



Union ±Discipline ±Travail  
0,1,67(5(' / 7\$7  
0,1,67(5(' / 03/2,  
DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

**Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014**

Hôtel NOVOTEL

**POLITIQUES ET DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET  
DE CREATION D'EMPLOIS AU MAROC**

**RAPPORT MAROC PQIP/DCTP, 2014**

**Mai 2014**

**ALLAL OUAHAB, Expert en Ingénierie de Formation, Maroc**

**TABLE DES MATIERES**

<b>SOMMAIRE EXECUTIF .....</b>	<b>4</b>
<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>7</b>
<b>1. DONNÉES DE BASE CONCERNANT LA SITUATION DES JEUNES VIS-À-VIS DE L'EMPLOI .....</b>	<b>8</b>
<b>2. LES DONNÉS DE BASE CONCERNANT LE MONDE DU TRAVAIL .....</b>	<b>12</b>
<b>3. LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
<b>4. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP .....</b>	<b>19</b>
<b>5. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CRÉATION D'EMPLOI.....</b>	<b>23</b>
<b>6. UNE EXPÉRIENCE PARTICULIÈREMENT SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOI DES JEUNES.....</b>	<b>31</b>
<b>7. CONCLUSION .....</b>	<b>37</b>

## ACRONYMES ET SIGNIFICATIONS

<b>ADEA</b>	<i>Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique,</i>
<b>AFEM</b>	<i>Association des Femmes Chefs d'Entreprises</i>
<b>AGR</b>	<i>Activité Génératrice de Revenus</i>
<b>ANAPEC</b>	<i>Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences</i>
<b>APC</b>	<i>Approche Par Compétences</i>
<b>DCTP</b>	<i>Développement des Compétences Techniques et Professionnelles</i>
<b>BAD</b>	<i>Banque Africaine de Développement</i>
<b>BTP</b>	<i>Bâtiment et Travaux Publics</i>
<b>CCG</b>	<i>Caisse Centrale de Garantie</i>
<b>CFA</b>	<i>Centre de Formation par Apprentissage</i>
<b>CIN</b>	<i>Carte d'Identité Nationale</i>
<b>CNSS</b>	<i>Caisse Nationale de Sécurité Sociale</i>
<b>DFP</b>	<i>Département de la Formation Professionnelle</i>
<b>DUT</b>	<i>Diplôme Universitaire de Technologie</i>
<b>EFP</b>	<i>Établissement de Formation Professionnelle</i>
<b>EST</b>	<i>Ecole Supérieure de Technologie</i>
<b>FPA</b>	<i>Formation Par Apprentissage</i>
<b>FQ</b>	<i>Formation Qualifiante</i>
<b>FST</b>	<i>Faculté des Sciences et Techniques</i>
<b>GIE</b>	<i>Groupement d'Intérêt Economique</i>
<b>HCP</b>	<i>Haut Commissariat au Plan, Maroc</i>
<b>IDMAJ</b>	<i>Insertion (en arabe)</i>
<b>IFMIA</b>	<i>Institut de Formation aux métiers de l'industrie automobile</i>
<b>IMA</b>	<i>Institut Marocain de l'aéronautique</i>
<b>IR</b>	<i>Impôt sur le revenu</i>
<b>MEFP</b>	<i>Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</i>
<b>MENFP</b>	<i>Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle</i>
<b>MICNT</b>	<i>Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies</i>
<b>MENA</b>	<i>Middle East and North Africa region</i>
<b>MCINT</b>	<i>Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Nouvelles Technologies</i>
<b>MOUBADARA</b>	<i>Initiative (en arabe)</i>
<b>MOUKAQUALITI</b>	<i>Mon entreprise (en arabe)</i>
<b>OCDE</b>	<i>Organisation de Coopération et de Développement Économique</i>
<b>OFPPPT</b>	<i>Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail</i>
<b>ONG</b>	<i>Organisation non gouvernementale</i>
<b>PIB</b>	<i>Produit intérieur brut</i>
<b>PME</b>	<i>Petite et Moyenne Entreprise</i>
<b>PNEI</b>	<i>Pacte National pour l'Emergence Industrielle,</i>
<b>Q</b>	<i>Qualification</i>
<b>RAWAJ</b>	<i>Plan pour le développement du Commerce et de la Distribution au Maroc</i>
<b>T</b>	<i>Technicien</i>
<b>TAETIR</b>	<i>Encadrement (en arabe)</i>
<b>TAEHIL</b>	<i>Qualification (en arabe)</i>
<b>TFP</b>	<i>Taxe de Formation Professionnelle</i>
<b>TGV</b>	<i>Train Grande Vitesse</i>
<b>TIC</b>	<i>Technologies de l'Information et de la Communication</i>
<b>TPE</b>	<i>Très petite entreprise</i>
<b>TS</b>	<i>Technicien Spécialisé</i>
<b>UPI</b>	<i>Unité de Production Industrielle</i>

## SOMMAIRE EXECUTIF

### Données de base :

Avec une population de 33 millions<sup>1</sup> d'habitants (à 57% urbaine), et une population active (15 ans et plus) estimée à 11 706 000 personnes, soit 35% de la population totale, le Maroc, comme beaucoup d'autres pays, est confronté à la problématique de l'emploi et surtout des jeunes, avec un taux d'activité des 15 – 64 ans de 51,6% en 2012 (moyenne de la région MENA : 50,2%).

Quant au taux de chômage, il s'élève à 9,2% fin 2013 avec 14% en milieu urbain et 3,7% en milieu rural. Les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans (19,3%) et les diplômés (16,5%). Chez les femmes, ce taux atteint 38%.

Le nombre de chômeurs est estimé en 2013 à 1.081.000 dont la moitié sont des primo demandeurs d'emploi.

Selon le diplôme, si le taux de chômage des non diplômés n'excède généralement pas les 5%, il reste élevé parmi les diplômés:

- De niveau supérieur avec 18,8%, particulièrement les diplômés de facultés (22,1%) et les techniciens supérieurs (25,1%) ;
- De niveau moyen avec 15,1%, notamment ceux de la qualification professionnelle (21,4%) et les diplômés de spécialisation professionnelle (22,1%).

Parmi les jeunes citoyens âgés de 15 à 24 ans, il est de 33,2% pour les hommes et de 44,9% pour les femmes.

La population totale scolarisée s'élève en 2013 à 7 millions, soit 21% de la population totale.

Environ 370 000 personnes sont inscrites en formation professionnelle et technique, dont 70 000 dans l'enseignement technique dépendant du Ministère de l'Education Nationale et 35 000 sont inscrits en apprentissage formel dans les CFA.

Pour les lauréats de la formation professionnelle, le taux d'insertion est estimé à 61% pour la promotion 2009 (mesuré en mars 2010), dont 87% en emploi salarié, 6% en tant qu'aides familiaux et 7% ont créé leur propre entreprise.

Le nombre d'emplois créés annuellement au Maroc est estimé à 120 000 (moyenne des 5 dernières années), alors que le nombre de demandeurs d'emploi qui arrivent chaque année sur le marché du travail est estimé à 180 000. Le taux de croissance annuel moyen du PIB des 5 dernières années est estimé à 4,1% ayant permis la création sur la même période de 580 000 emplois. On estime que chaque point de croissance permet la création de près de 30 000 emplois.

Au niveau des branches d'activité, le secteur primaire pourvoit 39,8% des emplois, le secteur secondaire (industries, mines, BTP, etc..) 21,8% des emplois et le secteur tertiaire (commerce, tourisme, transport, etc...) 38,4% des emplois<sup>2</sup>.

Le secteur informel quant à lui représente 37% de l'emploi non agricole (HCP, enquête secteur informel, 2007).

Parmi les **difficultés d'accès des jeunes au marché du travail**, on peut citer :

- La faible proportion des jeunes en formations technologiques et professionnelles par rapport à la population scolarisée,
- L'absence ou l'insuffisance des services de conseil et d'orientation aussi bien au niveau des établissements d'enseignement général que des établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle,
- L'absence de suivi de l'insertion des diplômés, notamment dans l'enseignement supérieur,

<sup>1</sup> Source : Haut Commissariat au Plan –HCP–, enquête Activité, Emploi, Chômage, 2013,

<sup>2</sup> Rapport Bank Al Maghrib, 2012

- L'inadéquation plus ou moins prononcée entre les profils des formés et les exigences du marché du travail, notamment des lacunes dans les « softs skills<sup>3</sup> » et le manque de préparation des jeunes à l'entrée sur le marché du travail.

### Politiques et Mesures prises par le Gouvernement pour promouvoir la création d'emplois

Face à ces difficultés et conscient que seul l'investissement productif crée de l'emploi durable, le Gouvernement Marocain a entrepris un certain nombre de politiques et pris des mesures pour favoriser le développement socioéconomique et la création d'emplois. Ces mesures touchent autant les aspects économiques que les aspects sociaux notamment l'enseignement et la formation professionnelle :

1. Lancement d'importants chantiers d'infrastructures structurants pour créer un environnement favorable à l'investissement (routes et autoroutes, ligne TGV, barrages, ports et aéroports, télécommunications, construction de logements, etc...). Ces chantiers permettent la création d'emplois durant leur réalisation et constituent la base nécessaire pour attirer les investissements,
2. Lancement de plusieurs plans sectoriels de développement avec des encouragements à l'investissement, l'amélioration du climat des affaires et des mesures de promotion de l'emploi, dans le cadre de contrats programmes entre l'Etat et les entreprises représentées par leurs associations professionnelles sectorielles:
  - a. Lancement en 2011 de la vision 2020 pour le tourisme (après celle de 2010 lancée en 2001) avec l'ambition d'attirer 20 millions de touristes, créer 470 000 emplois et faire figurer le Maroc parmi le top 20 des destinations touristiques mondiales ;
  - b. Lancement en 2006 du plan « RAWAJ » pour le développement et la modernisation du commerce et de la distribution avec l'objectif de créer 450 000 emplois à l'horizon 2020 ;
  - c. Lancement en 2006 de la vision 2015 pour l'artisanat avec l'objectif de créer 115 000 emplois à l'horizon 2015 et former 60 000 jeunes par apprentissage ;
  - d. Lancement en 2008 du plan « Maroc Vert » pour développer et accroître la productivité du secteur agricole en agissant sur deux piliers ; l'agriculture dite « moderne » destinée à l'export et l'agriculture dite « solidaire » pour promouvoir la création d'emplois dans le milieu rural ;
  - e. Lancement en 2009 du Plan National pour l'Emergence Industrielle –PNEI- avec l'objectif de créer 220 000 emplois à l'horizon 2015 et promouvoir les exportations dans les secteurs dits métiers mondiaux du Maroc (Offshoring, automobile, aéronautique, électronique, textile –habillement et agroalimentaire). A fin 2012, 110 000 emplois ont été créés dans le cadre du PNEI dont la moitié dans l'automobile et l'Offshoring.<sup>4</sup> Ce programme a été « relifté » dernièrement (avril 2014) pour devenir la « **stratégie d'accélération industrielle** » avec l'ambition de créer 500 000 emplois à l'horizon 2020 et faire passer la part de l'industrie dans le PIB de 14 à 23%.
3. Il est à noter que parallèlement à ces politiques et mesures d'ordre socioéconomique, le Gouvernement a lancé des projets touchant directement l'enseignement supérieur et la formation professionnelle dont on peut citer :
  - a. L'introduction de **l'approche par compétences** dans la formation professionnelle pour arrimer davantage la formation aux besoins et exigences des entreprises,
  - b. **L'augmentation significative des inscrits en formation professionnelle** qui ont connu une croissance de 9% par an sur les dix dernières années,
  - c. La création de **CFA inter et intra entreprises** pour développer l'apprentissage et responsabiliser davantage les entreprises dans la formation des jeunes,

<sup>3</sup> On entend par « soft skills » les compétences en communication, travail en équipe, résolution de problèmes, initiative, etc...

<sup>4</sup> Source : rapport Bank Al Maghrib sus cité.

- d. La **délégation par l'Etat de la gestion** de certains établissements de formation directement aux associations professionnelles des secteurs dans le cadre de conventions de gestion (dans l'automobile, l'aéronautique, le textile-habillement, etc...),
  - e. Le lancement dans les écoles supérieures et universités de **licences professionnelles et masters spécialisés** qui « professionnalisent » davantage les enseignements et qui connaissent un grand succès auprès des jeunes et des entreprises.
4. Enfin et afin d'organiser et moderniser l'intermédiation sur le marché du travail et mieux gérer les mesures actives de promotion de l'emploi, le Gouvernement a créé en 2000 **l'Agence Nationale de promotion de l'Emploi et des Compétences –ANAPEC-** qui dispose aujourd'hui de 77 Agences locales à travers le pays et de 420 conseillers en emploi. Elle gère, dans le cadre de contrats programmes avec l'Etat, les programmes lancés par le Gouvernement pour promouvoir l'emploi des jeunes, notamment les programmes :
- a. **IDMAJ** (insertion) pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi,
  - b. **TAEHIL** (qualification) qui vise à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi,
  - c. **MOUKAOUALITI** (mon entreprise) qui vise la création de PME/PMI par les jeunes, et dernièrement ;
  - d. **MOUBADARA** (initiative) et **TAETIR** (encadrement) pour favoriser l'insertion des diplômés et améliorer l'encadrement des ONG œuvrant dans les activités génératrices de revenus (AGR) et les activités d'insertion socioprofessionnelle (alphabétisation, prise en charge des handicapés et populations vulnérables, etc..).

Ces programmes sont accompagnés par des mesures et des incitations accordées par l'Etat, pour les entreprises qui recrutent les jeunes, notamment des exonérations des charges sociales et fiscales (IR) sur une durée déterminée, une prime à l'embauche pour les « difficilement insérables », la prise en charge des formations complémentaires nécessaires et le coaching pour les créateurs d'entreprises.

Malgré quelques difficultés, ces programmes ont donné des résultats satisfaisants et font l'objet d'évaluations régulières pour en améliorer l'efficacité et apporter les ajustements nécessaires à leur gestion et fonctionnement.

**En conclusion**, il y a lieu de souligner que la création et la promotion de l'emploi des jeunes nécessite une approche multiforme et multisectorielle intéressant autant l'investissement et la création d'entreprises par l'amélioration de l'environnement des affaires (doing business) et le développement des infrastructures de base, que l'organisation et la bonne gestion du marché du travail et le suivi de son évolution. A cela il convient d'ajouter la nécessité de mettre en œuvre des actions décisives de réforme des systèmes d'éducation et de formation professionnelle pour qu'ils soient en phase avec les besoins des entreprises, qui doivent être encouragées et incitées à s'impliquer davantage dans le pilotage et la gouvernance des dispositifs de formation technique et professionnelle.

## PRÉAMBULE

Le Maroc compte une population de 33 millions d'habitants à fin 2013 avec une population urbaine représentant 57% et une espérance de vie de 72 ans.

La population totale scolarisée, tous niveaux confondus est estimée à 7 millions de personnes en 2013, soit 21% de la population totale.

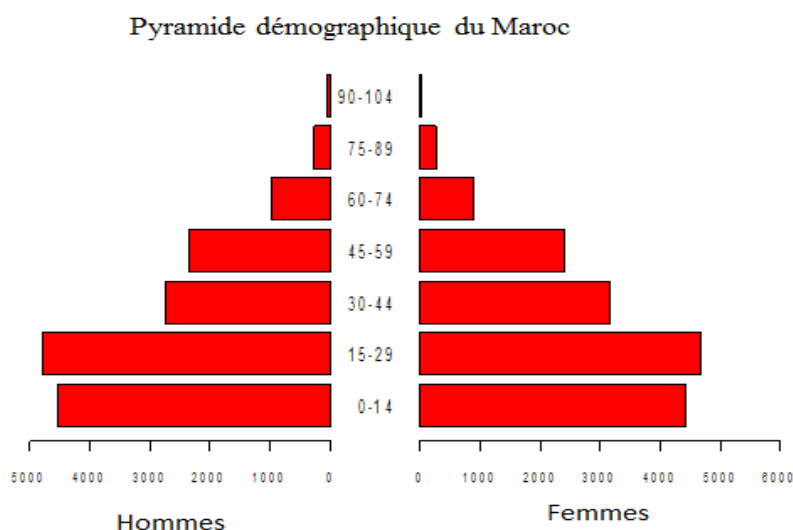
La population active (15 ans et plus) est estimée à 11 706 000 personnes à la même date. Le taux d'activité est estimé pour les 15 ans et plus à 48,3%. Le nombre d'emplois créés au Maroc est estimé sur la dernière décennie en moyenne à 120 000 emplois par an (114 000 en 2013), alors que 180 000 nouveaux demandeurs d'emploi arrivent chaque année sur le marché du travail.

En comparaison internationale, le taux d'activité de la tranche d'âge 15-64 ans s'est établi à 51,6% au Maroc en 2012, niveau largement inférieur à ceux observés dans les pays avancés et dans un grand nombre de pays en développement. Il a atteint par exemple 62,8% en Malaisie, 70,6% en France et 80,4% en Chine. Dans la région MENA, il s'est situé à 50,2%, taux relativement bas en raison essentiellement de la faible participation de la femme au marché de travail pour des raisons autant économiques que socioculturelles.

Par milieu de résidence, les zones rurales affichent un taux d'emploi de 54,7% contre 37% en milieu urbain.

La structure de la population active selon le diplôme fait ressortir, au plan national, la prédominance des "sans diplôme" qui représentent 62,3% de l'effectif total, contre 25,7% pour la catégorie des titulaires d'un diplôme de niveau moyen, et 12% pour celle des diplômés de niveau supérieur. Les taux d'activité observés pour les niveaux supérieurs (65,1%) sont largement plus élevés que la moyenne nationale.

### Pyramide de la population du Maroc par groupe d'âge



Source : Banque mondiale, Enquête sur les Ménages et les Jeunes au Maroc, 2009-2010,

## 1. DONNÉES DE BASE CONCERNANT LA SITUATION DES JEUNES VIS-À-VIS DE L'EMPLOI

### 1.1 Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement

Selon le recensement du HCP<sup>5</sup>, le taux de chômage est estimé au niveau national à 9,2% en 2013. Il est estimé à 14% en milieu urbain et à 3,7% en milieu rural. Les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans (19,3%) et les diplômés (16,5%). Chez les femmes, ce taux atteint 38%.

Le taux de chômage des 15 – 29 ans qui représentent 44% de la population en âge de travailler, atteint environ 30% dans le royaume.<sup>6</sup>

Le nombre de chômeurs est estimé en 2013 à 1.081.000 dont la moitié sont des primo demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner, que le chômage demeure élevé chez certaines catégories de la population, notamment les diplômés et les jeunes âgés de 15 à 24 ans.

Selon le diplôme, si le taux de chômage des non diplômés n'excède généralement pas les 5%, il reste élevé parmi les diplômés:

- de niveau supérieur avec 18,8%, particulièrement les diplômés de facultés (22,1%) et les techniciens supérieurs (25,1%);
- de niveau moyen avec 15,1%, notamment ceux de la qualification professionnelle (21,4%) et les diplômés de spécialisation professionnelle (22,1%).

Parmi les jeunes citadins âgés de 15 à 24 ans, il est de 33,2% pour les hommes et de 44,9% pour les femmes.

En outre, l'analyse des principales caractéristiques de la population active en chômage révèle que :

- quatre chômeurs sur cinq (80,6%) sont citadins ;
- près de deux sur trois (64%) sont âgés de 15 à 29 ans ;
- un sur quatre (26,0%) est diplômé de niveau supérieur ;
- un sur deux (50,4%) est primo-demandeur d'emploi ;
- et près de deux sur trois (64%) chôment depuis plus d'une année.

Par ailleurs, les principales circonstances suite auxquelles les personnes concernées sont en situation de chômage sont :

- l'"arrêt de l'activité de l'établissement employeur ou licenciement" (26,5%) ;
- l'"arrêt des études après obtention d'un diplôme" (20,7%) ;
- l'"arrêt des études sans diplôme" (14,8%) ;
- plus une série d'autres raisons variables.

L'emploi des jeunes au Maroc se distingue aussi par un chômage de longue durée, puisque 65,8% des jeunes chômeurs le sont depuis plus d'une année. 74,4% des diplômés de l'enseignement supérieur sont chômeurs de longue durée. Les trois quarts des jeunes chômeurs en milieu urbain le sont depuis plus d'un an.

L'emploi des jeunes demeure enfin précaire, car les emplois occupés par les jeunes sont souvent moins bien rémunérés, rarement contractualisés et très peu couverts par un régime de protection sociale<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Enquête Activité, emploi et chômage, Trimestre 3, HCP 2013

<sup>6</sup> Déclaration Inger Andersen, vice-présidente de la Banque Mondiale pour la région Moyen-Orient et Afrique du nord lors d'une visite au Maroc en septembre 2012.

<sup>7</sup> Rapport CES sur l'emploi des jeunes, Février 2012.



Selon les données disponibles, le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation et en milieu urbain. Ce paradoxe confirme l'inadéquation des formations avec les besoins du monde du travail et la permanence d'une croissance peu génératrice d'emplois qualifiés.

### **1.2 Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi,**

Au Maroc, les adolescents et les jeunes (10 à 24 ans) représentent 30% de la population en 2012. On dispose de peu de données récentes sur la situation des jeunes ni en éducation, ni en formation, ni en emploi (mariage des filles, émigration, emploi dans le secteur informel, etc.), mais on estime que près de la moitié des jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en éducation/formation ni en emploi.

### **1.3 Taux de jeunes en formation professionnelle,**

En 2013, le nombre de jeunes en formation professionnelle s'élève à **301091**<sup>8</sup> répartis entre :

- 93626 au niveau TS (Technicien spécialisé –Bac +2-),
- 103904 au niveau Technicien (niveau Bac + 2),
- 69958 au niveau Qualification (9 ans de scolarité plus 1 à 2 ans de formation) et,
- 33603 au niveau Spécialisation (6 ans de scolarité, plus 1 à 2 ans de formation).

En termes de parité, il est à noter que 41% des stagiaires en formation professionnelle sont des filles.

En termes de lauréats, 148 061 stagiaires ont obtenu leur diplôme en 2012.

Ces effectifs se répartissent entre les secteurs publics et privés ; ce dernier représentant près de 26% des effectifs en formation. A noter que les effectifs en formation professionnelle ont connu une progression assez importante de 9% par an en moyenne entre 2001 et 2011.

A ces effectifs, il convient d'ajouter plus de 4000 jeunes préparant des BTS dans les lycées de l'Education Nationale et près de 50 000 jeunes poursuivent leurs études dans l'enseignement technique conduisant au Baccalauréat technique assuré par le Ministère de l'Education Nationale (secondaire qualifiant ou lycée).

Quant aux formations technologiques assurées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et qui forment des Bac + 2 dans les EST (DUT), ils s'élèvent à près de 5500, tandis que plus de 10 000 étudiants sont inscrits dans des filières de sciences et techniques (FST).

### **1.4 Taux ou nombre de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové,**

Quant au nombre de jeunes en formation par apprentissage formel ou rénové, il s'élève en 2013 à **30 515** dont la moitié sont inscrits dans les filières de l'agriculture et de l'artisanat. Le nombre de lauréats s'est élevé la même année à 17 700.

Le nombre d'apprentis dans le secteur informel est estimé en 2007 (dernière enquête nationale sur le secteur informel) à **34 353**, soit 1,6% des effectifs occupés dans le secteur informel.

### **1.5 Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle,**

En ce qui concerne la formation professionnelle, il est à noter que le Département de la Formation Professionnelle mène des enquêtes annuelles sur l'insertion des lauréats 9 mois après leur sortie sur la base d'un échantillon représentatif moyen de 10% des lauréats. Il varie de 7% pour les filières aux effectifs de lauréats élevés à 30% pour les filières à faible effectif afin d'assurer une fiabilité acceptable aux résultats des enquêtes. Le questionnaire d'enquête est quant à lui composé de 52 questions permettant de cerner les différentes caractéristiques professionnelles des lauréats enquêtés. Il est à noter également que les lauréats enquêtés de la promotion 2009 sont constitués à 46% de filles et 54% de garçons. La moyenne d'âge des lauréats enquêtés est de 24 ans avec une prédominance de la tranche 21-24 ans qui constituent les deux tiers des lauréats enquêtés. Quant à la situation des lauréats avant leur accès à la formation professionnelle, il est à noter que le 1/5 ont

<sup>8</sup> La formation professionnelle en chiffres, 2012 – 2013, DFP,

suivi leurs études jusqu'à la fin du collège (9 ans de scolarité), 23% ont le niveau de la troisième année secondaire (niveau Bac) et 41% sont titulaires du baccalauréat.

En ce qui concerne les résultats de l'enquête, il est à noter que le taux d'activité des lauréats enquêtés est de 76,5% et que le taux d'inactivité est donc de 23,5%. Ce taux moyen d'inactivité cache toutefois des disparités importantes entre filles et garçons puisqu'il est de 34,1% chez les filles et 14,5% chez les garçons. Les raisons invoquées avancent le mariage des filles qui les pousse souvent à rester inactives pour s'occuper de leur foyer. Le taux d'inactivité est également différent entre secteur public et privé, puisque le taux d'inactivité des lauréats du secteur privé est de 26,1%, alors qu'il est de 21,9% pour les lauréats du secteur public. Ceci s'explique par la prédominance des filles dans le secteur privé qui constituent 55% des lauréats et aussi au fait que le secteur privé assure des formations surtout dans le secteur tertiaire qui offre moins d'opportunités d'emploi que les autres secteurs (industrie, BTP, pêches, artisanat, etc.). Paradoxalement, le taux d'inactivité augmente avec le niveau de formation, puisqu'il est de 17% au niveau spécialisation et de 33% au niveau Technicien Spécialisé. Les niveaux Qualification et Technicien enregistrent des taux de respectivement 19 et 24%. L'enquête a également révélé que 59% des inactifs poursuivent leurs études pour obtenir des diplômes supérieurs et 38% sont des femmes au foyer.

Quant au taux d'insertion des lauréats<sup>9</sup>, il s'est élevé pour la promotion 2009 (enquêtes effectuées en mars 2010) à 61%, alors que le taux d'emploi a été de 58%. A noter que ces taux ont baissé de 3 points entre 2008 et 2009, suite à la crise qu'ont connu certains secteurs en 2008 et qui s'est répercutée sur la création d'emplois en 2009 et 2010. Le taux d'emploi est également variable selon les régions, puisqu'il atteint 77% dans certaines régions économiquement dynamiques (Souss – Massa) et descend jusqu'à 36% dans les zones moins favorisées (Tadla – Azilal).

### 1.6 Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle.

Selon une enquête du HCP sur le secteur informel datant de 2007, ce secteur représente 14% du PIB et 37% de l'emploi non agricole. Le nombre d'unités de production informelle (UPI) au Maroc s'élevait à 1.550.274 unités, soit une création nette de 320.000 unités en l'espace de 8 ans ou l'équivalent de 40.000 unités par an. Par milieu de résidence, la majorité des unités de production informelles sont localisées en milieu urbain avec une proportion de 69,8%. La part des unités informelles exerçant en milieu rural a légèrement augmenté depuis 1999 passant de 28,4% à 30,2%.

En matière d'emploi, le secteur informel est caractérisé par la prédominance de l'auto emploi puisque les ¾ des unités (74,9%) sont réduites à une seule personne.

Parmi les 1,5 millions d'unités informelles, 88,6% sont détenues par des travailleurs indépendants, les unités dirigées par des employeurs qui font appel à des salariés représentent 11,4% du total des unités de production informelles.

Les 1,55 millions d'unités de production informelles fournissent en 2007 un effectif global de 2.216.116 postes d'emploi. Avec un tel effectif, le secteur informel participe pour 37,3% à l'emploi non agricole total et représente en 2007, 40,8% de l'emploi hors agriculture et hors administration et collectivités locales.

#### Emploi informel selon le milieu de résidence

Milieu de résidence	Effectif	%	Part de l'emploi informel dans l'emploi non agricole (%)
Urbain	1 585 265	71,5	34,0
Rural	630 851	28,5	49,4
<b>Ensemble</b>	<b>2 216 116</b>	<b>100,0</b>	<b>37,3</b>

<sup>9</sup> Le taux d'insertion des lauréats indique le taux de lauréats déclarant avoir exercé une activité professionnelle avant l'enquête, alors que le taux d'emploi indique le taux de lauréats exerçant une activité au moment de l'enquête.

### Emploi informel selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Effectif	%	Part de l'emploi informel dans l'emploi non agricole (en%)
<b>Industrie</b>	<b>475 451</b>	<b>21,5</b>	<b>34,4</b>
<b>BTP</b>	<b>142 936</b>	<b>6,4</b>	<b>17,0</b>
<b>Commerce</b>	<b>1 174 695</b>	<b>53,0</b>	<b>81,1</b>
<b>Services</b>	<b>423 034</b>	<b>19,1</b>	<b>18,7</b>

L'examen de la part de la population occupée informelle dans l'emploi non agricole selon ses caractéristiques sociodémographiques permet de dégager un certain nombre de constats:

- le secteur informel crée 39,4% de l'ensemble des emplois masculins hors agriculture contre 21% des emplois féminins ;
- 56,3% de la population active occupée n'ayant aucun niveau scolaire provient du secteur informel, alors que seulement 8,8% des actifs occupés qui ont un niveau supérieur travaillent dans le secteur informel.

L'analyse de la population active occupée exerçant dans le secteur informel selon l'âge révèle que cette population est relativement jeune. En effet, 42,6% des actifs occupés dans l'informel ont moins de 35 ans contre 46,6% dans la population active occupée non agricole.

## 2. LES DONNÉES DE BASE CONCERNANT LE MONDE DU TRAVAIL

### 2.1 Répartition des emplois par secteur d'activité

Il convient de noter d'abord que globalement, entre 2007 et 2012, l'économie marocaine qui a enregistré une croissance annuelle moyenne de 4,1% a permis la création sur le même période de 580 000 emplois, soit une moyenne de 97 000 postes par an<sup>10</sup>. Ainsi, chaque point de croissance se traduit par la création de 24 000 postes d'emploi. Ce rythme de création reste toutefois insuffisant pour induire une baisse significative du chômage à moyen terme. En effet, au cours de la même période, la population active âgée de 15 ans et plus est passée de 11,15 à 11,55 millions de personnes, soit 401.000 actifs en plus ou près de 67.000 en moyenne annuellement. Aussi, la population au chômage n'a été réduite que de 30.000 par année pour se situer à 1,04 million en 2012. Selon les projections du HCP, la population en âge d'activité, et donc potentiellement active, s'accroît de 190.000 personnes par an, chiffre largement au dessus des 67.000 actifs supplémentaires enregistrés annuellement.

Au niveau sectoriel, le secteur des BTP qui était l'un des principaux secteurs créateurs d'emplois au cours des dernières années (+55.000 emplois comme moyenne annuelle durant la période 2008-2011), a, depuis 2012, entamé une période de récession qui s'est traduite par une perte de 21.000 emplois en 2012 et de 50.000 en 2013. Les pertes d'emploi enregistrées en 2013 correspondent à une baisse de 4,8% du volume d'emploi dans ce secteur. En revanche, tous les autres secteurs ont vu leur volume d'emploi augmenter.

En 2013, le secteur des « services » vient en tête des secteurs créateurs d'emploi avec 101 000 emplois contre une création moyenne annuelle de 85 000 postes entre 2009 et 2012.

L'"agriculture, forêt et pêche" a enregistré la création de 58.000 postes d'emploi nouveaux (+1,4%), contre une réduction moyenne annuelle de 12.000 au cours de la période 2009-2012.

L'industrie « y compris l'artisanat » a enregistré la création de 5.000 postes d'emploi (+0,4%), contre une baisse moyenne annuelle de 25.000 au cours de la période 2009-2012.

#### La structure des emplois par secteur se présente comme suit en 2011<sup>11</sup>

Secteur	Part dans la valeur ajoutée <sup>12</sup>	Part dans l'emploi
<b>Secteur primaire</b>	<b>18,3</b>	<b>39,8</b>
<b>Secteur secondaire</b>	<b>25,5</b>	<b>21,8</b>
Mines	2,3	0,5
Industrie	14,7	10,9
Electricité et eau	3,7	0,4
BTP	5,4	10,1
<b>Secteur tertiaire</b>	<b>56,1</b>	<b>38,4</b>
Commerce	12,0	13,1
Tourisme	2,0	2,5
Transport	5,8	
Poste et télécoms	7,7	4,7
Autres services	35,8	16,4

### 2.2 Répartition des emplois par secteur urbain et rural,

**En milieu urbain**, la population active occupée âgée de 15 ans et plus, est estimée à 5 335 000 personnes à fin 2013 (enquête trimestrielle HCP) avec un taux d'occupation de 36,3% (59,6% pour les

<sup>10</sup> Rapport annuel Bank Al Maghrib, 2012

<sup>11</sup> Rapport Bank Al Maghrib, 2012

<sup>12</sup> La somme n'est pas égale à 100% du fait de la non prise en compte de la branche fictive.

hommes et seulement 14,4% pour les femmes). En ce qui concerne la structure de l'emploi selon l'âge, elle se présente comme suit :

- 39,7% ont entre 15 et 34 ans,
- 55,8% ont entre 35 et 59 ans et,
- 4,5% ont 60 ans et plus.

En ce qui concerne la structure de l'emploi selon le niveau scolaire, elle se présente comme suit :

- 16,3% n'ont aucun niveau scolaire,
- 25,5% ont le niveau du primaire,
- 19,5% ont le niveau du collège,
- 18% ont le niveau du secondaire,
- 17,3% ont le niveau du supérieur, et
- 3,4% ont d'autres niveaux non définis.

**En milieu rural**, la population active occupée (15 ans et plus) est estimée à 5 352 000 à fin 2013 avec un taux d'emploi de 55,9% (75% pour les hommes et 38% pour les femmes). En ce qui concerne la structure de l'emploi selon l'âge, elle se présente comme suit :

- 48,2% ont entre 15 et 34 ans,
- 42,1% ont entre 34 et 59 ans, et,
- 9,7% ont 60 ans et plus.

En ce qui concerne la structure de l'emploi selon le niveau scolaire, elle se présente comme suit :

- 51,1 % n'ont aucun niveau scolaire,
- 28,4 % ont le niveau du primaire,
- 10,7 % ont le niveau du collège,
- 3 % ont le niveau du secondaire,
- 0,8 % ont le niveau du supérieur, et
- 6 % ont d'autres niveaux non définis.

### **2.3 Répartition des emplois par secteur formel et informel (urbain plus rural),**

Selon une enquête du HCP sur le secteur informel de 2007, ce dernier représente 37% des emplois à l'échelle nationale hors emplois agricoles, ce qui signifie que le secteur formel (hors agriculture) représente 63% des emplois.

### **2.4 Répartition des emplois par catégorie (emplois salariés, indépendants, auto-emploi, travailleurs domestiques...),**

A fin 2013, selon le HCP (enquête trimestrielle sur l'activité, l'emploi et le chômage), la structure de l'emploi selon le statut professionnel des personnes se situait comme suit en % :

- Salariés : 43,9%,
- Indépendants : 27,6%,
- Employeurs : 2,6%
- Aides familiaux : 22,7%
- Apprentis : 0,5%
- Autres situations : 2,7%.

En ce qui concerne le statut des secteurs employeurs :

- 91,4% étaient occupés dans le secteur privé (y compris l'informel),
- 7,9% travaillaient dans l'Administration et les collectivités locales (y compris la promotion nationale) et,
- 0,7% travaillaient dans les entreprises publiques et semi publiques.

En termes de secteur d'occupation :

- 40% travaillaient dans l'agriculture, foret et pêches,
- 11,1% dans l'industrie (y compris l'artisanat),
- 8,6% travaillaient dans le BTP,
- 14,1% travaillaient dans le commerce et la distribution,
- 4,3% travaillaient dans le transport, logistique et communication,
- 10% travaillaient dans l'administration générale et les services sociaux fournis à la collectivité,
- 11,8% travaillaient dans les autres services et 0,1% dans des activités mal définies.

### 3. LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES JEUNES AU MONDE DU TRAVAIL

#### 3.1 Quels sont les diagnostics portés sur la situation de l'emploi des jeunes, notamment sur les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi ?

Beaucoup de facteurs interviennent dans les difficultés d'accès des jeunes à l'emploi, parmi lesquels on peut citer la faible croissance de l'économie (autour de 4,1% au cours de la dernière décennie), alors que les économistes estiment que pour diminuer significativement le taux de chômage, il faudrait que l'économie marocaine réalise des taux de croissance de 6 à 7% par an.

A ce facteur qui demeure essentiel, il faut ajouter l'inadéquation de la formation dispensée par rapport aux besoins du marché du travail, le manque de services d'orientation et de conseil des élèves et étudiants et leur préparation à l'insertion sur le marché du travail, la faiblesse des effectifs inscrits dans les filières technologiques et professionnelles, le manque, sinon la faiblesse de l'implication des professionnels dans le pilotage et la gouvernance du système d'éducation et de formation et souvent la qualité de la formation dispensée (maîtrise des langues, soft skills, etc...).

On peut citer également le taux d'analphabétisme qui reste élevé (autour de 30% à fin 2010), touchant surtout le milieu rural et principalement les femmes rurales. Il convient d'ajouter à cela le faible taux de scolarisation dans le second cycle du secondaire et le supérieur qui est de l'ordre de 18% au Maroc, contre 55,6% en France par exemple.

#### 3.2 Quelle est la part, dans ces difficultés des problèmes liés à :

##### 3.2.1 L'inadéquation des compétences des jeunes et notamment à la déconnexion entre le monde de la formation et le monde du travail ?

Bien qu'il n'y ait pas de statistiques sur l'insertion des diplômés universitaires, le problème d'adéquation entre les formations dispensées et les besoins de l'économie surtout en ce qui concerne l'enseignement supérieur est un problème réel. Il est à noter que pour les lauréats de la formation professionnelle qui font l'objet d'une enquête d'insertion par échantillonnage neuf mois après leur diplomation, ce facteur ressort dans moins de 10% des causes du chômage, mais les jeunes ne sont pas en mesure de faire une appréciation exacte de ce facteur.

En effet, toutes les études réalisées auprès des employeurs démontrent que ces derniers se plaignent en premier lieu du manque de compétences des diplômés par rapport aux exigences des emplois à offrir, ce qui explique le hiatus existant où nous avons des jeunes qui cherchent des emplois qu'ils ne trouvent pas et des entreprises qui se plaignent de ne pas trouver sur le marché du travail les compétences qu'ils recherchent. On a une situation où d'un côté les jeunes font prévaloir leur diplômes et titres pour revendiquer un emploi et d'un autre côté des employeurs qui demandent aux jeunes souvent, non pas le diplôme qu'ils possèdent, mais « qu'est – ce qu'ils savent faire » !

Cette situation résulte de la déconnexion, variable selon les secteurs, entre le monde du travail et celui de la formation, en termes de profils de compétences et de cursus d'enseignement et de formation.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur et si on part du postulat que l'Etat recrute peu et que les entreprises ont besoin plutôt d'ingénieurs et de techniciens, cette inadéquation peut être approchée par une analyse des filières suivies par les étudiants. Au Maroc, sur une population universitaire (y compris les grandes écoles et instituts spécialisés et le secteur privé) estimée à près de 500 000, les effectifs inscrits en sciences, techniques et technologies représentent moins de 25%, dont seulement 3% en sciences de l'ingénieur et 2% en filières technologiques.

Il faut ajouter à cela le faible niveau d'enrôlement dans les formations technologiques et professionnelles et qui ne dépassent pas les 400 000 personnes au Maroc (y compris l'enseignement technique secondaire et la formation professionnelle), contre par exemple 2,2 millions en France (même si la population de la France est le double de celle du Maroc).

Il convient d'ajouter à cela le peu de liens formels entre les Universités et les professionnels (à quelques exceptions près) et le peu de connaissance des exigences du marché du travail de la part de beaucoup d'enseignants. Bien entendu, il y a toujours le débat autour du rôle de l'Université, est-elle là pour dispenser et promouvoir le « savoir » ou pour former des compétences ?

### **3.2.2 La méconnaissance du marché du travail ?**

La faiblesse, sinon l'inexistence de services de conseil et d'orientation aussi bien au niveau de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle que de l'enseignement supérieur, pour non seulement orienter les jeunes en fonction de leurs souhaits et préférences et aptitudes, mais aussi en fonction des possibilités d'insertion sur le marché du travail, constitue un facteur important dans la problématique d'inadéquation de la formation aux besoins du marché du travail. En effet beaucoup de jeunes ne prennent conscience de ce paramètre qu'une fois leur scolarité terminée, alors qu'elle devrait faire partie de leur préoccupation dès le secondaire.

Si ces structures existaient, elles permettraient aussi de sensibiliser les jeunes, notamment les futurs lauréats des Universités, que l'Administration n'est plus le principal employeur, mais que c'est bien le secteur privé qui crée de l'emploi et qu'ils doivent donc se préparer et choisir les filières et cursus qui faciliteront leur insertion dans ce milieu.

Alors que l'Administration recrute de moins en moins et en tous cas dans des proportions qui sont bien loin de l'effectif des lauréats que les Universités forment chaque année, beaucoup de jeunes croient qu'un emploi dans le public est presque la seule voie d'insertion. Cette situation provient autant du manque d'un système d'orientation et de préparation des jeunes à leur insertion dans le marché du travail, dont les pouvoirs publics assument en partie la responsabilité, que de ce manque de concertation entre l'Université et le monde professionnel pour orienter les cursus et les formations vers les besoins du marché du travail.

Vu les effectifs croissants qui sortent chaque année de l'enseignement supérieur, cette approche est devenue une nécessité pour contrer ce problème et éviter que des milliers de jeunes ne se retrouvent au chômage, parce qu'ils ont été inscrits dans des « filières sans issue » sur le marché du travail sans qu'ils en soient conscients ni totalement responsables.

### **3.2.3 Le manque d'investissement dans les secteurs porteurs d'emplois ?**

Il est clair que seule la création de richesses et donc l'investissement productif crée de l'emploi qualifié. Comme on l'a montré auparavant, au Maroc, par exemple, on a constaté durant les 5 dernières années qu'un point de croissance équivaut à la création de 24 000 emplois. Donc, encourager et promouvoir l'investissement reste le moyen le plus sûr de favoriser la création d'emploi. L'expérience du Maroc par le lancement de plans de développement sectoriels apporte la preuve qu'une telle démarche est non seulement efficiente, mais productrice d'emplois. A titre d'exemple, le lancement du Pacte National pour l'Emergence Industrielle (PNEI) a permis entre son démarrage en 2009 et fin 2012, la création de plus de 111 000 emplois et l'émergence forte de secteurs où le pays n'avait que peu d'industrie. Ainsi par exemple dans le secteur de l'aéronautique qui fait partie du PNEI, en moins de 10 ans, le Maroc a su attirer beaucoup d'investisseurs et aujourd'hui une centaine d'entreprises filiales de groupes aéronautiques mondiaux opèrent dans le secteur et ont permis la création de plus de 10 000 emplois hautement qualifiés.

Il est donc clair que l'investissement dans des secteurs ciblés et compétitifs ne peut que favoriser la création d'emplois.

### **3.2.4 Le manque de dispositifs de suivi de l'insertion des jeunes en recherche d'emplois ?**

Au Maroc, le suivi de l'insertion des jeunes est organisé régulièrement pour les lauréats de la formation professionnelle 9 mois après leur diplomation. Mais des évaluations récentes, on montré que ce suivi reste insuffisant du fait, d'une part de la faiblesse de l'échantillon par rapport aux effectifs formés et surtout du peu de réinvestissement des résultats dans le processus de prise de décision en matière de planification de la formation professionnelle. Des initiatives sont en cours



pour réformer autant la méthodologie des enquêtes que le réinvestissement de leurs résultats dans le processus de planification de la formation.

Dans l'enseignement supérieur, ce suivi et cette mesure de l'insertion ne sont pas encore opérationnels. Tous les acteurs s'accordent aujourd'hui à dire que le suivi et la mesure de l'insertion sont des éléments incontournables dans la bonne gouvernance des systèmes d'éducation et de formation. C'est pourquoi le Ministère de l'Enseignement Supérieur a annoncé la création prochaine d'une Agence Nationale pour l'Evaluation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, qui permettrait à ce Ministère d'avoir des données fiables pour mesurer l'adéquation des formations aux besoins du marché du travail en vue d'opérer les changements qui s'imposent sur des bases solides.

### 3.2.5 L'absence d'autres moyens et ressources ?

Il est clair que les systèmes d'éducation et de formation et notamment les formations techniques et professionnelles manquent de ressources humaines qualifiées, en termes d'enseignants et de formateurs, ayant une expérience professionnelle probante, sans laquelle ils ne peuvent prodiguer des enseignements répondant aux besoins du marché du travail. Il convient d'ajouter à cela le recours insuffisant aux formations en alternance et l'apprentissage qui peuvent pallier partiellement à ce manque d'expérience pratique des formateurs et enseignants, d'autant plus que dans certains secteurs les équipements pédagogiques coûtent chers, exigent un entretien régulier ou deviennent rapidement obsolètes : automobile, TIC, etc...

L'autre paramètre qui fait défaut dans beaucoup de systèmes d'éducation et de formation est le manque d'évaluation des performances par rapport à des standards fixés pour des niveaux donnés d'enseignement dans les matières jugées prioritaires comme les connaissances en langues, en calcul ou en mathématiques (selon les niveaux) et technologie, etc... Faute de ces évaluations du niveau de performance atteint à l'issue des différents niveaux de scolarité ou de formation, beaucoup de jeunes quittent le système éducatif ou de formation sans avoir atteint les standards de performance exigés ou ce qu'on appelle les seuls d'accès au marché du travail selon la démarche de l'APC (où ces seuils sont arrêtés en concertation avec les professionnels du marché du travail).

L'autre facteur qui influe sur la faiblesse de l'insertion des jeunes est le peu d'implication des professionnels dans le pilotage et la gouvernance du système d'éducation et de formation, ce qui fait que les deux systèmes semblent fonctionner « en s'ignorant » presque, alors que leur rapprochement est plus que nécessaire et il est même déterminant pour favoriser l'insertion des lauréats et rapprocher davantage le monde de l'éducation et de la formation du monde du travail. Au Maroc, plusieurs expériences de rapprochement ont été menées, dont certaines sont toujours en cours et ont donné de bons résultats, mais ces expériences doivent être institutionnalisées et pérennisées pour donner des résultats à moyen et long termes.

### 3.3 Quels sont les dispositifs en projet ou en cours de réalisation pour améliorer les processus d'accès des jeunes au monde du travail ?

Plusieurs dispositifs ont été mis en place, sont en cours d'amélioration ou de création pour améliorer le processus d'accès des jeunes à l'emploi parmi lesquels, on peut citer :

#### En formation professionnelle :

- L'adoption d'une approche sectorielle de **contractualisation des formations** avec les professionnels dans le cadre des plans de développement sectoriels (PNEI, Plan Maroc Vert (Agriculture), Plan Halioutis (pêches maritimes), Vision 2020 pour le secteur du tourisme, vision 2015 pour le secteur de l'artisanat, etc...). Cette contractualisation permet à l'Etat de planifier les formations avec les professionnels qui précisent leurs besoins à un horizon déterminé et participent sous diverses formes à la mise en œuvre des formations (alternance, apprentissage, stages pour les jeunes et même pour les formateurs, etc...). Ces formations montées avec les entreprises permettent une meilleure insertion pour les jeunes puisqu'aussi bien les programmes que les modalités

de déroulement des formations sont arrêtés avec les professionnels concernés avec la mise en place de comités de suivi et de pilotage avec chaque Association ou Fédération Professionnelle.

- Le **développement de l'apprentissage** dans un cadre contractuel aussi bien avec les opérateurs publics et privés de formation (Agriculture, Artisanat, Tourisme) qu'avec les entreprises directement. Au sein des entreprises par la création de CFA (Centre de Formation par Apprentissage) intra ou interentreprises. Ces centres qui ont le statut de centres privés de formation sont créés au sein d'une entreprise (intra) ou par un groupe d'entreprises (GIE ou entreprise à plusieurs unités de production –inter-). La formation est gérée par l'entreprise, les programmes sont fournis par le Ministère, mais élaborés en collaboration avec l'entreprise ou groupe d'entreprises et les diplômes sont cosignés par le Ministère et l'entreprise. Le Ministère verse à l'entreprise une subvention d'apprentissage de l'ordre de 4000 DH par an et par apprenti. Depuis son lancement il y a une dizaine d'années, cette initiative a connu beaucoup de succès auprès des entreprises et le nombre de CFA inter et intra entreprises est d'environ une centaine assurant une bonne qualité de formation avec des taux d'insertion supérieur à 90% dans le textile et le cuir, le tourisme, le BTP, la boucherie, etc....
- **Dans l'enseignement supérieur**, il convient de noter, que les pouvoirs publics ont commencé à lancer des initiatives dans cette optique. Ainsi a été organisée à Rabat, mi-mars 2014, à l'Université Mohamed V – Souissi par l'ANAPEC, le Ministre de l'Emploi et le Ministère de l'Enseignement Supérieur, la première « semaine de l'emploi pour l'étudiant » autour du thème « des prestations d'emploi en ligne au service des jeunes ». Cet événement avait pour objectif de permettre à une majorité d'étudiants de s'informer sur les opportunités d'emploi, notamment sur les secteurs porteurs, sur les formations viables, sur les méthodes et techniques de recherche d'emploi et sur les outils en matière de création d'entreprises. C'est ce genre d'initiatives qu'il faut démultiplier et institutionnaliser aussi bien auprès des établissements d'enseignement secondaire, que des instituts et centres de formation professionnelle et les établissements d'enseignement supérieur.

## 4. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP

### 4.1 Quelles sont les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises pour le monde économique et professionnel ?

Le Département de la Formation Professionnelle a lancé en 2012 une étude appelée « **Stratégie 2020** » pour élaborer une stratégie de développement de la formation professionnelle à l'horizon 2020. Cette étude avait pour objectifs de faire le diagnostic de la situation existante en termes de forces et de faiblesses et de proposer une refonte de l'organisation du processus afin de disposer d'un système national flexible, ancré dans le milieu professionnel et répondant aux besoins d'évolution socio-économique du Royaume. Il s'agit également d'identifier et mettre en œuvre les mécanismes d'adéquation emploi-formation et identifier et mettre en œuvre les mécanismes d'intégration et de promotion sociale des jeunes déscolarisés et des populations les plus démunies.

Cette étude est menée en concertation avec les principaux opérateurs publics et privés de formation professionnelle et l'implication des partenaires des différents secteurs d'activité économique représentés par la Confédération Générale des Entreprises –CGEM– du Maroc et les différentes Associations et Fédérations Professionnelles sectorielles.

Les objectifs attendus de manière opérationnelle consisteraient à signer des contrats d'objectifs avec les principaux opérateurs pour préciser les effectifs à former par secteur, les moyens à mobiliser, les modalités de réalisation des formations et les processus de suivi et d'évaluation. Cette stratégie dont la finalisation est en cours, devrait être divulguée avant la fin de cette année et les premiers contrats signés avec les principaux partenaires avant la fin de l'année.

Dans l'enseignement supérieur, on peut estimer que l'introduction depuis une dizaine d'années des **licences professionnelles** (Bac + 3) et les **Masters spécialisés** (Bac + 4 à Bac + 5), montés souvent avec les entreprises, a constitué une réponse qui s'est avérée appropriée aussi bien en ce qui concerne l'insertion des lauréats qu'en ce qui concerne leur acceptation par le marché du travail où la réaction a été plutôt très positive contrairement à l'image plutôt négative qu'ils ont des formations classiques de l'Université. Du fait même de leur appellation « professionnelle » pour les licences et « spécialisés » pour les Masters, qu'ils participent souvent à la définition de leur cursus, que ces formations intègrent beaucoup de stages en entreprises et parfois même un véritable système d'alternance, ces formations sont appréciées par les entreprises et les jeunes ont compris cette orientation et ont commencé à affluer vers ces formations, au point où certaines facultés commencent à rendre les « masters spécialisés » payants. Donc c'est une piste de réforme qu'il faut développer et accroître pour répondre aux besoins des entreprises et aux demandes des jeunes pour des formations pouvant déboucher sur un emploi.

### 4.2 Quelles sont les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs ?

le Ministère chargé de la Formation Professionnelle a initié depuis une dizaine d'années la réingénierie du système de formation selon **l'approche par compétences** (APC) qui est sensée garantir une meilleure adéquation de la formation dispensée aux besoins des entreprises par l'implication des professionnels dans tout le processus de formation, depuis la détermination des besoins quantitatifs (par la biais d'études sectorielles ou portraits de secteurs), l'identification des compétences de chaque métier/emploi (analyse de situation de travail), la préconisation des modalités de formation les mieux appropriées (résidentiel ; alternance, apprentissage, etc...) et la fixation des critères de performance en fonction des seuils exigés pour l'accès comme débutant au marché du travail (évaluation critériée). Jusqu'à présent, environ 150 programmes sur les 300 que compte le secteur de la formation professionnelle ont été élaborés selon l'approche par compétences. Cependant, leur implantation selon les exigences de l'APC n'est pas toujours aisée et demande des mesures d'accompagnement en matière de gouvernance et de pilotage du système de

formation avec l'implication des professionnels, ainsi qu'en matière de formation des formateurs et encadrants et leur coaching pour atteindre les objectifs visés. Un projet est actuellement réalisé par le Département de la Formation Professionnelle avec l'appui de la coopération canadienne pour consolider les acquis et améliorer le système de gouvernance et de pilotage du SFP avec l'implication des professionnels.

L'autre mesure qui peut être citée et qui s'inspire d'ailleurs de l'APC consiste en l'élaboration de « **masters plans de formation** » réalisés en concertation avec les Départements et opérateurs de formation concernés et les partenaires socio-économiques pour arrêter des plans de formation sectoriels dans les secteurs stratégiques en matière de création d'emploi, comme la plan « RAWAJ » pour le commerce et la distribution, l'électronique, l'automobile, l'aéronautique, le tourisme hôtellerie, etc... Ces « masters plans de formation » qui permettent d'identifier les besoins en quantité et en qualité, débouchent sur des contrats programmes associant les Départements Ministériels concernés, les acteurs socioéconomiques et les opérateurs publics et privés de formation et précisent les effectifs à former, les modalités de formation, les moyens à mobiliser et les responsabilités des différents partenaires. Il est à noter que ces « masters plans de formation » concernent aussi bien la formation professionnelle que l'enseignement supérieur.

#### **4.3 Quelles sont les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils ont la charge ?**

Dans le cadre du développement des formations par apprentissage contractualisées avec les partenaires (Agriculture, artisanat, tourisme, certaines ONG, etc...), il est prévu explicitement dans ces conventions un volet relatif au perfectionnement des tuteurs et maîtres d'apprentissage dans les entreprises et diverses unités de production d'accueil des apprentis pour leur permettre d'acquérir les compétences pédagogiques nécessaires, notamment en ce qui concerne l'accueil et l'encadrement des apprentis, le suivi du déroulement de leur cursus de formation dans l'entreprise, le remplissage et le suivi du livret d'apprentissage du jeune, la gestion de la relation avec le formateur responsable et les modalités d'évaluation des compétences acquises.

Une réflexion est également menée pour définir de manière formelle la fonction de tuteur en entreprise et son statut et voir comment valoriser son rôle pour le motiver à encadrer les apprentis et jouer un rôle efficace dans leur formation. En effet, plusieurs enquêtes menées auprès de ces derniers ont montré qu'ils ont besoin d'une reconnaissance de leur contribution.

#### **4.4 Quels sont les partenariats existants ou projetés permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, mise en œuvre et réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le monde du travail ?**

Outre les formations contractualisées sus indiquées, on peut citer l'expérience de la « **gestion déléguée** » de centres et instituts de formation : cette démarche constitue également une approche innovante en matière de gestion de la formation et son adaptation aux exigences des professionnels. En effet, certains professionnels, par exemple dans l'automobile, l'aéronautique ou le textile, soucieux de s'assurer que les formations répondent avec célérité et efficacité à leurs besoins, ont souhaité assurer directement la gestion des instituts et centres de formation. S'inspirant d'une première expérience qui a consisté à créer en 1996 une école d'ingénieurs textile gérée par les professionnels avec un montage financier spécifique (40% sous forme de subvention de l'Etat, 40% à la charge des étudiants et 20% des ressources propres générées directement par l'école - conseil aux entreprises et formation continue -), ces nouvelles institutions sont construites et équipées par l'Etat qui crée avec les professionnels une société de gestion dans le cadre d'une convention de gestion qui précise les responsabilités des partenaires et le modalités de gestion de l'école et de reddition des comptes. Leur gestion est donc déléguée à une société de gestion dirigée par un professionnel. L'institution a le statut d'entité privée et le personnel est recrutée par la société de gestion. Cette expérience qui a donné de bons résultats en textile a été dernièrement élargie aux secteurs de

l'aéronautique (IMA Casablanca), de l'automobile (4 IFMIA –Institut de Formation aux métiers de l'industrie automobile -) et de la mode/création/design (Ecole supérieure de création et de mode). Elle devrait être élargie prochainement à d'autres secteurs. Le financement combine une subvention de l'Etat, une participation des bénéficiaires (pour les formations de niveau supérieur) et des ressources générées par les écoles elles-mêmes dans le cadre de prestations aux tiers.

Un institut des métiers de l'audiovisuel et du cinéma est également en cours de création et sera géré selon le même schéma.

#### **4.5 Comment définiriez – vous le changement de paradigme à effectuer pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation ?**

Opérer un rapprochement significatif et effectif avec les milieux professionnels est une mesure incontournable pour favoriser l'adéquation de la formation à l'emploi. Dans ce cadre, il ne s'agit pas seulement de prévoir des concertations au niveau politique, mais prévoir l'implication des professionnels dans la gestion des dispositifs de formation, pour qu'ils portent un regard critique sur les contenus des programmes et les méthodes de formation et d'enseignement. Cette implication doit être structurée et institutionnalisée et les professionnels doivent être dans un premier temps accompagnés et formés pour jouer ce rôle. S'ils manifestent beaucoup d'intérêt pour la formation, il n'en demeure pas moins vrai que beaucoup d'entre eux ne sont pas suffisamment préparés pour assurer ce rôle. Il convient par ailleurs de prévoir des mécanismes et modalités d'implication pratique des professionnels dans la gestion et le pilotage des dispositifs de formation et d'enseignement ; cela commence par encourager et promouvoir leur organisation à l'échelle nationale et locale en associations, fédérations ou groupes d'intérêt et prévoir des systèmes pérennes de financement de leurs activités. En effet, le bénévolat et le volontariat ont des limites et on ne peut bâtir un système sur le bénévolat. L'expérience des pays développés qui ont trouvé les moyens de financer le fonctionnement des structures professionnelles représentatives des différents secteurs d'activité économique peut servir de modèle et d'exemple dont on peut s'inspirer. Les professionnels, quel que soit leur secteur ou branche d'activité sont d'abord des patrons ou des cadres d'unités de production qui doivent gérer et faire fructifier « leur business » et il faut donc leur offrir un cadre où ils peuvent intervenir pour mieux orienter les systèmes d'éducation et de formation, sans pour autant négliger leurs affaires.

Mais ils demeurent les mieux au fait des compétences nécessaires pour le marché du travail, les mieux à même d'appréhender les changements qui s'opèrent sur ce marché et donc capables d'alerter les pouvoirs publics et d'anticiper les évolutions de ce marché aussi bien en termes de quantité qu'en termes de qualité.

L'expérience menée au Maroc dans quelques secteurs pilotes a démontré que lorsque les professionnels sont impliqués de manière opérationnelle, le résultat est là et le taux d'insertion peut être non seulement très satisfaisant, mais parfois a permis d'atteindre 100% d'insertion. Ce sont donc des expériences à démultiplier et à institutionnaliser avec tous les accompagnements en termes d'organisation et de financement.

#### **4.6 Quelles autres mesures développez-vous ?**

- Vu le retard pris par beaucoup de pays africains dans le développement de la formation technique et professionnelle, il est clair qu'il faut de manière résolue augmenter significativement l'accès à des formations « professionnalisantes » que ce soit dans le domaine du secondaire, de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur. En effet, la part des formations technologiques et professionnelles dans les systèmes d'éducation et de formation reste assez faible, or les entreprises ont besoin d'ingénieurs, de techniciens et d'ouvriers qualifiés pour développer leurs activités, quel que soit le secteur. Il faut donc arrêter un plan de croissance des enrôlements dans ces types de formation pour atteindre un pourcentage significatif. A titre d'exemple, le Mexique qui a été confronté à cette

problématique il y a une quinzaine d'années a procédé à la création depuis lors de 78 « Universités Technologiques –UT - » qui forment au niveau Bac + 2 et Bac + 3, en étroite concertation avec les professionnels et leur gestion est décentralisée au niveau des Etats fédéraux.

- l'observation du marché du travail et de l'évolution des métiers et emplois est également une mesure incontournable si on veut assurer une veille sectorielle sur l'évolution des emplois et métiers et piloter les systèmes d'éducation et de formation en fonction des besoins et priorités du marché du travail. Là encore, on peut citer l'exemple du Mexique, qui a mis en place un système peu coûteux, comparativement à ceux existant dans les pays industrialisés. Il s'agit du Conseil National de Normalisation et de Certification des Compétences Professionnelles (CONOCER) qui a en charge l'homologation des certifications et des diplômes et de mettre à jour les « Normes Techniques de Compétences professionnelles (NTCL). Il est appuyé en cela par des Comités de Gestion par Compétences. Ceux-ci désignent des groupes techniques, constitués par des directeurs, des cadres intermédiaires et des travailleurs des différents secteurs d'affaires chargés du développement des standards de compétences dans leurs secteurs respectifs. 77 comités sont actuellement installés couvrant la majeure partie des secteurs économiques. Ce système a été mis en place de manière progressive sur une dizaine d'années et semble donner de bons résultats d'après les évaluations qui en ont été faites.

## 5. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CRÉATION D'EMPLOI

### 5.1 Quelles sont les mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi créer davantage d'emplois ?

Pour promouvoir la création d'emplois qualifiés, le Gouvernement marocain a lancé une série d'initiatives visant à accélérer le rythme du développement et de la croissance de l'économie nationale et à promouvoir les investissements nationaux et étrangers à travers le lancement de grands chantiers et de plans sectoriels pour développer les secteurs d'activités à fort potentiel en vue de booster leur contribution aux exportations et en matière de création d'emplois. Cette approche sectorielle permet d'associer les professionnels concernés par le biais de leurs instances représentatives, à développer une démarche participative et concertée de développement des secteurs concernés dans une optique de responsabilisation des partenaires (contrats programmes entre l'Etat et les professionnels) sur les résultats à atteindre, les moyens à mobiliser, les démarches à privilégier, un échéancier de réalisation et des instances de suivi et de pilotage. En fait il s'agit de passer d'une « Administration de gestion » à une « Administration de Développement » en transformant l'Etat en « entraîneur » et le secteur privé en « joueurs ». En plus des incitations diverses (foncier, financement, amélioration du climat des affaires, promotion, etc...), un intérêt particulier est accordé à la formation des ressources humaines en vue de promouvoir leurs compétences et faciliter leur insertion socioprofessionnelle.

Ainsi plusieurs projets sectoriels ont été lancés durant les 15 dernières années, dont on peut citer :

- Le lancement en 2001 de la « vision 2010 » pour le développement du tourisme, suivie en 2011 par la vision 2020 avec pour objectifs de faire figurer le Maroc parmi le top 20 des destinations touristiques mondiales et l'accueil de 20 millions de touristes pour faire du tourisme un levier de développement et de création d'emplois qualifiés puisqu'il vise la création de 470 000 emplois nouveaux durant la période. Il s'agit de capitaliser sur les acquis de la vision 2010 et promouvoir un tourisme durable profitant à tous les territoires et permettant de valoriser leur potentiel dans tous les domaines.
- Le lancement en 2006 du plan « RAWAJ » pour booster la croissance du secteur du commerce et de la distribution pour accompagner le développement et la modernisation du secteur par l'arrivée des grandes et moyennes surfaces et la croissance des franchises. Ce plan visait la création de 450 000 emplois nouveaux à l'horizon 2020. Il est à noter que ce secteur employait en 2010 près de 1 273 000 personnes, soit 12,5% de la population active occupée.
- Lancement en 2006, de la vision 2015 pour le secteur de l'artisanat pour le développement d'un artisanat à « fort contenu culturel » et qui vise la création de 115 000 nouveaux emplois à l'horizon 2015 et la formation de 60 000 jeunes, dont 50 000 par apprentissage. Les objectifs consistent à doubler le chiffre d'affaires du secteur, multiplier par 10 les exportations formelles du secteur, qui fait vivre près de 2 millions de marocains, promouvoir l'émergence de 300 entreprises d'artisanat à gestion modernisée dont 15 à 20 acteurs de référence et atteindre 15 à 17 000 TPE d'artisanat, en agissant sur la production, le financement, la promotion/commercialisation et la formation.
- Lancement en 2008 du Plan Maroc vert avec deux principaux piliers : l'agriculture moderne et l'agriculture solidaire.
  - a. L'objectif, concernant l'agriculture moderne, est de développer une agriculture performante, adaptée aux règles du marché, grâce à une nouvelle vague d'investissements privés, organisés autour de nouveaux modèles d'agrégation équitables. Ce projet devrait concerner 400 000 exploitants autour de 900 projets pour les filières de production à forte valeur ajoutée et destinée en grande partie à l'exportation.

- b. Quant à l'agriculture solidaire, l'objectif est de développer une approche orientée vers la lutte contre la pauvreté, en augmentant de manière significative le revenu agricole des exploitants les plus fragiles, notamment dans les zones périphériques. Elle devrait atteindre de 600 à 800 mille exploitants et bénéficiera à 3 millions de ruraux qui devraient voir leurs conditions de vie s'améliorer par la l'accroissement de la productivité, l'appui à la reconversion vers des secteurs porteurs, la mise en œuvre d'une politique innovante en matière de gestion de l'utilisation de l'eau d'irrigation et la délégation (gestion déléguée contractualisée) des fonctions d'animation et d'encadrement des petits exploitants.
- Lancement en 2009 du plan « Halieutis » qui vise le développement du secteur des pêches maritimes et sa modernisation à l'horizon 2020 pour en faire l'un des principaux leviers de développement du pays (le Maroc disposant de 3500 Km de côtes sur la Méditerranée et l'Atlantique). Le projet vise l'emploi direct (métiers de la mer) par le secteur de 170 000 personnes à l'horizon 2020 contre 61550 aujourd'hui et d'atteindre 510 000 emplois indirects au même horizon. Il s'agit également de ramener la part du secteur informel de 30% en 2009 à 15% en 2020. Il est à rappeler que le secteur des pêches maritimes fait vivre 3 millions de personnes au Maroc.

## **5.2 Quels sont les moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former ?**

Les plans de développement sectoriels sus indiqués comportent tous des interventions sur le volet ressources humaines qui consistent en des plans de formation financés par l'Etat pour fournir les compétences dont les secteurs ont besoin pour leur développement, des incitations à l'embauche et des aides à la formation continue (qualification, reconversion).

Les mesures en vigueur qui rentrent dans le cadre de la politique volontariste de l'Etat pour favoriser l'emploi des jeunes dans le secteur privé sont ce qu'on peut appeler des « mesures actives ». Ces mesures sont déclinées en trois programmes "Idmaj", "Taehil" et "Moukawalati", adoptés à l'occasion des journées nationales "Initiatives Emploi" (2005) et dont la mise en œuvre a été confiée à l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) dont l'intervention a été actionnée via deux contrats progrès avec l'Etat respectivement 2006 - 2008 et 2009 - 2012. Ces mesures ont été évaluées et améliorées dernièrement et deux nouvelles mesures ont été adoptées et seront mise en œuvre en 2014 (MOUBADARA –initiative- et TAATIR –encadrement-).

La mesure concernant Taehil (qualification) est présentée ci-après, suivi de MOUBADARA et TAATIR, celle concernant le programme MOUKAOUALITI (mon entreprise) est présentée au chapitre 5.4. et celle concernant le programme IDMAJ (insertion) est présentée au chapitre 6.

### **TAEHIL (qualification) :**

Ce programme a pour objectif d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels, à travers trois dispositifs de formations :

- La formation contractualisée pour l'emploi permet de répondre à des besoins définis et exprimés par les entreprises ;
- La formation qualifiante ou de reconversion vise l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi selon les besoins en emplois recensés dans les différentes régions ;
- Une formation d'adaptation au profit des secteurs émergents pour répondre aux besoins en ressources humaines de ces secteurs (1ère année) et en formation continue de leurs salariés (2ème et 3ème années après embauche).

Plus de 101.500 chercheurs d'emploi ont bénéficié de ce programme, entre 2007 et fin Août 2013, enregistrant ainsi des résultats probants à travers l'adaptation de la formation contractualisée pour l'emploi aux offres d'emplois disponibles , à travers la satisfaction de 70% des jeunes diplômés bénéficiaires de la formation qui considèrent que leur employabilité s'est améliorée grâce à la



formation qualifiante et enfin à travers la contribution du système d'appui aux secteurs émergents dans le renforcement de l'offre compétitive du Maroc en matière de ressources humaines.

Cependant, certaines contraintes restent posées pour le programme. On peut en citer celles ayant trait à :

- La non couverture de l'ensemble du territoire national par les opérateurs de formation ;
- La mobilité des chercheurs d'emploi (difficultés de poursuite des formations et d'insertion des bénéficiaires dans des entreprises situées loin de leurs résidences) ;
- Le manque des opérateurs de formation pour répondre aux besoins des secteurs émergents (recours aux opérateurs étrangers de formation) ;
- Le non bénéfice des non diplômés du programme ;
- Le faible taux d'insertion des bénéficiaires de la formation qualifiante variant de 35 à 45%.

Pour s'enquérir davantage des difficultés rencontrées par ce programme et pouvoir proposer des mesures susceptibles de les surmonter, le Ministère de l'Emploi a prévu, dans son plan d'action 2014, le lancement d'une étude d'évaluation du programme pour évaluer le processus de mise en œuvre ainsi que l'impact du programme sur le cheminement des bénéficiaires

### **Nouvelles mesures de promotion de l'emploi**

En vue de favoriser davantage l'accès à l'emploi des jeunes et en plus de l'amélioration des mesures existantes, le gouvernement a adopté deux nouvelles mesures " **MOUBADARA** "(initiative) et "**TAATIR**" (encadrement), visant respectivement à favoriser l'emploi au sein des associations œuvrant dans divers domaines de proximité et des services sociaux et éducatifs et à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi diplômés affectés par le chômage de longue durée.

#### **MOUBADARA**

Ce programme vise d'une part les chercheurs d'emploi diplômés rencontrant des difficultés d'insertion inscrits à l'ANAPEC depuis plus de 6 mois et d'autre part, à renforcer les ressources humaines des associations œuvrant dans les domaines sociaux, sportifs et culturels notamment :

- enseignement préscolaire, particulièrement dans le milieu rural et périurbain,
- alphabétisation et éducation non formelle,
- enseignement des langues et cours de soutien,
- transport scolaire particulièrement dans le milieu rural et périurbain,
- assistance aux personnes à besoins spécifiques et aux personnes âgées,
- gestion et animations des infrastructures sportives et culturelles.

Ce programme comprend des incitations au profit des associations bénéficiaires qui consistent en une subvention forfaitaire octroyée par l'Etat au titre de l'indemnité de stage d'une durée de 12 mois renouvelable une fois.

Pour bénéficier de cette mesure, les associations concernées doivent être actives et en situation juridique régulière et disposant d'un local fixe dédié. Les associations éligibles font l'objet d'une sélection par un comité provincial sur la base d'un plan d'action annuel comprenant des projets réalisables au profit de la population en prenant en compte leur durabilité et d'une bonne qualité d'encadrement au sein des dites associations. A cela s'ajoute leur engagement à recruter les chercheurs d'emploi diplômés et difficilement insérables et à pérenniser les emplois créés.

Il est proposé de financer ce programme dans le cadre du Budget Général de l'Etat (Fonds de promotion de l'Emploi des jeunes) avec la possibilité d'une contribution des collectivités territoriales et des entreprises publiques sur la base de conventions à conclure avec l'organisme de gestion et ce, conformément à la réglementation en vigueur.

## TAATIR

Ce programme prévoit l'octroi d'une bourse mensuelle, à hauteur d'une année, pour améliorer l'employabilité des diplômés affectés par le chômage de longue durée.

En coordination avec les Départements concernés, le Ministère en charge de l'emploi a élaboré une première vision pour la mise œuvre du programme sous l'angle de la formation de requalification, impliquant les Ministères de l'Emploi, de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, l'Economie et Finances, l'ANAPEC, l'OFPPT et les entreprises.

L'examen par les partenaires concernés des modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont permis de dégager une vision préliminaire sur le descriptif du programme, axée essentiellement sur les éléments suivants :

**Objectif stratégique :** Améliorer l'employabilité des bénéficiaires pour avoir un emploi métier.

**Objectifs opérationnels :**

- Assurer une formation adaptée aux besoins du marché de l'emploi;
- Prévoir une formation sur le tas avec un passage en entreprise.

**Population cible :** Tout diplômé chercheur d'emploi de longue durée (chômage de plus d'une année) inscrit à l'ANAPEC.

**Outils de mise en œuvre :** Elaboration d'un manuel de procédures régissant la mise en œuvre du programme.

**5.3 Existe-t-il des investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans les secteurs considérés comme stratégiques et, si oui, quels sont les moyens déployés pour former les jeunes à ces métiers ? (voir PNEI, 5.1.)**

**5.4 Existe-t-il des appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée et, si oui, quelle est la nature de ces appuis ?**

En plus des mesures qui sont décrites au chapitre suivant (5.5.), le Gouvernement marocain a mis en place un projet appelé MOUKAOUALITI (mon entreprise) avec des objectifs assez ambitieux, et qui mérite d'être développé, comme expérience intéressante.

### MOUKAOUALITI (mon entreprise) :

Le Programme « Moukawalati » a pour objectif d'accompagner les porteurs de projet en vue de les encourager à créer leurs propres entreprises. Il vise l'appui des porteurs de projets dont le montant d'investissement varie entre 50.000 DH et 250.000 DH (Dirhams).

Ce programme comprend plusieurs avantages visant à assurer l'obtention des prêts bancaires à des conditions préférentielles, à mettre en place des mécanismes de suivi et d'accompagnement pré et post création et à donner des avances sans intérêts représentant 10% de l'investissement, remboursable sur six (6) ans, dont trois (3) ans de grâce et octroyer une garantie à hauteur de 85% du crédit bancaire assurée par la CCG pour le compte de l'Etat.

Le programme s'adresse aux porteurs de projets diplômés ou justifiant de l'une des conditions suivantes : **a)** un certificat de scolarité de l'enseignement fondamental au moins ou : **b)** une formation qualifiante dispensée par l'un des établissements de formation spécialisés dans le secteur public ou privé.

Ce programme a permis depuis 2007 jusqu'à fin août 2013, l'accompagnement de plus de 30.500 porteurs de projets et la création de plus de 5100 petites entreprises générant 14.120 emplois. Les candidats bénéficiaires des opérations de formation représentent 78% du nombre des candidats présélectionnés qui avoisine 39.200 personnes. Les projets financés par les banques représentent 37% de l'ensemble des entreprises créées durant la même période, sachant que le financement bancaire a connu une régression ces dernières années (68 projets durant l'année 2012 contre 520 projets durant l'année 2009 et 18 projets au cours des huit premiers mois de l'année 2013).

Par ailleurs, il y a lieu de préciser que les guichets d'accompagnements créés dans les différentes régions du Maroc sont considérés comme étant des outils contribuant à la réalisation de ces résultats. Ces guichets prestataires sont au nombre de 269 guichets dont 74 sont des guichets ANAPEC et 60 sont des guichets OFPPT. Le nombre des accompagnateurs a atteint 472 encadrants.

Il est à rappeler aussi que le programme a fait l'objet de plusieurs études de diagnostic ayant abouti à la préparation d'un nouveau plan de relance à partir de l'année 2009 qui a permis d'insuffler une nouvelle dynamique grâce à (a) l'élargissement du programme pour l'étendre aux jeunes porteurs de projets sans exiger de diplôme et (b) l'organisation de campagnes de sensibilisation dans le but d'élargir les avantages du programme et de motiver un grand nombre de jeunes à y adhérer.

### **5.5 Existe – t – il dans des pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprises pour jeunes et/ou des centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes ?**

Au Maroc, cette activité est plutôt récente, mais commence à se développer assez rapidement du fait de la contribution de telles initiatives à la promotion de la recherche et à l'encouragement des jeunes à créer leurs propres entreprises.

Quelques initiatives peuvent être citées dans ce domaine :

**a) l'incubation d'entreprise** : l'incubation d'entreprise tient une place particulière. Un incubateur d'entreprises, ou couveuse d'entreprises, est une structure d'accompagnement de projets de création d'entreprises. Il s'adresse à des sociétés très jeunes ou en création auxquelles il propose un ensemble de services adaptés. Les incubateurs se différencient par les services qu'ils proposent, leur caractère lucratif ou non ou le type de projets qu'ils ciblent.

Au Maroc, l'incubation d'entreprise a été introduite au début des années 2000, notamment dans les Universités, sous l'impulsion de la loi 01/00 portant sur l'organisation de l'Enseignement Supérieur. Pas moins d'une dizaine d'incubateurs ont vu le jour depuis cette date. Il s'agit notamment du Centre d'innovation technologique (CIT) de l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs (EMI), l'incubateur universitaire de Marrakech (INMA, qui a accompagné 7 projets d'incubation d'entreprises depuis son démarrage), le Centre d'incubation et d'accueil des entreprises innovantes (CIAEI) de l'Ecole Nationale de l'Industrie Minérale (ENIM) et l'incubateur de l'Université Al Akhawayn (Université anglophone à Ifrane). Les premiers centres d'incubation ont été créés comme structures de valorisation de la recherche scientifique. La mission principale de ces premières structures, généralement domiciliées dans les Universités, était d'accompagner des projets de recherches ou des entreprises créées par des lauréats.

Pour promouvoir cette activité, les différents centres d'incubation ont créé en 2004 « Le Réseau Maroc incubation et essaimage (RMIE) », qui compte les principaux incubateurs du pays. On estime aujourd'hui qu'une dizaine d'entreprises ont pu voir le jour grâce à l'incubation ; sachant que le véritable atout de ces structures d'aide reste la formation et surtout l'accompagnement

A côté des structures universitaires, d'autres acteurs se sont intéressés à l'incubation dont on peut citer le **CJD** (Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises), par exemple, qui propose à ses membres des parcours sur plusieurs années, qui doivent correspondre à une progression en termes d'implication et d'engagement pour eux, et en termes de performances pour leur entreprise.

On peut citer également l'Association des femmes chefs d'entreprise (**AFEM**), créée en 2000, et qui a lancé son centre d'incubation, «Casa pionnière», au siège de l'association et qui a pour objectif d'accompagner des femmes porteuses de projets sur une durée de 2 ans. Cette formule permet d'offrir aux porteuses de projets un local, une structure offrant des services communs à des coûts réduits et une logistique matérielle adaptée tout en leur assurant un programme d'accompagnement dans l'élaboration et la finalisation techniques de leur projet d'entreprise. Le conseil est aussi prodigué, notamment dans les domaines juridiques, technologiques, financiers, commerciaux et des ressources humaines. Cet accompagnement est complété par une formation en fonction des besoins

identifiés ou exprimés par les créatrices d'entreprises. Certaines candidates ont pu aussi créer leur entreprise avant même la fin de leur période d'incubation parce que leurs projets étaient bons.

Les incubateurs et les pépinières d'entreprises sont à la fois les "camps d'entraînement" et les "maisons d'accueil" des nouveaux entrepreneurs. Ils offrent les locaux, les services, les conseils et les réseaux que les créateurs d'entreprises ont tant de mal à se procurer quand ils sont seuls.

**b) L'appui aux startups** : pour appuyer le démarrage des PME et TPE spécialisées dans les TIC, les pouvoirs publics ont dédié un bâtiment à Casablanca pour abriter et encadrer les startups. Il s'agit du **Technopark**, créé en 2000 pour aider à la création et au développement d'entreprises dans les TIC et les Green Tech.

Fruit d'un partenariat public-privé, la société gestionnaire du Technopark, MITC, a accompagné depuis sa création plus de 700 entreprises innovantes.

Le Technopark aujourd'hui, c'est en permanence 230 startups et PME marocaines, 1500 salariés d'une moyenne d'âge inférieure à 30 ans et plus de 10% du chiffre d'affaires TIC national.

Engagé dans une stratégie de duplication régionale de son modèle, le Technopark a ouvert à Rabat en 2012 et compte ouvrir à Tanger fin 2014.

Le Technopark met à la disposition de ses clients des locaux prêts à l'emploi à des prix préférentiels qui donnent accès aux services communs (Espace sécurisé, Gardiennage, Nettoyage,...) et aux services de proximité (Banque, poste, Restauration, Agences de voyage...). Bien entendu, tous les bureaux disposent d'une installation électrique à usage bureautique (Prises et Eclairage), du câble réseau téléphonique et informatique, de plusieurs armoires de rangement et de ventilo-convecteurs fournissant une climatisation.

#### **Conditions d'éligibilité :**

Le Technopark est destiné à encourager le développement du secteur des NTIC et des GREEN TECH. De ce fait, seules les entreprises opérant dans ces secteurs sont éligibles pour avoir un local au sein du Technopark.

Le Technopark a mis en place pour ses clients plusieurs services afin d'améliorer le quotidien des chefs d'entreprises et de leurs salariés tels que :

- Un espace sécurisé 24H/24 et 7jours/7 ;
- Un parking non couvert gratuit ;
- Le nettoyage et entretien des espaces communs ;
- L'entretien et la maintenance des moyens généraux ;
- Une signalétique sur le site ;
- Une climatisation centrale.

**c) Réseau Entreprendre Maroc « REM »** : la troisième expérience qui mérite d'être citée est celle du **REM** qui est né en 2005, pour faire émerger et réussir de nouveaux entrepreneurs, créateurs et de les accompagner vers le succès de leur PME. Depuis 2012, REM est installé au Technopark de Casablanca.

Les principales missions de REM sont de régénérer le tissu économique en encourageant la création d'entreprises génératrices d'emplois, mobiliser les fonds auprès des partenaires institutionnels pour le fond de prêt et mailler le territoire avec l'appui de chefs d'entreprises.

#### **Prestations :**

Prêts d'honneur : Un prêt d'honneur sans intérêt, ni garantie remboursable sur 5 ans. Variant entre 50 000 et 100 000 MAD, ce prêt permet de renforcer les fonds propres du lauréat et financer une partie de son activité.

Un accompagnement individuel pendant 3 ans : Un entrepreneur expérimenté s'engage personnellement auprès du lauréat REM pendant 3 ans afin de partager avec lui son expérience et de l'accompagner.

Un accompagnement collectif : Un rendez-vous mensuel appelé « Club de Lauréats » ; une réunion qui permet aux lauréats d'échanger régulièrement et en toute convivialité et confidentialité. C'est un lieu de contact et d'écoute, une source inépuisable de conseils et une réponse pertinente face à l'isolement.

Le réseau entreprendre Maroc a accompagné la création de 50 PME/TPE, permettant la génération de plus de 300 emplois. Le REM a aussi pu assurer la réussite de 90% des entreprises accompagnées.

#### **5.6. Existe – t –il des chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui ont prévu ou prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes et, si oui, quel en est l'ampleur ?**

Le gouvernement marocain a lancé un certain nombre de chantiers de développement économique pour booster les exportations et créer des emplois qualifiés pour les jeunes. Parmi ces chantiers qui sont en cours d'exécution, citons le Plan National pour l'Emergence Industrielle (PNEI). Lancé en 2009, le PNEI prévoit à l'horizon 2015 la création de 220 000 emplois nouveaux dans les six secteurs considérés comme des Métiers Mondiaux du Maroc, en l'occurrence l'Offshoring, l'automobile, l'aéronautique, l'électronique, le textile cuir et l'agroalimentaire.

Ces secteurs bénéficient d'un certain nombre de mesures incitatives, concernant notamment la promotion de la compétitivité des PME, l'amélioration du climat des affaires, la création de plates formes industrielles intégrées (P2I) et un programme d'accompagnement en matière de formation.

En matière de formation des compétences, le PNEI a prévu deux types de mesures :

- Une formation initiale montée avec les professionnels concernés et qui vise la formation à l'horizon 2015 de 220 000 jeunes, dont 3800 managers, 15 800 ingénieurs, 59 400 techniciens et 141 000 opérateurs (ouvriers qualifiés et assimilés). Pour réaliser les formations initiales prévues, deux types de mesures ont été adoptées : création d'institutions spécialisés dans certains secteurs et gérées directement par les professionnels moyennant une convention avec l'Etat (automobile, aéronautique, textile habillement) ou par le recours aux institutions d'enseignement et de formation existants dans le cadre de partenariats conclus à cet effet.
- La deuxième mesure concerne une aide directe à l'entreprise pour la formation à l'embauche (adaptation au poste ou reconversion) et la formation continue pour lesquels l'Etat a mobilisé une enveloppe de 1,7 milliards de DH (soit près de 154 missions d'Euros) entre 2009 et 2012. Ce programme est géré par l'ANAPEC (recrutement et financement) et les institutions de formation publics et privés, comme opérateurs de formation.

Dans le dernier rapport de Bank Al Maghrib (2012), ce programme, qui s'étalait initialement jusqu'en 2015 et été prorogé pour certains secteurs jusqu'en 2020, a permis à fin 2012 la création de 111 000 emplois sur les 220 000 prévus, dont 30 000 postes dans l'Offshoring et 31 205 dans l'automobile (favorisé par le démarrage de l'usine de Renault à Tanger et l'installation de beaucoup d'équipementiers automobiles).

#### **5.7. Quelles autres mesures développez-vous ?**

Améliorer la qualité des formations dispensées aussi bien dans l'enseignement que dans la formation professionnelle s'avère une nécessité au vu des expériences récemment mises en œuvre et du feedback de beaucoup de professionnels sur les lauréats recrutés.

Cette amélioration passe par la généralisation de l'accès à une école primaire de qualité garantissant l'acquisition des connaissances et compétences de base nécessaires et ce par la mise en place de standards de performance que tous les jeunes doivent atteindre, à l'instar des standards PISA, mis en place par les pays de l'OCDE pour mesurer les « Learning outcomes » ou résultats en termes de performance des systèmes d'éducation.

Il en est de même pour l'enseignement secondaire du premier et second cycles qui doivent permettre aux jeunes d'acquérir les bases nécessaires soit pour accéder à la formation professionnelle ou à l'enseignement supérieur.

Il convient également de généraliser la démarche de **l'approche par compétences** à tous les niveaux et impliquer davantage aussi bien les professionnels que les parents d'élèves dans le rehaussement des niveaux des systèmes d'éducation et de formation.

Cette amélioration passe aussi par des programmes de formation/perfectionnement des enseignants et formateurs et du personnel d'encadrement et de gestion des structures d'éducation et de formation aux niveaux central et local et l'implication de tous les acteurs pouvant apporter une contribution positive pour l'amélioration de ce système (collectivités locales, ONG, entreprises publiques et privées et citoyens volontaires, etc..).

## 6. UNE EXPÉRIENCE PARTICULIÈREMENT SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOI DES JEUNES

Parmi les mesures mises en place par les pouvoirs publics au Maroc pour favoriser l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail, le programme IDMAJ (insertion) s'avère le plus réussi. C'est pour cela que nous l'avons choisi comme expérience significative vu son potentiel de développement.

### 6.1 Le public concerné et les objectifs visés (quels jeunes et combien) ?

Le programme IDMAJ porte sur l'emploi salarié en général (contrats de droit commun et contrats d'insertion avec leurs spécificités) et cible aussi bien l'accompagnement de l'entreprise dans l'identification et la satisfaction de ses besoins en compétences que l'insertion des chercheurs d'emploi dans la vie active.

Ce programme vise donc l'insertion des chercheurs d'emploi à travers :

- (1) des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée,
- (2) des contrats de formation- insertion visant à :
  - (a) permettre aux jeunes diplômés d'acquérir une première expérience professionnelle au sein de l'entreprise pour favoriser leur insertion dans la vie professionnelle,
  - (b) développer les ressources humaines de l'entreprise à travers le recrutement de jeunes diplômés.

#### Objectifs du programme figurant au contrat programme signé entre l'Etat et l'ANAPEC (1er plan de développement 2006 – 2008)

Année	Objectifs
2006	30 000
2007	35 000
2008	40 000
<b>Total 2006 – 2008</b>	<b>105 000</b>

#### Objectifs du programme figurant au contrat programme signé entre l'Etat et l'ANAPEC (2ème plan de développement 2009 – 2012)

Année	objectifs
2009	50 000
2010	55 000
2011	60 000
2012	65 000
<b>Total 2006 – 2008</b>	<b>105 000</b>

### 6.2 Les moyens dédiés (financiers, humains, institutionnels) ?

Géré par l'ANAPEC (créée en 2000) dans le cadre d'un contrat d'objectifs avec l'Etat, ce programme est financé par le budget de l'Etat. Pour la mise en œuvre de ce programme, l'ANAPEC s'appuie sur son réseau de 77 Agences locales et régionales réparties sur tout le territoire national et ses 600 agents, dont 420 conseillers en emploi qui assurent les missions d'intermédiation et de mise en contact des entreprises et demandeurs d'emploi. Les mesures instituées pour ce programme figurent dans le contrat programme arrêté entre l'Etat et l'ANAPEC.

L'ANAPEC dispose d'un stock de près de 1 million de demandeurs d'emploi et enregistre l'inscription de 160 000 nouveaux demandeurs d'emploi par année. 120 000 demandeurs d'emploi sont accompagnés par des plans d'action individualisés, 70 000 bénéficient de tests de positionnement suite à des entretiens avec les conseillers de l'ANAPEC et 40 000 bénéficient des ateliers de recherche d'emploi.

Ce programme est régi par :

- La loi 16/93, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi 39/06 (Fonds pour l'insertion des jeunes).
- La loi de finances 2011.

### 6.3 Les acteurs concernés et dispositifs de mise en œuvre :

Le mécanisme des contrats d'insertion vise, d'une part le développement des compétences du jeune diplômé, à travers une première expérience professionnelle, et, l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise ainsi que l'enrichissement de ses ressources humaines d'autre part. Les conditions d'éligibilité, les avantages octroyés et les indemnités de stage sont indiqués ci-après :

Modèle de contrat d'insertion	Population éligible	Durée	Indemnité de stage	Exonérations		Conditions
				CNSS/TFP	IR	
Modèle 1	Diplômés ES et FP, Bacheliers	24 mois	1600 à 3125 DH	Oui	Oui	Inscrits ANAPEC
Modèle 2	Diplômés ES et FP	24 mois	1600 à 6000 DH	Oui	Oui	Inscrits ANAPEC + de 6 mois
Modèle 3	Diplômés ES et FP, Bacheliers	24 mois	3125 à 6000 DH	Oui	Oui	Inscrits ANAPEC

Ainsi, 3 modèles de contrats d'insertion sont prévus et donnent lieu à des exonérations encourageantes modulées en fonction du niveau du salaire mensuel :

#### Modèle 1 :

- Salaire : entre 1600 et 3125 DH ;
- Avantages : exonération des cotisations CNSS/TFP et de l'IR pendant 24 mois, prolongée de 12 mois supplémentaires (si basculement vers contrat de droit commun),
- Population cible : diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle et bacheliers inscrits à l'ANAPEC,

#### Modèle 2 :

- Salaire : entre 1600 et 6000 DH ;
- Avantages : exonération des cotisations CNSS/TFP et de l'IR pendant 24 mois, prolongée de 12 mois (si basculement vers contrat de droit commun) ;
- Population cible : diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle inscrits à l'ANAPEC depuis plus de 6 mois.

#### Modèle 3 :

- Salaire : entre 3125 et 6000 DH ;
- Avantages : exonération des cotisations CNSS/TFP pendant 24 mois, prolongée de 12 mois si basculement vers contrat de droit commun ;
- Population cible : diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle et bacheliers inscrits à l'ANAPEC.



La procédure pour bénéficier des contrats d'insertion est relativement simple et rapide : l'entreprise dépose un dossier (un par stagiaire) auprès de l'Agence de l'ANAPEC, composé de :

- 4 exemplaires du contrat d'insertion édités à partir du site de l'ANAPEC, signés et cachetés par l'employeur,
- Une fiche d'identification de l'entreprise signée et cachetée,
- Une photocopie légalisée de la CIN,
- Une photocopie légalisée du diplôme,
- Une déclaration sur l'honneur du candidat qui atteste n'avoir jamais bénéficié d'un contrat d'insertion.

Le contrat est signé par l'entreprise et le jeune diplômé en 4 exemplaires.

L'ANAPEC étudie les projets de contrats ; ces derniers prenant effet à la date de leur signature par l'ANAPEC.

En vue de promouvoir davantage l'intégration sur le marché du travail les catégories de jeunes diplômés rencontrant de grandes difficultés d'insertion, des améliorations ont été apportées en 2011 à cette mesure :

- **Le dispositif des contrats d'insertion amélioré « PCS »** relatif à la prise en charge par l'Etat de la part patronale de la couverture sociale, pendant une année, en cas de recrutement des bénéficiaires de contrats d'insertion sur un contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai, au cours ou à l'issue des 24 mois de stage de formation insertion.  
**Objectifs** : assurer une couverture sociale aux bénéficiaires des contrats de formation insertion,  
**Population cible** : diplômés inscrits à l'ANAPEC depuis plus de 6 mois à la date de signature du contrat d'insertion,  
**Entreprises éligibles** : entreprises de droit commun affiliées à la CNSS,  
**Mode opératoire de la mesure** : recrutement du bénéficiaire sur un CDI, immatriculation par l'entreprise de la recrue auprès de la CNSS, validation du PCS par l'ANAPEC,
- **Le dispositif contrat d'intégration professionnelle « CIP »** prévoyant l'octroi d'une prime de **25 000 DH** aux entreprises recrutant des diplômés universitaires sur un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue du stage de formation intégration de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats d'insertion.  
**Objectifs** : **a)** permettre aux candidats ayant de grandes difficultés d'insertion d'accéder à un premier emploi, **b)** permettre aux entreprises de répondre à leurs besoins en compétences via une formation adaptation aux profils des postes à pourvoir, **c)** promouvoir l'emploi décent,  
**Population cible** : chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC depuis plus d'une année et titulaires de diplômes universitaires (licence et plus, quelle que soit la filière de formation, à l'exception des diplômes délivrés par les écoles et instituts supérieurs spécialisés), non immatriculés à la CNSS ou ayant été déclarés à la CNSS à une période de moins de 3 mois dans une même entreprise.  
**Entreprise éligible** : entreprise de droit privé affiliée à la CNSS  
**Descriptif de la mesure** : **a)** sélection du candidat par l'entreprise dans le cadre d'un processus de recrutement, **b)** formation intégration pendant une période de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats d'insertion :
  - Un module de formation sur les aspects comportementaux en cas de besoin,
  - Une éventuelle formation technique assurée par un opérateur externe choisi par l'entreprise,
  - Une formation pratique au sein de l'entreprise encadrée par un tuteur désigné à cet effet,

c) versement mensuel par l'entreprise de l'indemnité de stage, d) recrutement définitif sur un CDI (contrat à durée indéterminée) à l'issue de la période de stage avec couverture sociale du bénéficiaire, e) versement par l'ANAPEC de la prime de formation intégration.

#### 6.4 Les premiers résultats atteints (qualitativement et quantitativement)

Sur le plan quantitatif et malgré quelques insuffisances, il est à noter que ce programme est jugé satisfaisant.

##### Bilan des réalisations (1ER plan de développement 2006 – 2008)

Année	Objectifs	Réalisations
2006	30 000	32 880
2007	35 000	40 160
2008	40 000	47 036
<b>Total 2006 - 2008</b>	<b>105 000</b>	<b>120 076</b>

##### Bilan des réalisations (2ème plan de développement 2009 – 2012)

Année	Objectifs	Réalisations
2009	50 000	52 257
2010	55 000	55 881
2011	60 000	58 740
2011	65 000	55 399
<b>Total 2009 - 2012</b>	<b>230 000</b>	<b>222 277</b>

#### Evaluation du programme et enseignements tirés

Ainsi près de 97% des objectifs fixés au programme ont été atteints. Il est donc clair que ce programme a réalisé des résultats appréciables sur le plan quantitatif.

Sur le plan qualitatif, il a notamment été apprécié par les entreprises du fait qu'il permet à l'entreprise d'être « rassurée », puisqu'elle a la possibilité de tester le jeune pendant deux années avant de l'engager définitivement. Il permet également aux entreprises de gérer avec aisance leurs plans de départ à la retraite et de préparation de la relève.

Pour mieux tirer les enseignements de ce programme, une enquête a été réalisée en 2009 auprès d'un échantillon de 7200 chercheurs d'emploi ayant bénéficié d'un contrat d'insertion et d'un échantillon de 1010 employeurs ayant bénéficié de ce programme durant la période 2003 - 2008. L'enquête a couvert l'ensemble du territoire national et l'échantillon a été stratifié selon le diplôme, l'année d'insertion et le lieu de résidence. La collecte de données s'est basée sur des entretiens conduits suivant un questionnaire souple, administré par téléphone. Les principaux résultats de l'enquête peuvent être synthétisés comme suit :

- Près des deux tiers des bénéficiaires d'un contrat d'insertion ont achevé leur stage au sein de l'entreprise d'accueil (64%) ;
- Les candidats ayant mené à terme leur stage sont titularisés par l'entreprise d'accueil à hauteur de 83% ;
- Globalement, 80% des chercheurs d'emploi ayant signé un contrat d'insertion ont réussi à être insérés dans le marché de l'emploi, soit à l'entreprise d'accueil ou dans une autre entreprise, 66% ont déclaré avoir signé un CDI et 25% un CDD (contrat à durée déterminée);
- Le taux d'insertion chez la catégorie des Bac + 4 s'élève à 82%.

Une deuxième enquête **d'évaluation des indicateurs d'impact** du programme « IDMAJ » sur les parcours professionnels des bénéficiaires par rapport un groupe témoin a également réalisée.

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de 2500 demandeurs d'emploi ayant bénéficié du programme IDMAJ, 500 demandeurs non bénéficiaires (groupe de contrôle) et 300 entreprises utilisatrices de ce programme. La collecte de données a été réalisée exclusivement par entretien direct, conduit suivant trois questionnaires (questionnaire destiné aux demandeurs d'emploi bénéficiaires du programme IDMAJ, questionnaire destiné aux non bénéficiaires du programme IDMAJ, questionnaire destiné aux entreprises utilisatrices du programme IDMAJ).

Les principaux résultats de l'enquête peuvent être synthétisés comme suit :

- Taux d'insertion des bénéficiaires du programme IDMAJ dépassant 40% à la fin du contrat d'insertion et 74,8% après environ 12 mois de l'achèvement du contrat d'insertion, 63% d'eux ont signé un CDI ;
- Amélioration de la qualité de l'insertion, en profitant du « contrat insertion » (niveau de salaire, type de contrat, ...);
- Contribution du programme IDMAJ à la réduction de la durée moyenne pour obtenir un emploi durable : 3,7 mois pour les bénéficiaires à la fin du contrat d'insertion IDMAJ contre 12,8 mois pour les chercheurs d'emploi n'ayant pas bénéficié du programme IDMAJ ;
- Trajectoire ascendante des bénéficiaires (stabilisation dans l'emploi ou passage d'une situation de chômage, d'inactivité ou de stage à l'emploi), avec un taux d'insertion de près 75% après environ 12 mois (en moyenne) de l'achèvement du contrat d'insertion ;
- Contribution du programme IDMAJ à l'insertion d'un nombre important des chercheurs d'emploi, dont le taux d'insertion a atteint près de 75% pour les bénéficiaires de ce programme contre 65% pour les chercheurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de ce programme ;
- Contribution du programme à satisfaire les besoins des entreprises en matière des ressources humaines, dont 24% des employeurs ont déclaré que le programme IDMAJ les a incités à recruter plus de candidats qu'ils n'auraient fait en l'absence du programme et 31% des employeurs voient que le contrat d'insertion les aide à prévoir leurs besoins en matières de ressources humaines.

Cette enquête a permis également d'identifier des insuffisances, notamment:

- L'absence de la couverture sociale pour les stagiaires dans le cadre d'un contrat d'insertion;
- La durée trop longue pour un contrat de stage (24 mois);
- Le recours massif de certaines entreprises au contrat d'insertion IDMAJ ;
- L'absence de mesures spécifiques pour les candidats rencontrant de grandes difficultés d'insertion.

Ces enseignements seront pris en compte dans le cadre des réformes qui sont annoncées par le Gouvernement marocain pour améliorer l'insertion des jeunes dans le marché du travail et dont l'annonce est attendue au cours de l'année 2014.

## **6.5 Les potentialités de généralisation et/ou de démultiplication ?**

Le programme IDMAJ et malgré quelques difficultés et insuffisances qu'il convient d'améliorer s'avère un programme pertinent du fait qu'il a permis à un nombre important de jeunes diplômés d'accéder à un premier emploi, de se familiariser avec le monde du travail et d'avoir une première expérience professionnelle, qui est souvent exigée comme préalable par les entreprises pour recruter. Il a également permis à l'ANAPEC de se faire connaître auprès des entreprises et des jeunes demandeurs d'emploi comme « intermédiaire » efficace sur le marché du travail à laquelle aussi bien les jeunes que les entreprises peuvent recourir.

Il a également permis à un certain nombre d'opérateurs de formation d'acquérir une expérience pertinente en matière de montages de formations ciblées sur les besoins en compétences exprimés par les entreprises et l'élaboration de modules de formation en concertation avec elles. C'est un

grand acquis en matière de rapprochement entre les entreprises et les opérateurs de formation publics et privés.

Compte tenu de tous ces acquis, le Ministère de l'Emploi réfléchit actuellement aux possibilités d'élargissement du programme comme suit:

- Elargir le champ d'intervention de l'ANAPEC à tous les demandeurs d'emploi (actuellement ses interventions sont limitées aux Bac + et lauréats de la formation professionnelle),
- Elargir le champ d'intervention du programme à d'autres populations cibles,
- Cibler de manière particulière, avec des programmes spécifiques, les populations en grandes difficultés d'insertion (handicapés, ex-détenus, personnes âgées, femmes seules, etc...),
- Elargir les sources de financement et les partenariats (ouverture sur les ONG, collectivités locales, entreprises publiques, etc...).

## 7. CONCLUSION

Bien que l'emploi dépende en grande partie de la croissance économique et donc de l'investissement productif, l'expérience décrite ci-dessus démontre d'une part que l'intermédiation sur le marché du travail est une nécessité pour assurer la liaison entre les entreprises et les demandeurs d'emploi et d'autre part que des mesures actives et bien ciblées peuvent favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés.

Cette expérience montre également l'intérêt de mettre en place une dynamique positive aussi bien pour les jeunes que pour les entreprises en démontrant que le gap existant entre les profils des chercheurs d'emploi et les profils exigés par les entreprises peut être surmonté moyennant des formations courtes et ciblées sur les besoins exprimés par les entreprises et que les financements peuvent être mobilisés et les opérateurs de formation autant publics que privés sont capables de monter et mener à bien des programmes de formation sur mesure en étroite concertation avec les entreprises.

Cette expérience montre également qu'il n'y a pas de fatalité face au chômage des jeunes et que des mesures bien ciblées permettent d'en limiter l'ampleur et d'en atténuer l'impact sur le « moral » des jeunes qui peuvent ainsi espérer avoir une seconde chance et une nouvelle opportunité de parfaire leur formation et accéder à un emploi ou au moins à une première expérience professionnelle.

Cet acquis permettra aux jeunes d'envisager aussi de nouveaux horizons, soit en continuant à travailler dans la même entreprise ou chercher à améliorer leur situation vu l'expérience acquise ou encore réfléchir à créer leur propre entreprise.

Enfin il convient d'insister sur la nécessité d'évaluer systématiquement les résultats et l'impact de ce genre d'initiatives pour s'assurer qu'ils vont dans le bon sens, donnent les résultats escomptés et ne dérivent pas de leurs objectifs initiaux. Sans compter que le réinvestissement des leçons apprises de ces expériences ne peut qu'en améliorer le fonctionnement et donc la pertinence et l'efficacité.

### 7.1 Travaillez-vous déjà en partenariat avec d'autres pays ? si oui, dans quels domaines ?

L'ANAPEC qui est membre de plusieurs organisations régionales (euro méditerranéennes, francophones, arabes, etc..) a des partenariats avec plusieurs pays africains et arabes et a accueilli plusieurs rencontres au Maroc sur l'intermédiation sur le marché du travail et est ouverte à tout projet de coopération sud sud, sachant que la Maroc fait de la coopération avec l'Afrique sub saharienne une priorité dans sa politique étrangère.

Le Maroc est donc disposé, dans le cadre de la coopération qu'il entretient avec plusieurs pays africains, à partager son expérience avec les pays qui le souhaitent en matière de mise en place de structures publiques d'intermédiation, de formation de cadres et de responsables pour ces structures et de montages de programmes et de dispositifs inspirés de son expérience et adaptés au contexte des pays intéressés.

### 7.2 Quelles sont les attentes concernant une possible coopération et mutualisation inter-pays ?

La problématique de l'emploi des jeunes touche tous les pays, qu'ils soient développés ou en voie de développement. En Afrique et dans la région MENA, cette problématique revêt une ampleur particulière du fait de la jeunesse de la population de ces régions, de la faiblesse de la croissance économique et de la faiblesse des systèmes d'enseignement et de formation dans ces régions.

Donc le partage des expériences et des bonnes pratiques qui ont démontré leur efficacité peut permettre à ces pays d'améliorer l'employabilité des jeunes, de monter des programmes et dispositifs efficaces dans ce domaine et de réduire ainsi la frustration et le désespoir de milliers de jeunes et de leurs familles en leur ouvrant de nouvelles perspectives et un nouvel espoir d'accéder à un emploi décent que ce soit en tant que salariés ou dans l'auto emploi, par la promotion d'activités génératrices de revenus (AGR).

L'échange de visites et l'organisation de rencontres, comme celle organisée dans le cadre du PQIP/DCTP est une excellente initiative qui s'inscrit parfaitement dans cette optique et qu'il y a lieu de démultiplier par région ou sous région et la tenir une fois par an sur des thématiques particulières.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Employabilité des jeunes: les voies et les moyens ; Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié, Rapport du Conseil Economique et Social et du Conseil Supérieur de l'Enseignement – Instance Nationale d'Evaluation, novembre 2011,
- Etude de Suivi de l'insertion des lauréats de la Formation Professionnelle, promotion 2009, Département de la Formation Professionnelle, Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2013, version arabe,
- Etude sur l'Emploi et l'Employabilité au Maroc, European Training Foundation –ETF – Juillet 2012,
- Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2006 – 2007, Haut Commissariat au Plan – HCP- Rapport de synthèse,
- La Femme marocaine en chiffres, HCP, octobre 2013,
- La Formation Professionnelle en chiffres, 2012 – 2013, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, Département de la Formation Professionnelle,
- L'Emploi des jeunes, Rapport du Conseil Economique et Social du Royaume du Maroc, Février 2012,
- Les jeunes en chiffres, Haut Commissariat au Plan -HCP, Août 2012,
- Pacte National pour l'Emergence Industrielle, 2009 – 2015, Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies du Royaume du Maroc, Février 2009,
- Promoting youth opportunities and participation, World Bank, Report No. 68731 – MOR, June 2012,
- Rapport d'Activités 2012, Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences –ANAPEC-
- Rapport Activité, Emploi, Chômage, Année 2012, Premiers résultats, Haut Commissariat au Plan –HCP–,
- Rapport Activité, Emploi, Chômage, troisième trimestre 2013, Haut Commissariat au Plan – HCP,
- Rapport Bank Al Maghrib, 2012.