

## La formation professionnelle de 1984 à la charte d'éducation et de la formation

<i>Préambule</i> .....	285
<i>Introduction</i> .....	285
I. Les réalisations.....	286
1. La consolidation institutionnelle .....	286
1.1. Les structures.....	286
1.1.1 La coordination.....	286
1.1.2. La régulation .....	286
1.1.3. La réalisation.....	287
1.2. La démarche.....	287
1.2.1. La carte de la formation professionnelle .....	287
1.2.2. Les études d'évaluation .....	287
2. L'organisation pédagogique.....	288
3. Le développement du système .....	288
4. L'insertion des lauréats.....	291
5. Les mesures de soutien à l'insertion des diplômés de la FP .....	292
5.1. Programmes de formation qualifiante .....	292
5.2. Le Programme de promotion de l'emploi.....	292
5.3. Le Programme de promotion de l'auto emploi.....	293
II. Bilan critique.....	294
1. La nouvelle réforme.....	294
2. Un système victime de son excroissance .....	296
3. Formation professionnelle et emploi .....	298
4. Place de l'apprentissage dans le système de la formation professionnelle actuelle.....	301
5. Les limites d'une formation professionnelle scolarisée.....	303
<i>Conclusion : Quel avenir pour la formation professionnelle?</i> .....	305
<i>Bibliographie</i> .....	307

AHMED ZOUGGARI



## Préambule

Cette étude sur la formation professionnelle vient après celle qui couvre la période de 1956 à 1983 et avant celle qui va de 1999 à 2004. Elle vise à restituer le sens de la phase comprise entre 1984, année de la réforme et la rédaction du projet de la Charte d'Éducation et de formation (1999). Ce découpage ne servira nullement à démontrer que ces trois périodes sont distinctes, idée qui ne résistera pas à une analyse sérieuse, mais permettra de mieux mettre en valeur ce qui a constitué l'apport et les manques de chacun de ces trois moments qui nous séparent de la date de l'indépendance du Maroc. Il s'agira, à chaque fois, de se demander quel a été l'impact de la formation professionnelle sur le développement humain en procédant à une analyse minutieuse de la démarche suivie et des réalisations entreprises. Cet exercice aidera, d'une part, à restituer la dynamique et la cohérence des 50 dernières années et à construire les éléments qui entreront dans les propositions d'une prospective 2025.

Notre travail se base sur les rapports commandés par l'Administration de la Formation professionnelle<sup>1</sup> et les études effectuées par des chercheurs nationaux et étrangers sur la place de la formation professionnelle dans une société soucieuse du développement humain et de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. L'idée qui se dégage à travers l'analyse des textes officiels, les enquêtes empiriques et certaines recherches académiques est que la formation professionnelle a développé une démarche extensive, malgré l'insistance de la réforme de 1984 sur une qualification des jeunes leur permettant de contribuer de manière efficace au système productif. Les raisons de cette extension sont analysées tout le long du travail et des mesures pour l'amélioration du système sont proposées.

## Introduction

Les années quatre-vingt marquent un tournant de la politique scolaire. Les pouvoirs publics parlent de nouvelles orientations qui découlent des difficultés de financement dues au ralentissement de la croissance économique et à une volonté d'adaptation qualitative du système éducatif jugé « *peu rentable* ». Dans le Mouvement Éducatif de 1980-84 on peut lire que « *les orientations nouvelles visent, à court terme, la réduction des dépenses d'éducation par une plus grande rationalisation dans l'utilisation des moyens réels et budgétaires. À long terme, elles tendent à réduire autant que possible le déséquilibre qui existe entre la production des diplômés et les besoins de l'économie en main-d'œuvre qualifiée* ». Une redistribution des dépenses budgétaires est envisagée au profit de l'enseignement de base et de la formation professionnelle afin d'assurer la réussite de la nouvelle réforme qui prévoit l'entrée en vigueur de l'enseignement obligatoire de neuf ans à partir de 1991-92. Selon les responsables, le paysage éducatif futur fera cohabiter de manière harmonieuse enseignement général et formation professionnelle, avec la suppression des barrières entre

---

1. Il s'agit de la Direction de la Planification de la Formation Professionnelle, de la Direction de la Formation Professionnelle, et de l'Office de Formation pour la Promotion du Travail.

niveau et domaine d'enseignement, création « *de structures ouvertes et souples* », et familiarisation des élèves avec les habilités manuelles et l'aspect technologique de la culture moderne.

Ces dispositions devaient permettre de préparer, dans de bonnes conditions, l'orientation professionnelle des jeunes, puisqu'après la mise en place de réformes, le système sera en mesure de dispenser une formation professionnelle adaptée à tout élève devant quitter l'enseignement général. Ces mesures suffisent-elles pour promouvoir le développement harmonieux entre l'éducation, la formation et l'emploi? Répondent-elles aux aspirations des jeunes? Telles sont les questions qui se posent et auxquelles nous tenterons de répondre en abordant l'analyse des nouvelles orientations de la formation de base et de la formation professionnelle.

## I. Les réalisations

Cette période pourrait être considérée comme un moment important de la consolidation du système de la formation professionnelle, aussi bien sur le plan institutionnel que sur celui de son extension.

### 1. La consolidation institutionnelle

Deux principes ont été à la base de la consolidation institutionnelle de la FP : une organisation administrative assurant à tous les acteurs de jouer leur rôle et une volonté de souplesse pour s'adapter à la demande sociale. La mise en œuvre de ces principes a nécessité l'existence de structures et le choix d'une démarche rationnelle et efficace.

#### 1.1. *Les structures*

La création de structures appropriées répond à la nécessité d'assurer la coordination, la régulation et la réalisation nécessaires au bon fonctionnement du système.

##### 1.1.1. *La coordination*

Assurée par l'Administration de la Formation Professionnelle créée en 1985 dont la mission est de planifier, d'orienter et d'évaluer le système dans sa globalité. Des relais régionaux soutiennent son activité.

##### 1.1.2. *La régulation*

Assurée par trois grandes instances : la Commission Nationale de la FP, la Commission provinciale de la FP et les Conseils de Perfectionnement. Ceux-ci sont chargés d'organiser la concertation entre les acteurs concernés.

- La Commission Nationale de la FP est présidée par le Ministre de l’emploi, des affaires sociales et de la solidarité sociale et regroupe les Départements ministériels, les employeurs ainsi que les organisations professionnelles et syndicales. Elle veille à la définition des orientations générales, à la coordination et à l’évaluation. Elle examine et approuve annuellement la carte de la FP;
- La Commission provinciale de la FP est présidée par les Walis et les Gouverneurs de Sa majesté le Roi et regroupe les différents acteurs. Elle coordonne le système au niveau local, adapte la carte de la FP et fait des recommandations pour le futur;
- Les Conseils de Perfectionnement : Ils sont présidés généralement par un employeur privé et regroupent un ou plusieurs établissements de la FP. Ils ont pour mission d’adapter les contenus techniques et les orientations pédagogiques des formations au contexte local. Ils veillent également à l’organisation des stages en entreprises et à l’insertion des lauréats.

### *1.1.3. La réalisation*

Trois types d’opérateurs interviennent dans le cadre de la réalisation :

- L’Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT);
- Les Départements ministériels qui assurent une formation professionnelle à leur niveau;
- Le Secteur privé de la FP.

## *1.2. La démarche*

Elle repose sur l’établissement d’outils permettant un pilotage rationnel

### *1.2.1. La carte de la Formation Professionnelle*

La carte professionnelle est le programme arrêté par la Commission Nationale qui guide l’ensemble des acteurs pour une durée de 3 ans.

- Il désigne les actions à entreprendre;
- Mentionne les établissements à créer et les filières à assurer;
- Évalue les effectifs prévisionnels;
- Précise les moyens humains et matériels.

La carte est adressée aux Conseils de Perfectionnement et aux Commissions Provinciales avant d’être examinée par les Opérateurs et approuvée par la Commission Nationale

### *1.2.2. Les études d’évaluation*

Elles apprécient l’efficacité du système en vue de proposer des adaptations, si nécessaire, et comportent :

- Les études de suivi et d’insertion inaugurées depuis 1985;
- Les études d’affluence aux établissements initiées en 1988;

- Les enquêtes d'auto-évaluation : réalisée une année sur deux pour avoir une idée sur l'appréciation des stagiaires et employeurs.

## 2. L'organisation pédagogique

Un concours d'accès permet aux élèves issus du système scolaire d'accéder aux différents niveaux de formation professionnelle, mentionnés dans le tableau qui suit.

Le système de la formation professionnelle			
BAC	Technicien Spécialisé 2 ans de formation	Diplôme de Technicien spécialisé	VIE ACTIVE
3 <sup>e</sup> AS	Technicien 2 à 3 ans	Diplôme de technicien DT	
2 <sup>e</sup> AS – 1 <sup>e</sup> AS	Qualification 2 ans	Certificat de Qualification professionnelle	
6 <sup>e</sup> À cycle élémentaire	Spécialisation 2 ans de formation	Certificat de Formation professionnelle	

C'est avec la réforme DE 1984 que la FP s'est engagée dans une diversification des formations. On peut citer les formations en alternance qui associent l'établissement de formation et l'entreprise, les formations contractuelles mises en place par l'OPFPT en collaboration avec les associations professionnelles telles que l'Association Marocaine des Industries Textiles (AMIT), l'Association des transformateurs de cuir (ATC), la Fédération Nationale du bâtiment et travaux publics (FNBTTP), l'Association Professionnelle des Maîtres Imprimeurs (APMI), et d'autres qu'on ne pourra pas citer faute de place.

Les progrès accomplis dans le domaine pédagogique ont été favorisés par deux politiques menées en parallèle. La première est illustrée par une promotion de la formation visant à rehausser l'image de marque de la formation professionnelle, concrétisée par une sensibilisation des jeunes, parents et des employeurs afin de les amener à emprunter cette voie et par la mise en place de passerelles qui autorise l'accession au niveau supérieur. La deuxième politique s'est attachée à améliorer la qualité de l'encadrement pédagogique. Avant la réforme, le taux d'encadrement était d'un formateur pour vingt stagiaires ; après, il est d'un pour 16. L'effectif global est passé entre 1984 et 1993 de 49 000 à 105 000 stagiaires, avec une progression annuelle de 9 % (La Formation Professionnelle au Maroc 1993). La répartition, par niveau, est de 1 427 pour le niveau de spécialisation, 1604 pour celui de qualification et 1950 pour celui de technicien.

## 3. Le développement du système

Le système de la formation professionnelle a fait de grands efforts pour développer son offre de formation. Le résultat est édifiant quand on observe l'évolution des effectifs durant cette période. Quatre tableaux nous permettront de nous faire une idée sur l'évolution des effectifs et la nature de la dynamique du développement dans les secteurs public et privé.

**Tableau 1 : Évolution des effectifs des stagiaires des EFP  
du secteur public par niveau de formation**

Années	Niveau	Spécialisation	Qualification	Technicien	Technicien spécialisé	TOTAL	
						Total	Dont Filles
1983/84		11 705	13 744	12 908		31 481	3 623
1984/85		27 142	19 182	17 420		63 744	6 725
1985/86		25 339	21 505	19 450		66 294	10 751
1986/87		27 679	23 771	22 494		73 946	7 099
1987/88		23 104	22 823	24 148		70 075	9 514
1988/89		22 199	25 811	26 198		74 208	26 584
1989/90		19 294	25 274	23 932		68 473	27 073
1990/91		20 600	24 641	23 561		68 802	26 122
1991/92		18 381	25 560	25 028		68 969	24 779
1992/93		16 281	27 546	26 175		70 002	23 931
1993/94		16 218	31 565	25 888	1 138	74 809	25 076
1994/95		16 721	33 190	23 819	3 375	77 105	26 550
1995/96		14 189	34 782	22 480	4 227	75 678	26 454
1996/97		12 561	34 316	22 203	4 522	73 602	25 262
1997/98		12 811	34 875	21 479	5 302	74 467	25 842
1998/99		12 259	35 745	21 212	5 848	75 064	24 433

La lecture de ce tableau appelle trois remarques. La première se rapporte à l'effectif global qui connaîtra durant l'année 84/85 une progression remarquable des effectifs, passant de 31481 à 63 744, soit une augmentation de près de 100 %. Celle-ci a concerné les trois niveaux de formation existant à l'époque (spécialisation, qualification et technicien). Trois années plus tard on assiste à un léger fléchissement qui mettra fin en fait à la progression. La deuxième remarque concerne les effectifs par niveaux. La diminution survenue à partir de 1987 /88, affecte surtout les niveaux spécialisation et qualification qui passent respectivement de 27 679 à 23 104 et de 23 771 à 22 823 de 1986/87 à 1987/88. La dernière remarque nous est suggérée par l'observation des effets entraînés par l'introduction du niveau de technicien spécialisé en 1993/94 qui déclenche un processus de modification interne de la distribution des effectifs à travers les niveaux de formation existants, comme on peut le constater dans le tableau qui suit.

**Tableau 2 : Modification interne du système de la FP du S.P  
à la suite de l'introduction du niveau de formation de Technicien spécialisé**

	Spécialisation	Qualification	Technicien	Technicien spécialisé
1993/94	16 218	31 565	25 888	1 138
1998/99	12 259	35 745	21 212	5 848

Le tableau 2 montre que l'introduction du niveau de formation de Technicien spécialisé a entraîné une baisse substantielle des effectifs dans les niveaux de formation de spécialisation et celui de technicien qui passent respectivement de 16 218 à 12 259 et 25 888 à 21 212. Cette baisse a profité non seulement au nouveau venu qui est passé de 1138 à 5 848 stagiaires, (413 %), mais également au niveau de Qualification qui a enregistré une augmentation de 4 180 stagiaires (13,2 %). Au cours de cette période on assiste à un effort analogue dans le secteur privé illustré par une progression remarquable des effectifs. Les données dont nous disposons ne couvrent pas toute la période, mais elles nous permettent cependant de constater que l'évolution des effectifs a connu un processus différent.

**Tableau 3 : Évolution des effectifs des stagiaires des EFP du secteur privé par niveau de formation**

Année	Niveau	Spécialisation	Qualification	Technicien	Technicien Spécialisé	Total
1987/88		5 627	14 293	11 448		31 368
1988/89		9 311	12 477	10 233		32 012
1989/90		10 384	15 385	13 960		39 729
1990/91		12 091	13 514	10 889		36 494
1991/92		11 025	11 643	11 489		34 157
1992/93		10 477	12 944	11 415		34 836
1993/94		10 996	14 843	14 430		40 269
1994/95		10 653	16 242	16 389		43 284
1995/96		12 439	15 695	17 533	321	45 988
1996/97		13 158	15 800	20 630	1 187	50 775
1997/98		14 769	16 123	20 238	1 416	52 546
1998/99		15 736	16 342	21 135	1 872	55 085

Même si la progression des effectifs a concerné tout le système de la Formation Professionnelle privée, on constate que l'ampleur de l'augmentation des effectifs a été différente dans les 3 niveaux de formation (spécialisation, qualification et technicien), celle du premier a été de 77 %, celle du deuxième de 84,6 %, alors que celle du troisième n'a pas dépassé 14,33 %. Une autre différence avec le secteur public se situe au niveau de la réaction du système lors de l'introduction du niveau de formation de Technicien Spécialisé. On remarque que les niveaux de formation existants n'ont pas été affectés par celle-ci ; les niveaux de spécialisation et de technicien ont continué à progresser, celui de technicien a enregistré un léger recul en 1999.

La comparaison de l'évolution des effectifs du public et du privé du début à la fin de cette période révèle de manière encore plus nette la spécificité de chacun de ces deux secteurs, comme on peut le constater à travers le tableau 4.

**Tableau 4 : Évolution des effectifs des stagiaires de la FP du secteur public et privé par niveau de formation de 1987 à 1999**

	Secteur	Spécialisation	Qualification	Technicien	T. spécialisé	Total
1987 à 1999	Public	23 104 à 12 259	22 823 à 35 745	24 148 à 21 212	0 à 5 848	70 075 à 75 064
	Privé	5 627 à 15 736	14 293 à 16 342	11 448 à 21 135	0 à 1 872	31 368 à 55 085



Le tableau 4 fait davantage ressortir la dynamique interne de chacun des deux secteurs. On voit, d'une part, que globalement, le secteur public n'a augmenté que de 7,11 %, alors que le privé a connu une progression de 75,6 %. D'autre part, on constate que la pression externe, dans le secteur public s'est surtout exercée dans le niveau de qualification, alors que, dans le privé ses effets se sont manifestés plutôt dans les niveaux spécialisation et technicien. Ce qui laisse supposer que le privé a plus résisté à la tendance d'entraîner le système de la formation professionnelle vers le haut (l'enseignement supérieur).

## 4. L'insertion des lauréats

La Formation Professionnelle procède depuis 1985 à des enquêtes pour s'enquérir du taux d'insertion de ses lauréats. Ce travail est réalisé neuf mois après l'obtention du diplôme et se base sur un taux d'échantillonnage de 25 % et un choix des opérateurs tenant compte de leur taille en les distinguant en quatre groupes.

**Tableau 5 : Taux d'insertion par secteur et au niveau national  
(données disponibles au Département de la FP)**

	1997		1998		1999	
	Lauréats	Taux d'insertion	Lauréats	Taux d'insertion	Lauréats	Taux d'insertion
Secteur public	35 683	38,2 %	36 738	36,2 %	37 427	32,2 %
Secteur privé	24 753	31,4 %	27 222	31,4 %	27 641	27,5 %
National	60 436	35,4 %	63 960	34,9 %	65 068	30,7 %

Le tableau 5 nous indique que le taux d'insertion des diplômés de la FP en baisse de 1997 à 99, se situe autour de 31 % à la fin de la période 99. Légèrement supérieur dans le secteur public, avec un écart de 5 points, mais demeurant trop faible par rapport aux objectifs initiaux de la réforme. Certes le nombre de lauréats a augmenté sans que la croissance économique ne suive, contrariant ainsi les objectifs fixés par la réforme de 1984.

**Tableau 6 : Taux d'insertion par Département formateur  
(données disponibles au Département de la FP)**

	1997	1998	1999
OFPPT	39,4	38,1	33,3
Agriculture	34,8	34,9	34,7
Artisanat	39,4	40,1	33,6
MJS	25,4	27,2	23,8
Tourisme	40,4	38,4	36
HCAR	17,5	15,9	24,8

Le plus fort taux d'insertion en 1997 revenait à l'OFPPT et l'artisanat avec 39,4 %, suivis par l'agriculture (34,8) ; mais en 1999 le secteur agricole est en tête avec 34,7 suivi de l'artisanat et de l'OFPPT qui ont respectivement 33,6 et 33,3 %. Nous disposons également d'un deuxième dispositif d'observation conçu par le Département de la Formation professionnelle qui vise à observer le parcours des lauréats au cours des trois années suivant leur sortie du système. La démarche repose sur un taux de sondage de 9 % couvrant les principales filières de formation existantes.

Tableau 7 : Taux d'insertion et taux d'emploi global

Taux d'insertion			Taux d'emploi		
1993	1996	1999	1993	1996	1999
75 %	70 %	68 %	58 %	53 %	53 %

Le taux d'emploi rend compte de la proportion des lauréats actifs employés le jour de l'enquête et le taux d'insertion nous informe de la proportion des lauréats qui ont exercé au moins une fois un emploi. Le premier donne une image plus positive de l'activité des diplômés de la FP, mais les deux s'inscrivent dans une tendance à la baisse.

## 5. Les mesures de soutien à l'insertion des diplômés de la FP

La situation critique de l'emploi a été au centre des préoccupations des pouvoirs publics qui ont pris de nombreuses mesures d'aide à l'emploi. Plusieurs programmes ont vu le jour au cours de cette période.

### 5.1. Programmes de formation qualifiante

Ce programme vise à assurer une formation de courte durée dans les filières à potentiel d'emploi à des diplômés universitaires en quête d'un premier emploi. Il est régi par la Convention cadre du 12 avril 1999 engageant le Ministère chargé de l'emploi et de la FP et le Ministère de chargé de l'enseignement supérieur.

En destination des diplômés bac + 4, deux opérations ont été réalisées. La première a concerné 1591 bénéficiaires, dont 1370 ont été admis. Le taux d'insertion a été de 67 %.

La deuxième opération est en cours de réalisation. En destination des diplômés du troisième cycle, deux formations ont été déjà réalisées, l'une a été organisée par Microsoft au profit de 48 candidats et par la société GFI (19 candidats), l'autre a touché 48 pour les insérer dans les métiers des NTIC. Le taux d'insertion a été de 95 % pour la première et de 96 % pour la deuxième.

### 5.2. Programme de promotion de l'emploi

Dans le cadre de la loi 16/93 qui prévoit l'exonération de l'entreprise d'accueil des charges sociales et de la taxe de formation professionnelle, deux programmes de formations insertions ont été financés par le Fonds

de Promotion de l'Emploi des Jeunes (FPEJ). Le bénéficiaire perçoit entre 1600 et 4500 DH et est exonéré de l'IGR. Il s'agit du :

- Programme d'action emploi (1997-2001). Il propose un stage de 18 mois pour des jeunes diplômés de moins de 35 ans, dont l'État prend en charge la prime d'encadrement couvrant une partie de l'indemnité versée aux stagiaires (800 DH /mois pour les techniciens, Bac+2 et bac + 4 et 1300 DH pour les diplômés du 3<sup>e</sup> cycle). L'État prend également en charge les dépenses de formation dont le montant varie entre 2000 et 7000 DH par stagiaire; 66 340 stagiaires, soit 50 % de licenciés et des techniciens.
- Programme « *Action emploi* » rénové lancé en juillet 2001 : Stage destiné à des jeunes de moins de 35 ans, à la recherche d'un emploi depuis plus de 3 années et titulaires d'un Bac+2, d'une durée variant entre 6 et 18 mois, avec l'offre d'une prime semestrielle de 4000 DH aux entreprises qui s'engagent dans ce projet 1038 stagiaires ont bénéficié de ce stage.

D'autres programmes entrant dans ce cadre ont vu le jour, on peut citer le Contrat d'insertion (6387 bénéficiaires), le Contrat développement de l'emploi, le Contrat de l'emploi qualifié d'utilité sociale.

### **5.3. Le Programme de Promotion de l'auto emploi**

#### **- Prêts accordés aux diplômés pour réaliser leurs projets**

Depuis 1987, la loi 36.87 finance des prêts pour la création de l'entreprise par les lauréats de la FP et de l'enseignement supérieur. Ces prêts qui peuvent atteindre un million de dirhams ont permis la création de 11 233 entreprises et de 43 238 emplois. Cette loi finance également depuis 1999 des mini crédits allant jusqu'à 250 000 DH pour les jeunes âgés de moins de 35 ans ayant un Bac + 2 qui désirent créer des entreprises. 733 entreprises et 2534 emplois ont vu le jour grâce à cette formule.

#### **- Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes (FPEJ)**

Ce fonds finance depuis 1995 des prêts de montants qui peuvent atteindre 1 million de dirhams pour l'auto-emploi des jeunes n'ayant pas de diplômes. 552 entreprises et 2640 emplois ont été créés;

#### **- Programme de pépinières d'entreprises**

La réalisation de ce programme se fait en partenariat entre le FPEJ et les collectivités locales. Il finance l'infrastructure d'accueil (locaux de 40 à 240 m<sup>2</sup>);

#### **- Avantages fiscaux destinés aux jeunes promoteurs**

La loi n° 16. 87 prévoit des avantages au profit des Techniciens spécialisés, d'ouvriers qualifiés, des titulaires d'un DUT ou d'un diplôme équivalent. 1318 projets et 7151 emplois ont été créés grâce à cette formule.

## II. Bilan critique

### 1. La nouvelle réforme

Les principes qui guident la réforme de 1984 s'inspirent des orientations de l'enseignement qui voient le jour, aux U.S.A. et dans certains pays européens, vers la fin des années soixante. Par ailleurs, durant les deux dernières décennies, on assiste à la crise des idéologies du progrès et de la démocratisation de l'enseignement, ainsi qu'à la critique de l'hégémonie de la science comme mode de connaissance et, partant, à l'affirmation de la diversité des savoirs. De nouvelles approches basées sur l'appréhension des procès et des modes de formation dans leur rapport au savoir, contribuent à répandre l'idée d'un rapprochement entre le système éducatif et l'entreprise et à une volonté de restauration de l'éthique du travail à l'école.

Sans vouloir procéder à un exposé détaillé des orientations dominantes durant les années quatre vingt dans les pays occidentaux, nous noterons que celles-ci s'articulent autour de trois axes : Il y a tout d'abord un intérêt accru pour l'analyse des attentes scolaires des individus et des groupes, afin de découvrir la façon dont se crée la demande pour certains niveaux d'études et de mettre en valeur les facteurs qui sont de nature à l'influencer. Il y a également la volonté de prendre en charge les changements en cours dans l'organisation du procès du travail et la gestion des entreprises, en vue d'une réadaptation des modes de formation existants, au niveau des contenus enseignés, des valeurs et représentations véhiculées et des formes d'activités scolaires privilégiées. On doit signaler enfin les tentatives pour inciter les administrations des pays en voie de développement à adopter une politique de financement de l'éducation qui permet d'une part d'alléger les charges de l'État en faisant participer davantage certains groupes sociaux privilégiés et d'autre part de consentir un effort plus grand en direction de l'enseignement primaire, notamment en milieu rural.

Selon les experts de la Banque mondiale, même si de nombreux pays en voie de développement, consacrent déjà une part importante de leur dépense ordinaire à l'éducation, la pression démographique et les charges des autres secteurs de développement les contraignent à trouver de nouveaux modes de financement. M. Psacharopoulos, directeur de la recherche à la Banque Mondiale propose trois solutions pour améliorer la situation des individus et celle des États :

1. Le recouvrement des coûts de l'enseignement supérieur et la suppression de l'allocation automatique aux étudiants, ainsi que le transfert des subventions rendues disponibles à l'enseignement du primaire ;
2. La création d'écoles privées « Il y a des gens, précise cet expert, qui sont prêts à payer pour que leurs enfants puissent aller à l'école près de chez eux afin d'éviter de parcourir plusieurs kilomètres, comme c'est le cas en Afrique ;
3. L'octroi de prêts bancaires aux étudiants nécessiteux. (Le Matin du Sahara du 16 octobre 1986 : le financement de l'éducation dans les pays en voie de développement).

Ces trois préoccupations conditionnent le contenu de la nouvelle réforme, mais de manière inégale, comme on pourrait le constater à travers l'examen des points forts de celle-ci. On retrouve en effet l'expression des deux premières préoccupations à l'occasion de la redéfinition des objectifs du système éducatif, où est évoqué d'une part le souci de tenir compte de l'évolution de la demande scolaire et d'autre part, la volonté de rechercher une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Les responsables évoquent la nécessité « d'une adaptation progressive des contenus et de la structure du système aux nouvelles aspirations (Mouvement éducatif 1986-88 p. 35). Les choses sont précisées davantage dans un document anté-

rieur, où l'on peut lire : « la triple finalité, culturelle, économique et sociale, habituellement assignée au système éducatif est réaffirmée dans les dernières déclarations de politique générale du gouvernement avec cependant un accent particulier sur le rôle de l'éducation en tant que facteur de développement. Désormais, l'école a pour but de former des citoyens capables de s'intégrer socioculturellement et d'être productifs économiquement. (Le Mouvement Éducatif, 1985-86 p. 8).

Du reste, c'est en vue de répondre à ces objectifs que les rédacteurs de la nouvelle réforme prennent une série de mesures, dont les plus importantes résident dans l'accélération de l'écoulement des effectifs scolaires et la réduction des taux de redoublement, la dotation des établissements de matériel didactique qui leur faisait défaut ainsi que la promotion de la recherche et de la formation d'évaluateurs spécialisés qui seront affectés dans les établissements scolaires, et enfin l'expérimentation d'une nouvelle procédure d'orientation des élèves de l'enseignement général vers le secteur de la formation professionnelle. Signalons que le taux d'admission en première année secondaire qui était de 39 % en 1984 est porté à 47 % en 1985 et dépasse les 70 % en 1990 date à laquelle l'examen pour les élèves de la première promotion de l'enseignement de base est supprimé. Quant aux redoublements qui représentaient 30 % des effectifs globaux, ils seront progressivement ramenés à 12 %. (Le Mouvement Éducatif 1985-86 p. 44).

La dernière mesure (une nouvelle procédure d'orientation) est d'une importance stratégique. C'est d'ailleurs de la réussite de sa mise en application que dépend la rationalisation effective du système éducatif, puisque le niveau souhaité pour l'écoulement et le redoublement ne pourra être atteint que si les structures de la formation professionnelle permettent l'accueil du pourcentage d'élèves devant rejoindre ce secteur à chacune des étapes cruciales de leur scolarité. La réforme de la formation professionnelle vient donc à point nommé pour assurer au système éducatif la capacité d'une gestion différenciée des enfants en âge de scolarisation. L'extension de sa capacité d'accueil montre que le rôle de soutien de la formation professionnelle lui aménage un espace de plus en plus grand, comme en témoigne l'évolution des effectifs qui sont passés de 38.357 en 1983-84 à 79.910 en 1987-88, qui sont d'ailleurs amenés à connaître un développement plus important (Le Mouvement Éducatif 1986-88).

La troisième préoccupation qui se rapporte au financement de l'éducation ne s'est pas traduite par une réduction du budget de l'enseignement puisque de 1983 à 1988, celui-ci oscille entre 22 et 23 % du budget total de l'État. Mais il y a cependant une volonté d'alléger les charges des pouvoirs publics, illustrée par des initiatives visant le développement de l'enseignement privé. « *La Réforme, précise-t-on, ne remet pas en cause la gratuité de l'enseignement public et secondaire. Elle propose par contre, de prendre un certain nombre de mesures législatives et financières de nature à assurer le développement de l'enseignement privé.* » (Le Mouvement Éducatif 1984-86, p. 7). On pourrait mentionner également la transformation de la Division de l'enseignement privé en Direction, ainsi que l'importante proportion des effectifs des stagiaires pris en charge par le secteur privé de la formation professionnelle. Ces derniers représentaient en 1988 le tiers du nombre total des élèves dans les trois niveaux de formation, spécialisation, qualification et technicien. Ils comptent respectivement : 8 221, 17 535 et 14.264, soit 40 020 sur un total de 123 326. (Le Mouvement Éducatif 1986-88).

Restons dans le domaine du financement pour signaler qu'il a été prévu d'exercer un contrôle plus rigoureux des coûts et de la qualité des constructions scolaires. Un important programme de remise en état et d'entretien des constructions et des équipements devait entrer dans sa phase d'application dès 1989. Parallèlement à cette réglementation et dans le cadre de la nouvelle affectation des ressources, le secteur rural devait bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques, construction de cantines pour les élèves et de logements pour les instituteurs, ainsi que d'une dotation de ressources supplémentaires pour la gestion de ces nouvelles acquisitions. Aux yeux des responsables, ces initiatives sont à même de neutraliser les difficultés rencontrées par la généralisation de l'enseignement en milieu rural dont l'origine réside, dans la disper-

sion de l'habitat et l'insuffisance de l'infrastructure de base. À la fin des années quatre vingt les 3/4 des cantines scolaires en service sont implantées dans la campagne.

Notre exposé sur les grandes lignes de la réforme n'épuise pas toutes les dispositions de celle-ci. D'autres mesures, tels la révision des manuels, le lancement des études des différents aspects du système éducatif, financées par des organismes internationaux, l'amélioration de la promotion interne pour le personnel enseignant et administratif de l'éducation nationale auraient mérité qu'on s'y attarde. Mais malgré les points forts de la nouvelle stratégie de l'État, des questions se posent, notamment celle qui concerne le devenir de la formation professionnelle et ses relations avec le système éducatif de base. Faudrait-il envisager son développement dans le secteur public (Ministère et Offices) et encourager la tendance à s'intégrer dans des structures éducatives académiques ou serait-il préférable de lui accorder son autonomie en incitant le secteur privé à la prendre en charge sous la forme de la formation sur le tas ou d'une formation plus formalisée dans les entreprises?

## 2. Un système victime de son excroissance

Au risque d'être taxé de sévère, notre diagnostic de la formation professionnelle pourrait être résumé par les deux traits suivants : une fuite en avant du système qui tente vainement de remédier aux carences de l'enseignement initial par la formidable excroissance à laquelle on assiste à partir des années quatre-vingt et une difficulté à se constituer comme entité autonome apte à réaliser les objectifs spécifiques qu'elle s'est donnés.

En matière de planification de la formation professionnelle les pouvoirs publics sont soumis à une double contrainte. La première tient au respect de l'application du principal objectif visé par celle-ci qui consiste non pas à former dans l'absolu, mais à faire en sorte que quantitativement et qualitativement cette formation tienne compte des besoins de l'économie en main d'œuvre qualifiée. La deuxième contrainte se manifeste à travers la pression exercée par l'accroissement des effectifs scolarisés sur la capacité de réinsertion sociale du système de formation professionnelle. Les effectifs à admettre en premières années dans le système de formation sont en fonction des sorties de l'enseignement général et correspondent aux différents niveaux de formation. La sixième année du primaire correspond à la spécialisation, la 3<sup>e</sup> année collégiale à la qualification et la dernière année du secondaire au technicien. En 1984-85, le taux de couverture qui exprime le rapport des effectifs de la carte sur les effectifs de scolarisés était de 56 %. (Audit du système de la formation professionnelle ; Méthodologie et application, premières recommandations ; novembre 1986).

En fait, avec la réforme de 1984, la planification s'est surtout soucieuse de répondre à une pression d'ordre social en cherchant à réduire les effectifs de la déscolarisation et à neutraliser l'attraction vers l'enseignement supérieur. Ceci est visible d'abord à travers le développement inégal des effectifs des niveaux de formation, qu'au regard de l'âge des stagiaires admis. Le premier phénomène est illustré par la situation actuelle et les prévisions futures en matière du nombre de stagiaires affectés à chaque niveau de formation. On s'explique mal en effet pourquoi les niveaux de technicien et de qualification sont favorisés sur le plan des effectifs. En 1986-87 les effectifs étaient respectivement de 26 378 stagiaires, 29090 et 27 836 pour les niveaux de spécialisation, qualification et technicien. Pour les années 1992-93, il est prévu d'accueillir 20 104 pour la spécialisation et respectivement 30 724 et 25 080 pour qualification et technicien. (Le Mouvement éducatif 1987-88).

Le deuxième phénomène est encore plus révélateur de la perméabilité des responsables à la pression sociale puisqu'il se traduit par un net décalage entre l'âge normal prévu pour les différents niveaux de scolarité et l'âge moyen observé. Selon l'enquête d'évaluation de la formation professionnelle effectuée par la

DEP, les élèves ayant 21 ans et plus représentent 90 % en qualification et 98 % en technicien, alors que l'âge normal devrait correspondre à 16 ans pour le premier et 19 ans pour le second, (Audit du système de formation, p. 7). Cette tendance à transférer des préoccupations sociales de l'enseignement général à la formation professionnelle cause de nombreux préjudices.

Il y a d'abord le poids financier consécutif à l'extension trop rapide qui nécessite l'ouverture de nouveaux centres, le recrutement de milliers de formateurs et le recours à la vacation pour affronter les nouvelles vagues d'inscription. La réforme de juin 1984 contraint la Formation Professionnelle à passer, en l'espace de quelques mois de 30 000 à 140 000 jeunes. De 1984 à 1985 le MARA a quintuplé ses effectifs, le Ministère des Pêches et de la Marine Marchande du Plan et des Travaux Publics, ont doublé les leurs et l'O.F.P.P.T. a augmenté le nombre de ses stagiaires de 80 %. (Le Mouvement Éducatif 1986-88 p. 97). On peut signaler en second lieu les effets négatifs du nombre sur la pédagogie, qui expliquent en partie les déperditions importantes constatées entre la première et la dernière année qui dépassent 40 % (Audit du système de formation). Il y a enfin le problème du devenir des stagiaires à la sortie des établissements que les employeurs potentiels boudent faute d'avoir été suffisamment impliqués dans la définition des cursus des différentes filières existantes. L'extension du système présente également une caractéristique qu'on se doit de signaler. Il s'agit des déséquilibres structurels qui se manifestent à ses différents niveaux. Le premier a trait à la distribution des effectifs dont la répartition se fait au détriment du secteur primaire, comme on peut le constater à travers le tableau suivant.

**Tableau 8 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle par secteur d'activité**

Secteur d'activité	Effectif %	Population active %
Primaire	7,5	40,5
Secondaire	59	23
Tertiaire	33,5	36,5
Total	100 %	100 %

Direction de la Planification de la Formation Professionnelle; Étude de coordination et de financement de la formation professionnelle. (Rapport diagnostique 1986)

Cette première forme de déséquilibre révèle l'urgence d'une coordination permettant d'orienter les champs d'activités des différents intervenants en fonction des priorités nationales. Une deuxième forme de déséquilibre se manifeste au niveau de la répartition des effectifs sur le plan inter-régional. Certes, cette répartition semble relativement cohérente eu égard à la structure démographique et aux effectifs déscolarisés. C'est ainsi que la comparaison entre la répartition de la population et les effectifs de la formation professionnelle donne respectivement 12 % et 9 % pour le sud, 27,5 % et 31,5 % pour le centre 7,5 et 8,5 pour l'Oriental. Mais si l'on prend en compte le total des effectifs, publics et privés, on constate une nette concentration dans le centre et une sous représentation ailleurs, notamment dans le Sud et le Tensift. La répartition par région des effectifs en formation professionnelle pris en charge par le secteur privé donne 2 % pour le sud, 52 % pour le centre et 7 % pour l'oriental. Idem, p. 20.

Il y a enfin un dernier type de déséquilibre qui résulte cette fois-ci de la faiblesse d'harmonisation des formations dispensées par les différents opérateurs. En plus de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion professionnelle (OFPPT) créé le 21 mai 1974 dans le but de satisfaire les besoins du secteur privé, la formation professionnelle est assurée par trois groupes d'opérateurs, l'Administration constituée des Ministères (agriculture, Artisanat, Travaux Publics, Pêches Maritimes, jeunesse et Sport, Tourisme et Énergie et Mines), les établissements publics : ONE, ONEP, ONCF, ONPT, OCP et HCAR et enfin le secteur privé (Le

Mouvement Éducatif 1986-88). C'est ainsi que l'OFPPPT qui est présent pour 52,5 % dans les secteurs de l'administration et pour 88 % dans le secteur de l'industrie, ne dispose pas d'une prééminence particulière dans les filières relevant de ces secteurs. À titre d'exemple, la filière dactylographie est prise en charge par l'OFPPPT et par sept autres intervenants (M.A.A.S., M.J.S., Tourisme, H.C.A.R., M.C.I., M.A.A.). (Étude de coordination). Le fait que l'élaboration des programmes soit soumise à une connaissance préalable des postes n'empêche pas leur traduction en contenu de varier d'un intervenant à l'autre, de sorte que pour une même spécialité on se retrouve avec des programmes différents d'un département à l'autre. D'une manière générale chaque intervenant décide de la part qu'il doit donner à la formation générale, technique ou pratique; ceci peut avoir sans doute des effets de stimulation pour améliorer la qualité des formations, mais ne justifie pas la faiblesse de concertation pour harmoniser les méthodes pédagogiques et mettre en commun les expériences en matière d'innovation.

L'extension du système de la formation professionnelle est plus tributaire du sort du système d'enseignement initial qu'on ne veut bien l'admettre. Tant que ce dernier connaît les problèmes qu'on a déjà évoqués, la formation professionnelle sera condamnée à récupérer le trop plein régulièrement mis hors circuit de l'enseignement classique. Il est évident que ce rôle ne se justifie que dans la mesure où persiste la carence d'une réforme en profondeur du système d'enseignement classique, car comme l'écrit fort justement un spécialiste de cette question « *si l'enseignement général était attentif aux savoirs pratiques, aux applications, s'il était moins abstrait, moins formaliste, moins méprisant de ce qui peut servir, s'il n'engendrait un tel nombre d'échecs, un enseignement technique distinct serait inutile. Ce sont les carences de l'enseignement général qui fondent l'utilité de l'enseignement technique* »<sup>1</sup>

### 3. Formation professionnelle et emploi

La première question à laquelle se trouve tout naturellement confrontée cette politique extensive concerne l'insertion des jeunes dans la vie active. On peut se demander en effet si l'emploi augmentera aussi vite que la formation. Autrement dit, lorsque le planificateur prévoit pour les années 1992-93 d'admettre 65 % des sortants non-bacheliers pour le niveau technicien et 38 % des sortants de la 3<sup>e</sup> À collégiale, pour le niveau qualification<sup>2</sup> prend-il en considération la situation de l'emploi qui prévaudra trois années plus tard ou est-il exclusivement guidé par le souci de couvrir le plus grand nombre de scolarisés? Il serait faux de prétendre que les responsables ne sont pas conscients de la nécessité d'instaurer un équilibre dans ce domaine. L'État a, en effet, entrepris des efforts importants pour se doter d'une capacité organisationnelle et technique afin d'harmoniser les besoins en formation de l'appareil productif avec ceux de la population concernée et de stimuler la concertation entre les différents partenaires, Éducation Nationale, milieux professionnels et autres intervenants. Rappelons que la Nouvelle Réforme avait renforcé les structures administratives en créant au sein du Ministère des travaux Publics et de la Formation Professionnelle et de la Formation des Cadres, l'Administration de la Formation Professionnelle et de Formation des Cadres qui comprend deux Directions Spécialisées, la Direction de la Planification ayant pour rôle de planifier en fonction des besoins de l'économie et la Direction de la Formation Professionnelle qui doit veiller à la qualité de la formation dispensée. Il existe, par ailleurs, aux niveaux régional et provincial des services extérieurs chargés d'assurer la coordination des activités de formation des différents opérateurs. La Nouvelle Réforme a égale-

---

1. Prost 1986 *Faut-il développer l'enseignement professionnel? Le monde de l'Éducation*, janvier 1986.

2. *Le Mouvement Éducatif 1986-88*.



ment prévu les commissions provinciales et les conseils de perfectionnement. La première instance propose les orientations à l'échelle nationale, la deuxième propose les filières de formation en adéquation avec les besoins régionaux, la troisième s'intéresse plus particulièrement au déroulement du cursus de formation.

On doit signaler également le souci constant de la Direction de la Formation Professionnelle d'améliorer sa connaissance du système économique et social pour apporter les correctifs nécessaires à un meilleur fonctionnement de son système de formation. On peut mentionner à ce propos les travaux organisés par la Direction de la Planification et de la Formation Professionnelle les 8, 9 et 10 janvier 1986 qui ont porté sur les moyens à adopter pour aboutir à une « *connaissance approfondie et permanente des structures de l'emploi, du marché du travail et des mécanismes de transition de la formation professionnelle vers la vie active* ». Ces travaux se sont basés sur une étude réalisée par J. Salmi pour la même Direction, et ont donné lieu à la constitution de trois sous-commissions. La première s'est intéressée au système d'information sur la formation professionnelle, la deuxième au marché du travail et à la promotion de l'emploi et la troisième à la qualité de la formation.

Mais si l'incitation à œuvrer pour une adéquation entre formation et emploi est souvent mise en avant, il n'en demeure pas moins que l'ajustement entre ces deux niveaux pose problème. Ne serait-ce que parce que chacune de ces deux réalités est multiple. La réalité économique est dominée par un secteur informel, lui-même fort diversifié et occupant 70 % de l'espace économique, les 30 % restants correspondent au secteur moderne qui concerne essentiellement l'hôtellerie, l'agro-alimentaire, et les services, et qui se localise massivement à Casablanca et dans quelques villes du Nord-Ouest. La formation professionnelle, quant à elle, s'est très bien accommodée jusqu'en 1984 d'un développement multiforme puisque chaque département ministériel formait selon ses besoins. L'entrée en scène de l'O.F.P.P.T. en 1974, tout en permettant le développement des programmes de formation en direction du secteur moderne, n'a fait qu'ajouter un intervenant de plus.

Tout compte fait, on peut considérer que, malgré des efforts louables, l'administration de la formation professionnelle n'a pas pu faire mieux que de reproduire les structures pédagogiques qui avaient été conçues dans le contexte précédent. Des tentatives sont toujours en cours pour concilier de manière plus rigoureuse l'extension du système et son ouverture vers d'autres secteurs avec la qualité de la formation, d'une part, et de la demande potentielle d'une main d'œuvre qualifiée, d'autre part. La méthodologie mise au point par l'Administration de la formation professionnelle et expérimentée dans la région pilote du Centre Sud pourrait être considérée comme un pas important. Ses rédacteurs se donnent pour objectif de définir « les besoins de façon plus rigoureuse et plus systématique que par le passé... et de mettre à la disposition des Commissions Provinciales de la formation professionnelle des éléments d'appréciation plus fiables et plus complets pour l'élaboration de la carte professionnelle. Cette méthodologie repose sur une confrontation des éléments recueillis aux cours de quatre phases : cadre général de référence, analyse de l'emploi actuel et à moyen terme, analyse de la pertinence de la formation et recommandations. Ces quatre moments sont, en fait, sous-tendus par une double démarche, l'une réservée à l'exploitation statistique, fondée sur la phase préalable qui alimente en information générale chaque étape afin de produire les informations qui sont nécessaires. Ainsi la phase 1 qui correspond à une analyse statistique de chaque province (démographie, économie et emploi, enseignement et formation professionnelle), fournit à la phase 2 un cadre de référence, à la phase 3 des éléments approximatifs de la comparaison entre la formation et l'emploi, à la phase 4 des éléments de recommandations à présenter. La phase 2 fournit avec les données précises sur les emplois types, leurs perspectives de recrutement et leurs besoins en qualification ainsi que le matériau de comparaison de la phase 3. La phase 3 met en évidence l'état des équilibres entre l'emploi et la formation qui fonde les recommandations de la phase 4<sup>1</sup>.

---

1. Direction de la Planification de la Formation Professionnelle 1987; *Étude de la planification régionale, rapport méthodologique.*

En attendant, les informations dont on dispose révèlent l'existence d'un chômage important des jeunes sortants de la formation professionnelle. En 1984, 30 à 50 % des lauréats n'ont pas réussi à trouver un emploi<sup>1</sup>; et la moitié des entreprises enquêtées récemment ont déclaré n'avoir pas recruté de diplômés de la formation professionnelle des trois dernières années<sup>2</sup>. Ce taux de chômage qui touche l'ensemble des niveaux de qualification serait encore plus élevé si les centres de formation ne recrutaient pas pour leurs besoins. C'est ainsi que les taux d'insertion, relevés dans trois établissements, fournis par Salmi, auteur de l'étude déjà citée sont assez inquiétants : 39 % ISTA de Salé 63 % à celui d'Agadir<sup>3</sup>.

Peu de filières sont épargnées par la dégradation du marché de l'emploi qui touche aussi bien les spécialités à caractère général, dessin industriel et secrétariat que celles pour lesquelles il y avait jusqu'à présent pénurie de personnel qualifié, tels la soudure, le froid, l'automatisme ou l'électronique. D'après les projections effectuées par cette étude pour la période 1986-90, il est probable qu'en 1990 au moins 50 % des techniciens, 25 % des ouvriers qualifiés et 53 % des agents spécialisés seraient dans l'impossibilité d'accéder à un emploi correspondant à leur niveau de qualification. Cette tendance qui a malheureusement des chances de persister puise sa source dans les nombreux facteurs : augmentation des effectifs à un moment où le pays enregistre une baisse de l'activité économique; ce qui n'incite guère les employeurs à recruter du personnel qualifié; mauvaise implantation des centres de formation professionnelle sur le plan régional, absence d'un marché institutionnalisé, voire même une certaine désaffection des utilisateurs potentiels vis-à-vis de la qualité de la formation assurée par les centres. Selon l'enquête déjà citée (observation et évaluation de la formation...), 43 % des entreprises enquêtées confirment qu'il y a une correspondance entre les spécialités enseignées dans les établissements de leur région et leur besoin, mais 36 % reconnaissent qu'ils ignorent totalement les spécialités dispensées.

À l'heure actuelle, trois types de mesures ont été proposés à la suite de ce constat pour lutter contre la dégradation du marché du travail, les aides à l'installation individuelle ou collective, les aides à l'embauche directe sur contrat ordinaire, facilitant l'accès à l'emploi des lauréats dans le secteur moderne ou dans les établissements publics et enfin les aides liées à des contrats de travail aménagés, prévoyant une période d'insertion adaptation. Ces mesures suffisent-elles? et si c'est le cas, a-t-on la capacité de les généraliser? Il faut bien admettre que quelle que soit la volonté des pouvoirs publics, seule une réelle collaboration entre les structures de formation et les chefs d'entreprises contribuerait à éliminer les obstacles qui se dressent aussi bien contre l'insertion que contre la qualité de la formation.

Pour ce qui est de l'insertion, l'application de ces mesures n'aurait de sens que si, simultanément les chefs d'entreprises changeaient leur comportement. Tout d'abord, en mettant fin à un recrutement basé sur la cooptation et les relations familiales et personnelles et en participant à la valorisation des canaux institutionnels, tels les bureaux de placement. Les recrutements qui transitent par les bureaux de placement sont négligeables. En 1982 ils n'ont enregistré que 20.000 demandes d'emploi pour une population de 642.000 chômeurs et seulement 9.790 recrutements ont été réalisés par leur intermédiaire<sup>4</sup>. Ensuite en encourageant la mise en place d'une meilleure structuration des métiers. Sur ce point la situation est pour le moins archaïque puisqu'elle autorise toute personne, même sans qualification officiellement reconnue à ouvrir un commerce ou un atelier; ce qui contribue tout naturellement à défavoriser les lauréats, dont la compétence acquise durant leur formation est en quelque sorte niée.

En ce qui concerne la qualité de la formation, les entreprises ont également un rôle à jouer, sinon par leur participation à la définition des contenus de la composante théorique de la formation, du moins par un enca-

---

1. *Direction de la Planification de la Formation Professionnelle. (1986); Adéquation entre formation professionnelle et emploi.*

2. *Direction de la Formation Professionnelle 1988; Observation et évaluation de la formation professionnelle, rapport de synthèse.*

3. *Adéquation entre formation professionnelle et emploi; op. cité.*

4. *Idem.*

drement effectif des stagiaires dans leurs entreprises. Sur ce second aspect, celui du rapport entre théorie et pratique dans la formation dispensée, tout reste à faire, comme on aura l'occasion de le constater dans les lignes qui suivent.

#### 4. Place de l'apprentissage dans le système de la formation professionnelle actuelle

Considéré comme un volet essentiel de la formation professionnelle, l'apprentissage subit la même stratégie extensive que le reste. On projetait pour l'année 1995-96 d'en faire bénéficier 50 % des effectifs (Le Mouvement Éducatif 1988). Mais quel apprentissage privilégier ? Car il existe au moins trois types reposant chacun sur une philosophie et une démarche différentes. La première forme, la plus ancienne, date d'avant le Protectorat. L'apprentissage était, alors, organisé au niveau de chaque métier et régi par les institutions corporatives sous l'autorité générale du « muhtassib » et de « l'amine », ainsi que du contrôle technique du « mâalem » qui veillait à la formation proprement dite. Cette formule aurait pu connaître un développement comparable à celui qui existe dans certains pays européens si les institutions corporatives traditionnelles n'avaient pas rencontré les obstacles dressés par la colonisation. Et c'est dans ce contexte de reflux de l'activité des institutions traditionnelles que le Patronat français prendra le relais en mettant en place un système d'apprentissage inspiré par les mêmes principes et en développant une formation sur le tas que le Dahir de 1940 tentera de réglementer.

À travers ce dahir, le législateur a cherché à organiser l'apprentissage sur des bases cohérentes. On y trouve définis les conditions matérielles de la formation, la rémunération de l'apprenti pendant et après l'apprentissage, le programme de la formation pratique et théorique, les conditions de validation de celles-ci, la durée pendant laquelle l'apprenti s'engage à travailler pour son employeur après la fin de son apprentissage, ainsi que les indemnités à verser en cas de non-respect du contrat. Ce texte qui accordait pratiquement les mêmes droits à l'apprenti qu'à l'ouvrier, puisque celui-ci était inscrit dans un registre contrôlé par l'inspection du travail et bénéficiait de la protection sociale, n'avait pas prévu de formation théorique complémentaire au travail à l'entreprise. Cette lacune sera comblée par l'arrêté résidentiel du 27 juillet 1953 qui crée les centres d'instruction professionnelle, contraint les apprentis à suivre, soit les cours professionnels du soir, soit les cours de perfectionnement et fixe à quatorze ans l'âge minimum des apprentis et à trois ans la durée d'apprentissage.

Bien que limité aux ouvriers spécialisés de l'industrie, le cadre juridique prévu par ce texte représente un progrès par rapport à la formation sur le tas, ne serait-ce que parce qu'il introduit la notion de programme et de formation complémentaire, inconnue auparavant. Et le fait qu'il ait rencontré des difficultés au niveau de son application ne diminue en rien de sa valeur. Mais à l'examen des contrats d'apprentissage, il s'avère qu'il y avait une absence de contrôle pédagogique et de programme et que la formation complémentaire n'était pas dispensée. Cette formule sera réactualisée en 1981 par la circulaire du 14 avril 1981 qui reprend un certain nombre de dispositions du dahir de 1940, l'engagement des deux parties : entreprise et apprenti par un contrat, la garantie de celui-ci par un organisme étatique, dans le cas d'espèce il s'agira de L'O.F.P.P.T et la réduction du champ d'action au secteur moderne, au sein duquel les entreprises de plus de 100 travailleurs permanents étaient contraintes d'assurer la formation d'un nombre d'apprentis équivalent à 10 % des travailleurs visés par l'apprentissage. Il s'agit de la mécanique générale, des métaux en feuille, de l'électricité, du bâtiment, du textile, de l'agro-alimentaire et de l'imprimerie.

La circulaire de 1981 a servi de base à l'expérience qui a été menée par l'O.F.P.P.T. de 1981 à 1985 à Casa-

blanca. Celle-ci a concerné un millier de jeunes apprentis, pour la plupart fils de salariés des entreprises concernées par le contrat d'apprentissage. Ces jeunes étaient placés sous le contrôle d'un cadre de l'entreprise et encadrés soit par un ouvrier, soit par un agent de maîtrise et tenus de suivre les quatre heures de cours par semaine prévues. Cette expérience, bien qu'insuffisamment préparée, a été bien accueillie par les entreprises qui lui ont porté un jugement favorable; mais le niveau hétérogène et les écarts d'âge entre les stagiaires expliquent sans doute la faiblesse de motivation des stagiaires. Elle a eu surtout le mérite d'accorder un intérêt particulier à la formation. Ceci est illustré par la création de cours professionnels de quatre heures par semaine; les spécialités visées par cet enseignement sont le calcul professionnel, la technologie, le dessin industriel ainsi que la sécurité et l'hygiène, par l'insistance sur la compétence des formateurs en entreprise, sur la qualité des locaux et des équipements qui doivent obéir aux normes et prévisions d'une coordination entre l'entreprise et l'O.F.P.T. et enfin par l'institution d'un document de liaison, le livret d'apprentissage.

Le deuxième type d'apprentissage diffère moins du premier par la philosophie que par la forme que lui impose le domaine d'activité concerné, le secteur informel ou traditionnel. Bien qu'inorganisé l'apprentissage persiste fortement dans l'artisanat, le petit commerce, le bâtiment et une partie de la mécanique-auto et se caractérise par son aspect informel et hétérogène. Cet apprentissage n'obéit ni à un programme, ni à un contrôle pédagogique, ni à une réglementation de sa durée, bien qu'on y rencontre des contrats se réclamant du dahir de 1940. Il ne bénéficie, en outre, d'aucune formation complémentaire, ni de validation à son terme. Durant cette formation, l'apprenti doit se contenter de faire appel à ses dons d'observation, non pas pour comprendre, mais pour acquérir certains gestes et savoir-faire. Le recrutement n'obéit pas aux règles académiques, la sélection se fait sur des bases subjectives, et bien que considéré comme un ouvrier, la situation matérielle de l'apprenti est souvent précaire et varie d'une entreprise à l'autre.

Il existe cependant, une version améliorée de cette deuxième forme d'apprentissage, organisée par la Direction de l'artisanat en collaboration avec les meilleurs artisans pour initier les jeunes aux méthodes de fabrication traditionnelle et assurer la survie de certains métiers en voie de disparition. Cette coopération se fait avec des artisans soigneusement choisis, soit pour mettre à leur disposition un local où ils accueillent des jeunes qui leur sont confiés, soit pour établir une convention avec ceux qui ont leur propre entreprise. La formation dure trois ans et concerne plusieurs spécialités, tissage de tapis, maroquinerie, couture, dinanderie, peinture sur bois, poterie etc. Mais outre son succès relatif, en raison du défaut de participation des meilleurs artisans, auxquels des taux de rémunération dérisoires sont proposés, cette formation dont le principe repose sur un apprentissage sur le tas contrôlé occupe une place à part qui la distingue des autres types.

Ce dernier type d'apprentissage est à distinguer des deux autres par une caractéristique importante, son rattachement à une direction de formation, contrairement aux précédents où la responsabilité de celui-ci incombait à l'entreprise. Ceci lui confère davantage de transparence, à laquelle contribue, il est vrai, le cadre scolaire dans lequel il se déroule. Pas de grandes difficultés donc, à ce niveau d'avoir des éléments précis concernant ses effectifs, son programme et son déroulement concret. Une deuxième caractéristique découlant-elle aussi de la forme scolaire qui le régit est illustrée par la coexistence de cet apprentissage avec une formation théorique, qui prend une allure plus ou moins harmonieuse d'un département à l'autre. On rencontre en effet au sein de cette dernière formule deux versions qui témoignent du degré différent de développement auquel il est arrivé, à travers les quatre secteurs économiques les plus concernés, l'agriculture, l'artisanat, l'hôtellerie et les pêches maritimes.

C'est dans les secteurs de l'artisanat, des pêches et de l'hôtellerie qu'on retrouve la forme la moins développée qui réduit l'apprentissage à sa plus simple expression. Ce sont, soit des travaux pratiques, organisés sur les lieux de production par les centres de formation de l'artisanat, soit des stages organisés par les ministères de la pêche et du tourisme. Dans le secteur de l'artisanat, les travaux pratiques prévus occupent 50 % du temps de la formation en 1ère année et 66 % en 2<sup>e</sup> année. Dans les pêches, le jeune doit totaliser

24 mois de navigation, et dans le tourisme, le stage s'effectue durant les vacances scolaires dans les hôtels pour se familiariser avec leur fonctionnement. Dans les deux cas, l'absence d'organisation et de programme, auxquels s'ajoutent la faiblesse, voire même l'absence de formation pédagogique des encadrants, posent de sérieux problèmes et l'on peut se demander si les activités prévues remplissent réellement les objectifs attendus. Il ne suffit pas en effet que l'ouvrier ou l'artisan maîtrisent leur profession, encore faut-il qu'ils possèdent une culture générale minimum, ainsi que les techniques pédagogiques leur permettant de transmettre leur pratique. La même remarque pourrait être faite pour les lieux de déroulement de cet apprentissage. Les ateliers et les chantiers sont rarement sélectionnés, les locaux sont inadaptés, l'équipement en machines déficient, et l'outillage souvent archaïque.

En ce qui concerne les travaux pratiques, l'enquête menée par la Direction de Formation Professionnelle a révélé que 50 % des stagiaires affirment ne pas disposer du matériel nécessaire, souvent en panne (24 %) en quantité insuffisante (41 %) faiblesse de la main d'œuvre (20 %) etc. Par ailleurs la comparaison de la situation par province, montre que la quantité et la qualité du matériel, décroît avec l'éloignement du centre. Pour ce qui est des stages, ce sont les problèmes d'une autre nature qui dominent, on peut citer l'exemple du secteur des pêches, où des conflits fréquents entre les patrons de pêches et les stagiaires sont signalés. Le décalage culturel qui sépare les deux protagonistes en est sans doute la cause. Toujours est-il que les stagiaires sont souvent jugés indésirables par les vieux marins.

Plus intéressante est la forme prise par l'apprentissage dans le domaine agricole. Le Ministère de l'Agriculture et de la Réforme Agraire organise une formation par alternance basée sur un enseignement général et un enseignement technique d'une part et la pratique du métier dans une exploitation agricole d'autre part. Ce séjour sur le terrain est organisé et bénéficie d'un contrôle permettant d'éliminer les exploitations où il n'y a pas suffisamment de travail, ainsi que d'une évaluation à la fin de chaque séjour. La pratique du métier dans l'exploitation agricole occupe les 2/3 du temps, soit 1980 heures sur les 2.850 heures prévues dans le niveau initiation et le tiers du temps est prévu dans le niveau qualification. La fin de chaque semaine est couronnée par une séance d'évaluation qui permet à l'élève de faire un exposé bilan de son activité dans les exploitations : (observations, interrogations et difficultés rencontrées), suivi d'un échange de points de vue avec les autres stagiaires.

Il doit certainement exister quelques expériences intéressantes, isolées telles celles qu'on retrouve dans le secteur de l'hôtellerie à Ouarzazate, où à partir de 1985 il y a un début de collaboration entre trois hôtels et l'école pour l'encadrement des élèves qui effectuent cinq heures de travaux pratiques durant une semaine. Chaque groupe de 20 élèves a droit à une semaine sur trois de T.P. Mais comparée à la formation dispensée dans les autres secteurs, celle du MARA semble reposer sur des bases plus cohérentes, avec un effort manifeste pour lier la théorie à la pratique. Elle est d'ailleurs favorablement accueillie par les chefs des exploitations agricoles, mais elle n'échappe pas pour autant aux problèmes maintes fois signalés, qu'elle partage avec la formation professionnelle assurée par le secteur public et qui se manifestent à travers les difficultés à établir des critères valables de recrutement des stagiaires, à disposer de formateurs qualifiés et à garantir un emploi aux diplômés. Cela ne tient-il pas à la forme scolaire qui régit ces modes de qualification ?

## 5. Les limites d'une formation professionnelle scolarisée

Toutes les études sur la formation professionnelle au Maroc s'accordent sur la nécessité d'améliorer la qualité de la formation et de lier l'appareil de formation à l'environnement socio-économique, afin de réaliser la mythique adéquation entre la qualification et l'emploi. Mais nulle part, on ne s'interroge sur le cadre le plus approprié pour le déroulement de cette formation. Il ne vient pas à l'esprit de douter de l'efficacité de la pré-

minence de l'organisme scolaire, considéré tout naturellement comme la seule forme possible susceptible de réaliser les objectifs de qualification. Et pourtant, combien de difficultés sont, soit générées, soit amplifiées par cette même forme scolaire.

Prenons les critères qui servent de base pour le recrutement des stagiaires, que toutes les études jugent inappropriés. Si l'on considère les critiques avancées, on constate que celles-ci sont unanimes pour condamner le recrutement par l'échec qui demeure, de fait, la voie privilégiée d'accès aux établissements de formation professionnelle. Même si l'on s'en tient au niveau d'instruction global, on remarque que celui-ci est défaillant, 40 % des formateurs estiment que les stagiaires n'ont pas le niveau requis pour assimiler l'enseignement programmé<sup>1</sup>. Il est évident que l'intérêt accordé par ce système de sélection à l'instruction global ne soulèverait pas d'objection s'il ne se faisait pas au détriment de celui des aptitudes et des motivations à apprendre un métier, confirmant ainsi le rôle d'appendice de l'école qu'on voudrait faire jouer à la formation professionnelle.

L'extension de la forme scolaire engendre également des besoins en moyens humains et matériels, que le système est impuissant à satisfaire. Tel est le cas du recrutement des formateurs dont le nombre et notamment le degré de formation sont en deçà de ce qui est attendu. On mentionne souvent la faiblesse du niveau technique et pédagogique des formateurs exerçant actuellement dans les centres de formation professionnelle. Près de la moitié des formateurs n'avaient aucune expérience d'enseignement avant d'être recrutés. Les diplômes les plus fréquemment détenus sont le niveau de technicien (57 %) et seulement 16 % ont un niveau d'ingénieur. Quant à la formation pédagogique, elle est quasiment inexistante chez la plupart des formateurs en exercice.

C'est également le cas des équipements et de la capacité d'accueil qui contraignent les responsables à recourir au système de roulement. Les conditions de travail sont dénoncées par l'étude sur l'adéquation entre formation et emploi qui recommande, entre autres « *d'abandonner dans les meilleurs délais le système du roulement qui compromet la qualité de l'encadrement pédagogique et administratif et provoque une usure rapide des équipements* ». Ce phénomène n'est, du reste, pas spécifique au Maroc. On le retrouve ailleurs, notamment en France où l'incapacité de l'école à instruire la totalité des jeunes de moins de 16 ans a contraint celle-ci à un rapprochement avec la production. Mais, à la différence de l'Allemagne où plus de la moitié des jeunes suivent une formation partagée entre l'entreprise et l'école, l'enseignement professionnel en France est dispensé dans l'enceinte même des lycées. On imagine aisément les difficultés que pourrait rencontrer un système ainsi institué pour assurer aux jeunes les qualifications et les aptitudes réclamées par les entreprises, difficultés générées justement par le décalage entre les règles de fonctionnement et les moyens qui lui sont propres d'une part, et les conditions spécifiques qui régissent l'activité de production d'autre part. D'une manière générale, l'école fonctionne comme une administration régie par des textes qui règlent dans le détail aussi bien la nature des activités que les rôles. Dans le même élan, sont en effet définis les sections, la répartition des horaires selon les disciplines, les critères d'évaluation, ainsi que les comportements des chefs d'établissement, des professeurs et des élèves. Les premiers sont tenus d'appliquer les circulaires, les seconds de respecter les instructions et les derniers de suivre les cours. À l'opposé, du fait qu'elle doit obéir au mécanisme du marché et affronter la compétition avec les autres unités de production, l'entreprise est contrainte de s'adapter constamment pour améliorer la qualité de ses services et ses produits et à les réaliser à moindre coût.

---

1. DFPF 1986; *Étude de coordination et de financement de la formation professionnelle; Rapport diagnostic.*

## *Conclusion : Quel avenir pour la formation professionnelle ?*

Notre bilan critique devrait déboucher sur des propositions permettant à la formation professionnelle d'assurer l'objectif qui lui a été assigné. La question est donc de savoir comment éviter que la pression sociale illustrée par la déscolarisation ne contraigne la formation professionnelle à une fuite en avant, et à rechercher les conditions susceptibles de favoriser une meilleure harmonisation entre sa fonction sociale qui consiste à assurer une qualification aux jeunes, avec sa fonction économique visant à fournir un personnel qualifié qui correspond aux besoins de l'entreprise. À l'heure actuelle, nous disposons de deux types de réponses à cette question, l'une pragmatique et libérale, l'autre globale et volontariste.

La première se trouve clairement explicitée à travers l'étude sur l'apprentissage, considéré à juste titre comme un moyen privilégié permettant à la formation professionnelle de se développer sur des bases solides. Cette étude<sup>1</sup> déplore l'ambiguïté de l'attitude des pouvoirs publics qui entretiennent un flou en matière de juridiction de l'apprentissage à un moment où le maximum de clairvoyance est nécessaire dans ce domaine. Il y a une contradiction entre les diverses circulaires et notamment le document du plan de réforme, qui va dans le sens du libéralisme souhaité par les entreprises, et le projet du code de travail. Ce dernier texte reprend la philosophie du dahir de 1940 en considérant l'apprenti comme un travailleur devant bénéficier d'un salaire et de droits sociaux. Il contraint en outre l'entreprise à former des apprentis dans une proportion jugée excessive. À la différence du projet de la circulaire adoptée par la sous commission apprentissage de (1985) qui laisse une grande liberté aux entreprises, sur la durée de l'apprentissage, tout en insistant sur le complément de la formation théorique qui devrait être dispensé par les centres professionnels, le projet du code du travail impose à l'entreprise une série d'obligations : octroi d'un salaire, assurance contre les accidents de travail, immatriculation à la CNSS, réglementation de l'âge de l'apprenti qui devra avoir au moins 13 ans et, enfin, contraint les entreprises employant plus de 10 travailleurs permanents exerçant dans les spécialités déterminées par l'Administration, à former des apprentis à raison de 10 % pour chacune des spécialités existantes. C'est donc l'absence d'un cadre juridique suffisamment souple régissant l'apprentissage qui bloque les perspectives d'un développement harmonieux de la formation en l'empêchant de jeter les bases d'une collaboration nécessaire avec le secteur de production, par l'établissement de conventions entre les écoles et les entreprises, d'une part, et entre les ministères et le secteur privé d'autre part.

La deuxième réponse repose sur une démarche qui se veut globale, cherchant à « s'inspirer d'une stratégie de rénovation de la modernisation des structures de la formation professionnelle » et à concevoir celle-ci « comme une option culturelle visant la valorisation de la technicité et de la productivité dans la société et les processus de production »<sup>2</sup>. Partant du constat que l'application de la réforme n'a pas permis de concrétiser l'objectif d'adapter la formation aux besoins de l'économie, cette étude considère qu'il y a trois évolutions possibles de la formation professionnelle, la première extensive, la deuxième élitiste et la troisième consistant en une orientation qui aspire à donner, au plus grand nombre de candidats, les compétences techniques nécessaires pour entamer une activité professionnelle. La première et la seconde options correspondent à deux politiques opposées, l'une cherchant à développer au maximum la capacité d'accueil de formation sans trop se soucier de l'emploi de leurs lauréats, l'autre pratiquant une sélection rigoureuse qui lui permet d'assurer la qualité et l'insertion. L'option extensive, et l'option élitiste devraient être rejetées. La première parce qu'elle donne de « faux espoirs », et la seconde parce qu'elle ne répond pas à la nécessité de valoriser la formation professionnelle et la diffusion de la technicité dans la société. C'est la dernière option qui correspon-

---

1. Christian Joussein 1986 ; Mesures destinées à promouvoir l'emploi des lauréats de la formation professionnelles. Pré-rapport concernant le diagnostic portant sur l'apprentissage ; OFPPT.

2. D.F.P.P. ; 1986 ; Adéquation entre formation professionnelle et emploi.



draît aux préoccupations de la réforme de la formation professionnelle en cours, car à la différence de la deuxième, elle ne se limiterait pas à former pour les débouchés potentiels, mais elle participerait « à mettre en place une formation de qualité dont pourront bénéficier tous les jeunes qui souhaitent acquérir un métier ». Cette option devra cependant surmonter plusieurs obstacles. Sa réalisation réclame en effet trois mesures importantes : la mise en place d'un système d'information adéquat, la promotion de l'emploi qualifié et l'amélioration de la qualité de la formation.

La première mesure permettra à l'administration de la formation professionnelle de disposer « d'un tableau de bord de la situation et de ses perspectives », grâce à la mise en place de deux structures, l'une assurant le suivi de la formation professionnelle et du marché du travail qualifié, l'autre servant de cadre à la réalisation des études et des recherches spécifiques. La deuxième grande mesure se base sur un ensemble d'actions visant la relance de l'activité économique, la promotion de l'emploi qualifié salarié et des activités qualifiées indépendantes, la réforme du système de placement, le choix des implantations et des filières ainsi que l'amélioration de la qualité de la formation. Enfin la dernière orientation qui concerne la qualité de la formation propose une série de recommandations se rapportant au recrutement des élèves, à la formation et au statut des enseignants, à l'organisation et au contenu de la formation et enfin à l'établissement des liens étroits entre la formation et la production.

Bien que chacune de ces réponses prenne place dans le cadre d'une problématique définie par les responsables administratifs qui sont à l'origine de ces deux études, le diagnostic qu'elles établissent ainsi que les recommandations qui en découlent sont d'un grand intérêt, non seulement pour les commanditaires mais également pour les chercheurs. Cela tient à leur préoccupation commune de prévoir une « thérapie » qui s'adresse simultanément aux deux systèmes en présence : la formation et la production. Il est vain en effet de continuer à faire le procès du système scolaire en dénonçant le décalage entre ce qui se dit, se fait et s'apprend à l'école, et la vie qui l'entoure sans remettre en cause certains mécanismes archaïques qui régissent le fonctionnement matériel et symbolique du système de production, et sans se demander si l'entreprise fait assez pour rendre effective l'ouverture qu'on ne cesse de réclamer à l'école. Les deux études insistent, à juste titre, sur la responsabilité des opérateurs économiques et des pouvoirs publics dans les changements à apporter dans les domaines de la révision de l'éventail des salaires, de la réforme du système de recrutement, de la promotion de la qualification au sein de l'entreprise, et de l'apprentissage. Une question demeure, celle de savoir comment progresser simultanément sur ces fronts sans tomber ni dans un dirigisme qui ignore les contraintes du secteur productif, ni dans un laxisme qui identifie libéralisme et anarchie. En fait, la ligne de partage qui évite ces deux excès réside dans un équilibre entre les mesures initiatives et les mesures réglementaires. Cette démarche pourrait être appliquée au niveau des deux points stratégiques de la formation professionnelle, celui des débouchés et celui de la formation professionnelle proprement dite.

C'est ainsi que dans le cadre d'une politique globale qui inclurait une modernisation des conditions de production, les pouvoirs publics pourraient inciter les entreprises à recruter la main d'œuvre qualifiée selon un quota qui varierait avec leurs caractéristiques économiques et techniques. En contrepartie, celles-ci se verraient accorder l'exonération de certaines charges ou la réduction d'impôts, voire même la préférence à des entreprises étrangères lorsque leurs produits atteignent un niveau de compétition raisonnable. D'autres mesures sont proposées pour la promotion de l'emploi qualifié, en suggérant qu'il soit demandé à toute entreprise, devant recourir aux services d'un technicien étranger, de le binômer avec un homologue marocain de manière à ce que celui-ci soit apte à lui succéder. Ces dispositions et bien d'autres, en particulier, des actions plus vigoureuses dans le domaine de la valorisation de la formation professionnelle intégrée dans une politique globale visant une réforme de l'éventail des salaires, pourraient favoriser chez les milieux professionnels une plus grande responsabilité en matière de promotion de l'emploi, à condition cependant que



celle-ci soit adoptée dans le cadre d'une concertation permanente entre les différents partenaires sociaux, responsables, formateurs, employeurs, élèves et parents.

Le second aspect stratégique, c'est la qualité de la formation. Ici également, les solutions passent par une prise de conscience sur l'utilité d'une formation de qualité et la nécessité d'une participation active entre l'école et l'entreprise. Toutefois, des changements sont en cours. D'ores et déjà, le fonctionnement de la formation professionnelle repose sur plusieurs niveaux de concertation qui permettent aux employeurs, responsables et formateurs de se retrouver régulièrement dans le cadre de la Commission Nationale de la Formation Professionnelle et celui de la Commission Provinciale de la Formation Professionnelle et surtout des Conseils de Perfectionnement. Il serait souhaitable cependant que les différents partenaires sociaux prennent davantage de recul par rapport à ce qui se fait actuellement, pour envisager d'autres formules permettant de mieux prendre en charge la formation. Il faut en particulier cesser de considérer la forme scolaire de la formation professionnelle comme une fatalité. Par son coût et sa tendance à se constituer comme une fin en soi, elle posera des problèmes difficilement maîtrisables dans l'avenir. Il est temps d'encourager les grandes et moyennes entreprises à devenir les maîtres d'œuvre en matière de formation, en les incitant à prévoir des espaces de formation autonomisés par rapport à leur secteur de production. Certes, l'instauration d'un système « dual » tel qu'il existe en Allemagne ne se décrète pas, mais sa méditation est utile pour celui qui veut attaquer le problème de l'adéquation entre la formation professionnelle et l'emploi à sa racine.

## ***Bibliographie***

- Clemenceau Patrick; 1984; Mesures destinées à promouvoir l'emploi des lauréats de la formation professionnelle; Audit de la formation professionnelle
- Direction de la Planification de la Formation Professionnelle (DPFP); 1986; Étude de coordination et de financement de la formation professionnelle; Rapport diagnostic.
- DPFP; 1986; Adéquation entre formation professionnelle et emploi.
- DPFP; 1987; Étude de la planification régionale; Rapport méthodologique
- Direction de la Formation Professionnelle; 1988; Observation et évaluation de la formation professionnelle
- Joussein Christian; 1986; Pré rapport concernant le diagnostic portant sur l'apprentissage; OFPPT
- Mouvement Éducatif; Rapport présenté à la conférence Internationale de l'Éducation
- Années 1978-79 – 1979-80
- Années 1980-81 – 1983-84
- Années 1986-87 – 1987-1988
- Années 1988-89 – 1989-90
- Prost Alain 1986; L'enseignement s'est-il démocratisé? Les élèves de l'agglomération d'Orléans de 1945 à 1990; PUF; Paris
- Salmi Jamil; 1985; Crise et reproduction sociale au Maroc; Éditions Maghrebines; Casablanca
- Secrétariat d'État Chargé de la Formation professionnelle; Direction de la Formation professionnelle Privée; 2004. Évolution des effectifs des stagiaires, des lauréats et de la capacité d'accueil des établissements de formation professionnelle des secteurs publics et privés.
- Tanguy Lucie; 1982; L'école et l'entreprise, l'expérience des deux Allemagnes; La Documentation Française
- Tanguy Lucie; 1986; L'introuvable relation formation/ emploi; Un état des recherches en France; la Documentation Française
- Zouggar Ahmed; 2000; Le projet de la Charte Nationale d'Éducation et de Formation; Rapport du Social; Bulletin Économique et Social du Maroc

Zougari Ahmed 2002; Formation et insertion professionnelle; Rapport du Social; Bulletin Économique et Social du Maroc.