMITE DE PILOTAGE ET DE SUIVI
DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES
ET DU CONTRAT-PROGRAMME**

COMITE DE PILOTAGE

Les partenaires conviennent de la nécessité de mettre en place un comité de pilotage, chargé du suivi de la mise en œuvre des mesures et du Contrat-Programme.

Ce comité, présidé par le Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, est composé par :

- Pour l'Etat, les représentants :

- du Ministère de l'Intérieur ;
- du Ministère de l'Economie et des Finances ;
- du Ministère de l'Urbanisme et de l'Aménagement du Territoire National ;
- du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime ;
- du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle ;
- du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres ;
- du Ministère de l'Equipement, du Transport et de la Logistique ;
- du Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et l'Economie Numérique ;
- du Ministère de la Jeunesse et des Sports ;
- du Ministère de la Santé ;
- du Ministère de l'Energie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement ;
- du Ministère du Tourisme ;
- du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social ;
- du Ministère de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire ;
- du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales ;
- de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail ;
- de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences.

- Pour le Privé, les représentants :

- de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc ;
- des Fédérations des Chambres Professionnelles ;
- de la Fédération Marocaine de l'Enseignement Professionnel Privé.

Le Ministère de l'Education nationale et de la Formation Professionnelle (Département de la Formation Professionnelle, assure le secrétariat permanent du comité.

Des comités de suivi thématiques seront institués en cas de besoin par le comité de pilotage.

Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021

**La formation partout, pour tous et tout
au long de la vie**

CONTRAT-PROGRAMME

*** * * * ***

SYNTHESE

I- OBJET DU CONTRAT PROGRAMME

Le présent Contrat Programme a pour objet de définir les conditions et les modalités de déploiement de la stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2021. Il vise à préciser et à contractualiser les engagements et responsabilités réciproques des différents intervenants dans le système de formation professionnelle.

Ce document, qui formalise une stratégie globale et commune pour accompagner le système de la formation professionnelle est le résultat d'une démarche concertée entre les différents partenaires institutionnels, socio-économiques et internationaux

Le Contrat programme formalise un cadre institutionnel :

- tenant compte du contexte national et régional ;
- engageant chacun des opérateurs (public/privé) sur des plans d'actions;
- décrivant les résultats attendus qualitativement et quantitativement selon un planning clairement défini ;
- permettant le pilotage et le suivi des plans d'actions ;
- proposant des solutions et des mesures pour traiter la problématique des formateurs, ainsi que celle des ressources à mobiliser (humaines, financières, logistiques...) pour la concrétisation des actions.

II- OBJECTIFS QUANTITATIFS DU CONTRAT PROGRAMME

Ce Contrat Programme fixe les objectifs globaux sur la période 2015–2021. Il consacre le principe de formation tout au long de la vie au profit des jeunes et des adultes.

La consolidation des données sur les besoins en ressources humaines pour accompagner le développement économique et social du Maroc, tenant compte de la structure et de l'évolution démographique de la population, permet d'estimer que le dispositif de formation professionnelle **touchera sur la période 2015/2016-2021/2022 environ de 10 millions de citoyennes et citoyens**, répartis comme suit : environ 2.350.000 jeunes en formation diplômante, plus de 1.000.000 jeunes en formation qualifiante, 530.000 jeunes âgés de moins de 15 ans, plus de 212.000 individus à besoins spécifiques et 5,2 millions d'adultes en formation professionnelle continue.

Les besoins en financement et en ressources humaines des ministères sectoriels et des établissements publics, prévus dans les contrats- programmes, devront être inscrits dans leurs budgets annuels respectifs.

Les besoins en ressources humaines sont satisfaits, en priorité par :

- Le recours à la pratique de contrats avec des formateurs issus du milieu professionnel ;
- Le renforcement du système de vacation.

III- OBJECTIFS QUALITATIFS DU CONTRAT PROGRAMME

Afin d'inscrire la nouvelle stratégie dans une logique de dynamique et d'impulsion, associant l'ensemble des acteurs et institutions qui participent à la mise en œuvre de la politique publique de formation professionnelle, quatre axes seront au centre du pilotage du contrat-programme. Le premier axe porte sur des campagnes de sensibilisation et de communication. Le deuxième est centré sur les dispositifs d'information et d'orientation. Le troisième axe concerne l'accompagnement et le conseil pour la mise en œuvre des plans d'action, alors que le quatrième axe renvoie à l'évaluation du contrat programme et sa régulation.

III.1- FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE :

Tableau 1

| | 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 |

III.2- FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

Tableau 2

| | Année de référence 2014-2015 | Objectif année 2015 | Objectif 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 |

III.3- OFFRE DE FORMATION D'AIDE A L'INSERTION :

Les formations d'aide à l'insertion, les formations qualifiantes et les formations en compétences clés, seront renforcées pour répondre à des demandes précises et urgentes des entreprises. Il s'agit d'un mécanisme permettant de satisfaire des besoins en compétences en adaptant des profils formés aux exigences des opérateurs économiques.

Tableau 3

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|-------------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Formation qualifiante | 65 000 | 72 880 | 78 948 | 85 703 | 93 226 | 101 611 | 110 963 | 121 397 |
| Formation en compétences clés | - | 28 076 | 33 189 | 39 945 | 48 966 | 61 109 | 77 568 | 100 000 |
| Total | 65 000 | 100 956 | 112 137 | 125 648 | 142 192 | 162 720 | 188 531 | 221 397 |

IV- OFFRE ET BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SUR LA PERIODE 2015-2021 :

IV.1- OFFRE DE FORMATION PAR MODE DE FORMATION :

En termes de modes de formation, le renforcement de ceux en milieu professionnel sera opéré. Un ajustement du mode de la formation résidentielle sera opéré pour favoriser les modes de formation par apprentissage et par alternance.

IV.1.1- Evolution des effectifs par mode de formation :

Tableau 4

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Résidentiel | 282 707 | 288 422 | 293 793 | 298 766 | 305 097 | 311 094 | 318 251 | 320 088 |
| Alterné | 99 113 | 105 877 | 122 795 | 138 106 | 156 623 | 176 704 | 199 779 | 226 387 |
| Apprentissage | 34 763 | 44 498 | 48 139 | 55 334 | 62 611 | 75 089 | 91 554 | 117 710 |
| Total | 416 583 | 438 797 | 464 727 | 492 206 | 524 331 | 562 887 | 609 583 | 664 184 |

IV.1.2- Evolution du poids de chaque mode de formation :

Tableau 5

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Résidentiel | 66% | 66% | 63% | 61% | 58% | 55% | 52% | 48% |
| Alterné | 24% | 24% | 26% | 28% | 30% | 31% | 33% | 34% |
| Apprentissage | 8% | 10% | 10% | 11% | 12% | 13% | 15% | 18% |

IV.2- OFFRE DE FORMATION PAR OPERATEUR :

L'offre de formation professionnelle reposera sur la mobilisation des capacités formatives de l'ensemble des opérateurs publics et privés tout en assurant une ouverture sur d'autres partenaires, notamment les organisations de la société civile et les entreprises.

Tableau 6

| OPERATEUR | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| OFPPPT | 280 143 | 287 099 | 299 690 | 314 120 | 330 657 | 349 610 | 371 331 | 390 653 |
| D. Agriculture | 10 876 | 14 000 | 18 000 | 20 000 | 22 000 | 23 500 | 23 500 | 23 500 |
| D. Tourisme | 4 324 | 4 640 | 4 945 | 5 095 | 4 920 | 4 920 | 5 520 | 5 520 |
| D. Artisanat | 9 766 | 10 788 | 11 951 | 13 059 | 14 246 | 15 557 | 16 924 | 18 385 |
| D. Pêche Maritime | 650 | 1 670 | 1 670 | 1 670 | 1 670 | 1 670 | 1 670 | 1 670 |
| D. Jeunesse et Sport | 4 560 | 4 858 | 5 000 | 5 340 | 5 710 | 6 130 | 6 630 | 7 220 |
| D. Santé | 120 | 185 | 85 | 285 | 375 | 405 | 420 | 420 |
| M. Equipement et Transport | 100 | 365 | 625 | 720 | 790 | 856 | 856 | 856 |
| D. de l'Energie et des Mines | 250 | 232 | 280 | 300 | 310 | 400 | 400 | 400 |
| M. de l'Habitat, de l'Urbanisme et de la Politique de la Ville | 76 | 80 | 80 | 90 | 90 | 100 | 100 | 110 |
| Entraide Nationale | 7 000 | 7 170 | 6 400 | 5 700 | 5 000 | 4 300 | 3 500 | 3 500 |
| ONG | 6 055 | 7 200 | 8 485 | 10 085 | 11 935 | 14 215 | 16 940 | 20 210 |
| Secteur privé de la FP | 85 238 | 90 330 | 94 830 | 99 740 | 105 200 | 111 420 | 118 820 | 128 000 |
| Formations contractualisées | - | 1 500 | 2 472 | 4 074 | 6 711 | 11 058 | 18 219 | 30 000 |
| Partenariat Public-Privé | - | 500 | 824 | 1 358 | 2 237 | 3 686 | 6 073 | 10 000 |
| Instituts à Gestion Déléguée aux professionnels | 400 | 500 | 820 | 1 360 | 2 240 | 3 690 | 6 070 | 10 000 |
| ESITH | 1 025 | 1 060 | 1 090 | 1 140 | 1 320 | 1 530 | 1 740 | 1 740 |
| CFA Entreprises | 6 000 | 6 620 | 7 310 | 8 070 | 8 920 | 9 840 | 10 870 | 12 000 |
| Total | 416 583 | 438 797 | 464 727 | 492 206 | 524 331 | 562 887 | 609 583 | 664 184 |

Les opérateurs de formation assureront une déclinaison de cette offre de formation par niveau, par mode de formation, par filière de formation et par région.

IV.3- LAUREATS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE :

Tableau 7

| OPERATEUR DE FORMATION | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 |
|--|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| OFPPT | 134 070 | 179 627 | 185 816 | 194 373 | 204 179 | 215 418 | 228 298 | 241 295 |
| D. Agriculture | 8 372 | 9 420 | 10 990 | 13 460 | 15 310 | 17 060 | 18 120 | 18 600 |
| D. Tourisme | 2 619 | 2 220 | 2 370 | 2 420 | 2 350 | 2 350 | 2 650 | 2 650 |
| D. Artisanat | 2 470 | 6 130 | 6 940 | 7 800 | 8 680 | 9 690 | 10 790 | 11 970 |
| D. Pêche Maritime | 382 | 1 220 | 1 280 | 1 280 | 1 280 | 1 280 | 1 280 | 1 280 |
| D. Jeunesse et Sport | 1 900 | 2 080 | 2 250 | 2 450 | 2 700 | 2 970 | 3 300 | 3 700 |
| D. Santé | 71 | 85 | 85 | 285 | 210 | 285 | 300 | 315 |
| M. Equipement et Transport | 85 | 100 | 260 | 365 | 365 | 430 | 430 | 430 |
| D. de l'Energie et des Mines | 144 | 109 | 111 | 142 | 152 | 188 | 205 | 210 |
| M. de l'Habitat, de l'Urbanisme et de la Politique de la Ville | 47 | 30 | 30 | 40 | 40 | 40 | 50 | 50 |
| Entraide Nationale | 4 114 | 5 019 | 4 747 | 4 465 | 4 125 | 3 727 | 3 179 | 3 325 |
| ONG | 3 150 | 4 255 | 5 350 | 6 510 | 8 285 | 10 320 | 12 895 | 16 110 |
| Secteur privé de la FP | 52 400 | 55 590 | 58 630 | 67 120 | 64 890 | 68 590 | 72 920 | 78 160 |
| Formations contractualisées | - | 594 | 1 572 | 2 591 | 4 269 | 7 034 | 11 589 | 19 087 |
| Partenariat Public-Privé | - | 188 | 501 | 833 | 1 386 | 2 303 | 3 829 | 6 362 |
| Instituts à Gestion Déléguée | - | 360 | 530 | 880 | 1 450 | 2 390 | 3 940 | 6 500 |
| ESITH | 331 | 330 | 330 | 340 | 360 | 420 | 510 | 600 |
| CFA-Entreprises | 1 500 | 3 680 | 4 310 | 5 020 | 5 840 | 6 770 | 7 840 | 9 050 |
| Total | 211 655 | 271 036 | 286 102 | 310 374 | 325 871 | 351 265 | 382 135 | 419 694 |
| Cumul 2015-2021 | 2 346 477 Lauréats | | | | | | | |

IV.4- DISPOSITIF D'ACCEUIL, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION DES JEUNES AGES DE MOINS DE 15 ANS :

Ce dispositif pédagogique, spécifique à la population scolarisée au niveau du collège âgée de moins de 15 ans, vise à identifier et à prendre en charge une partie de cette population qui présente des risques d'abandon scolaire ou qui a vocation de poursuivre son parcours de formation dans des filières de formation professionnelle.

Tableau 8

| | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Nombre de bénéficiaires | 25 000 | 40 000 | 75 000 | 90 000 | 100 000 | 100 000 | 100 000 | 530 000 |

IV.5- DISPOSITIF DE FORMATION AU PROFIT DES POPULATIONS A BESOINS SPECIFIQUES :

Ce dispositif de formation permettra d'élargir l'offre de formation actuelle en termes quantitatifs et qualitatifs afin de toucher 3 catégories : détenus, anciens détenus et handicapés.

Tableau 9

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Détenus | 6 616 | 7 115 | 7 651 | 8 227 | 8 847 | 9 513 | 10 229 | 11 000 | 62 581 |
| Ex- détenus | - | 3 557 | 3 825 | 4 113 | 4 423 | 4 756 | 5 114 | 5 500 | 31 288 |
| Handicapés | 3 700 | 5 141 | 7 144 | 9 926 | 13 792 | 19 164 | 26 628 | 37 000 | 118 795 |
| Total | 10 316 | 15 813 | 18 619 | 22 266 | 27 062 | 33 433 | 41 972 | 53 500 | 212 664 |

IV.6- DISPOSITIF DE FORMATION AVEC LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE ET L'INITIATIVE NATIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN :

Ce dispositif a pour objet d'accompagner les organisations de la société civile pour la mise en convergence entre les programmes d'apprentissage et l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) au profit des jeunes en vue de leur permettre d'acquérir des compétences pour l'exercice d'une activité professionnelle.

Tableau 10

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Stagiaires | 6 055 | 7 200 | 8 570 | 10 200 | 12 140 | 14 450 | 17 190 | 20 460 | 90 210 |
| Lauréats | 3 150 | 4 240 | 5 350 | 6 710 | 8 410 | 10 520 | 13 120 | 16 340 | 64 690 |

V- BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE SUR LA PERIODE 2015-2021 :

Concernant les adultes, tout en capitalisant sur les champs de couverture actuels de la formation continue (Entreprises et salariés en activités), de nouvelles catégories seront touchées en l'occurrence les salariés menacés de perdre leur emploi et les travailleurs non-salariés. Par ailleurs, le déclenchement d'une formation sera également possible à l'initiative du salarié dans le cadre d'un crédit temps formation mis à sa disposition (2 jours par an cumulables sur 5 ans).

V.1- BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES ENTREPRISES :

Les employeurs ont la responsabilité d'assurer la formation en cours d'emploi des salariés de leurs entreprises. Ces derniers, dans le cadre de leurs contrats de travail, ont le devoir de suivre les formations organisées par l'entreprise.

Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, l'objectif recherché est de permettre d'atteindre en 2021 un taux de couverture des salariés bénéficiaires d'une formation continue supérieur à 20%.

Tableau 11

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Nombre de bénéficiaires | 258 170 | 303 441 | 356 651 | 419 192 | 492 700 | 579 097 | 680 645 | 800 000 | 3631 726 |
| Part des salariés affiliés à la CNSS Bénéficiaires | 9% | 10% | 11% | 13% | 14% | 16% | 18% | 20% | |

V.2- BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES :

Le salarié dispose d'un crédit-temps-formation mis à sa disposition par l'entreprise, et peut, à son initiative et dans le cadre de ce dispositif, bénéficier de l'une des actions de formation de son choix.

* Montants arrondis à l'unité

Tableau 12

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Nombre de bénéficiaires | - | 6 000 | 12 927 | 27 850 | 60 000 | 129 266 | 278 495 | 600 000 | 1.114.538 |
| Part de la population en perte d'emploi visée | - | 0,2% | 0,4% | 1% | 2% | 4% | 7% | 15% | |

(-) Nouveau mécanisme

V.3- BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES MENACES DE PERDRE LEUR EMPLOI :

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié menacé de perdre son emploi bénéficie d'actions de reconversion destinées à favoriser les changements de métier rendus nécessaires par les transformations économiques ou technologiques qui affectent l'entreprise ou la branche professionnelle.

Tableau 13

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Nombre de bénéficiaires | - | 3 000 | 13 167 | 24 343 | 36 604 | 50 031 | 64 708 | 80 728 | 272 581 |
| Part des salariés affiliés à la CNSS bénéficiaires | - | 2% | 10% | 18% | 26% | 34% | 42% | 50% | |

V.4- BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS NON SALARIES :

Dans le cadre de ce dispositif, les travailleurs non-salariés bénéficieront de la formation continue sous forme d'actions d'acquisition et d'adaptation des compétences visant l'actualisation et le perfectionnement des connaissances et des savoir-faire professionnels.

Tableau 14

| | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | Total 2015-22 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Nombre de bénéficiaires | - | 2 000 | 3 736 | 6 980 | 13 038 | 24 357 | 45 501 | 85 000 | 180 612 |