

# ommaire

- 2 Préambule
- 3 Introduction
- 3 Champs d'action de la formation en cours d'emploi (FCE)
- 5 Financement de la formation en cours d'emploi
- 5 Projet de cadre juridique et réglementaire de la formation en cours d'emploi
- 5 Offre de formation en cours d'emploi
- 6 Impact de la formation en cours d'emploi
- 6 Programmes d'alphabétisation fonctionnelle
- 6 Bilan physique et financier de la formation en cours d'emploi
- 9 Perspectives 2006-2010
- 9 Thématiques examinées par la sous commission « formation en cours d'emploi et alphabétisation fonctionnelle »
- 9 Thème n° 1 : La gestion de la formation en cours d'emploi
- 12 Thème n° 2 : le système d'information de la formation en cours d'emploi
- 13 Thème n° 3 : la validation des acquis professionnels des salariés (VAP)
- 14 Thème n° 4 : Le crédit-temps-formation (CTF)
- 16 Thème n° 5 : la qualification de l'ingénierie nationale de la formation en cours d'emploi
- 17 Thème n° 6 : Le développement des programmes d'alphabétisation fonctionnelle
- 19 Axes de réflexion
- 20 Annexe : Liste des membres de la sous-commission «formation en cours d'emploi et alphabétisation fonctionnelle »



## Préambule

Les cinq dernières années ont connu des réformes importantes et stratégiques, visant la valorisation du capital humain, la promotion de l'emploi et la modernisation de l'économie.

Ces réformes se sont concrétisées par la mise en œuvre de la Charte Nationale d'Education et de Formation ainsi que le lancement de plusieurs chantiers socioéconomiques concernant, notamment, la poursuite du processus de libéralisation économique, l'amélioration de l'environnement de l'entreprise, la dynamisation du secteur financier, le renforcement des infrastructures de base et la lutte contre la pauvreté et les disparités régionales.

Afin d'accompagner ces chantiers et d'être réactif vis-à-vis des besoins actuels et prévisionnels du marché de l'emploi en compétences, le SEFP organise, les 31 Octobre et 1<sup>er</sup> Novembre 2006, avec ses partenaires, les Premières Assises Nationales de la Formation Professionnelle.

Ces assises ont pour finalités de :

- dresser le bilan à mi-parcours (2000/2005) de la mise en œuvre de la Charte Nationale d'Education et de Formation (volet formation professionnelle) ;
- élaborer une stratégie de développement de la formation professionnelle à moyen terme (horizon 2010) et à long terme (horizon 2015).

Trois thèmes constituant les principaux leviers de changement prévus par la Charte Nationale d'Education et de Formation ont été retenus pour être débattus durant ces assises. Il s'agit :

**1. de l'adéquation formation/emploi**, qui traitera les 4 sous thèmes suivants :

- le développement de l'apprentissage (loi n° 12.00) ;
- le développement de la formation en cours d'emploi et de l'alphabétisation fonctionnelle ;
- le développement du secteur privé de la formation professionnelle (loi n° 13.00) ;
- la réingénierie du dispositif de formation professionnelle selon l'approche par compétences.

**2. du programme émergence** : besoins en compétences pour les secteurs de l'offshoring et de la sous-traitance industrielle ;

**3. de la gouvernance du système de la formation professionnelle.**

Le présent rapport traite le 2<sup>ème</sup> volet du thème relatif à l'adéquation formation/emploi, en l'occurrence, «le développement de la Formation en Cours d'Emploi et de l'Alphabétisation Fonctionnelle », sur la base de la synthèse des travaux de la sous-commission constituée à cet effet (cf. liste en annexe).

## *Introduction*

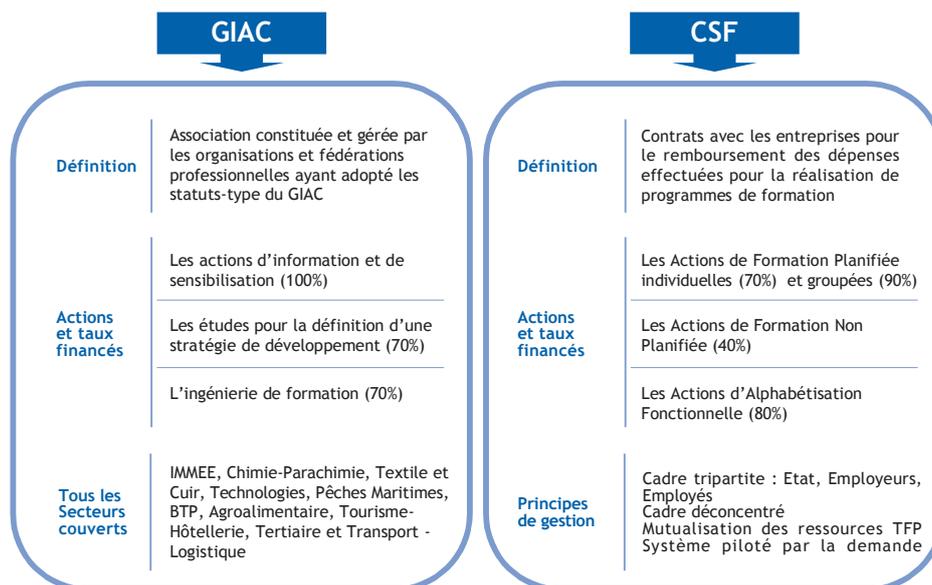
La mise à niveau continue des compétences des ressources humaines constitue la meilleure protection tant pour les entreprises que pour les salariés contre les aléas économiques. Les évolutions du marché et des technologies exigent en effet des restructurations et des adaptations continues de l'organisation et des outils de production des entreprises.

Dans ce cadre, les pouvoirs publics ont engagé depuis 1996, de concert avec les partenaires sociaux, une profonde réforme s'appuyant sur les mécanismes Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) et Contrats Spéciaux de Formation (CSF) et visant à encourager les entreprises à intégrer la formation continue de leurs ressources humaines dans leurs plans de développement.

## *Champs d'action de la formation en cours d'emploi*

La formation en cours d'emploi (FCE) est régie depuis 2002 par le décret portant création de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP) tel que modifié et complété et les manuels de procédures des CSF et des GIAC. Les actions de formation en cours d'emploi, financées sur une fraction de TFP, comprennent :

- les actions d'information et de sensibilisation à la formation en cours d'emploi au profit des organisations, des chambres professionnelles et des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises ;
- les études et le conseil pour la définition d'une stratégie de développement des entreprises et des branches professionnelles et des besoins en formation en cours d'emploi qui en découlent ;
- l'ingénierie des plans de formation en cours d'emploi, qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation qui en découlent ;
- les actions de formation continue (réalisation des programmes de formation au profit des salariés).



## Réforme de 2006

En 2006, une nouvelle réforme du système des CSF a été mise en place de concert avec les partenaires sociaux et un nouveau manuel de procédures des CSF est entré en vigueur à partir de janvier 2006.

Les principes sous jacents à cette réforme visent essentiellement :

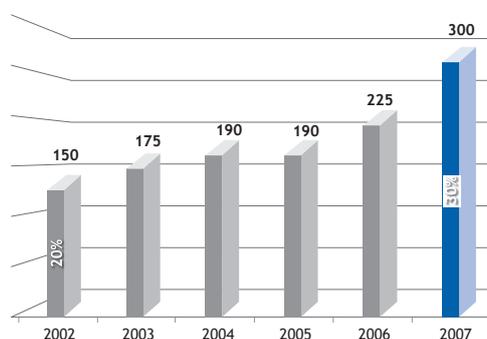
- Le recentrage des missions des différents intervenants en termes d'orientation du système (le CCCSF), de supervision (les CRCSF) et d'exécution opérationnelle (les Unités de Gestion des CSF) ;
- La sécurisation du système par l'instauration d'une nouvelle procédure de vérification de l'éligibilité des entreprises bénéficiaires par l'OFPPT ;
- L'optimisation des procédures destinées aux entreprises ;
- La professionnalisation du contrôle en le confiant à un organisme externe spécialisé ;
- Le développement des formations sectorielles et groupées pour cibler en priorité la PME/PMI ;
- La mise en place d'une nomenclature des coûts pour les actions de formation financées ;
- Le renforcement du rôle des GIAC en matière de conseil et d'ingénierie de formation en cours d'emploi.

Concernant les GIAC, un nouveau manuel de procédures est en cours d'élaboration pour tenir compte en particulier de la réforme des CSF.

## Financement de la formation en cours d'emploi

Afin d'assurer la pérennité du financement de la formation en cours d'emploi, un décret modifiant le décret portant création de la TFP a été adopté en 2002 aux termes duquel une fraction de 20% du produit de la TFP est réservée, au titre de 2002, au financement des actions de formation en cours d'emploi, soit 150 MDH. Cette fraction atteindra 30% à l'horizon 2007, soit 300 MDH environ.

Evolution du budget de la formation en cours d'emploi  
(En pourcentage du produit de la TFP et Montant en MDH)



## Projet de cadre juridique et réglementaire de la FCE

Le SEFP a élaboré, de concert avec les partenaires sociaux, un projet de loi portant organisation de la formation en cours d'emploi. Parmi ses principales dispositions, il y a lieu de citer la consécration de la gestion tripartite actuelle (Etat, employeurs, salariés), l'institution de la responsabilité des employeurs à assurer la FCE et le devoir des salariés de suivre cette formation et l'institution du principe de la validation des acquis professionnels des salariés et celui du crédit-temps-formation.

## Offre de formation en cours d'emploi

L'offre de formation en cours d'emploi s'est considérablement développée depuis la mise en place en 1996 des CSF et des GIAC. Cependant, elle n'est pas suffisamment maîtrisée en ce qui concerne les activités, la qualité des intervenants, les outils utilisés,...

C'est ainsi que le SEFP a initié la mise en place d'un système de qualification des organismes de conseil et de formation, l'objectif étant notamment de mettre à la disposition des entreprises l'information requise pour le choix des organismes de conseil et de formation en cours d'emploi, les plus qualifiés.



Par ailleurs, et afin d'impulser un processus durable de recours à l'ingénierie de formation par les entreprises en particulier les PME/PMI, le SEFP a procédé en 2004 à l'élaboration de deux guides méthodologiques de l'Ingénierie de formation et de l'analyse stratégique.

Lesdits guides ont été conçus en collaboration avec les parties concernées notamment les GIAC et les cabinets conseil. Des programmes de perfectionnement ont par ailleurs été organisés au profit des consultants privés et des gestionnaires de la FCE.

## *Impact de la formation en cours d'emploi*

Afin d'évaluer l'impact de la formation en cours d'emploi sur la productivité et la compétitivité des entreprises, une étude a été lancée, avec le concours de la Fondation Européenne pour la Formation (ETF), selon une démarche alliant une enquête auprès des entreprises et des salariés et l'analyse économétrique.

**Les premiers résultats de l'étude montrent que les entreprises qui recourent aux CSF et aux GIAC pour développer réellement leurs compétences réalisent en moyenne un gain supplémentaire au niveau de leur chiffre d'affaire et de la valeur de leur production, respectivement, de 14.50% et de 11.44%.**

**Par contre, les entreprises qui utilisent les CSF et les GIAC pour une simple réduction des charges sont sévèrement sanctionnées et l'effet devient même négatif : -14.48% sur le chiffre d'affaire et -13.26% sur la valeur de la production.**

## *Programmes d'alphabétisation fonctionnelle*

La promotion de la formation en cours d'emploi ne peut se faire sans le développement au préalable des programmes d'alphabétisation fonctionnelle des salariés. Afin de dépasser les problèmes rencontrés pour la réalisation des programmes sectoriels d'alphabétisation, un projet de décret a été élaboré pour la prise en charge de primes allouées aux salariés qui ont suivi une formation d'alphabétisation fonctionnelle.

## *Bilan physique et financier de la formation en cours d'emploi*

### **Bilan des activités des GIAC**

A fin août 2006, 9 GIAC sont constitués et couvrent l'ensemble des secteurs économiques. L'assistance financière qui leur a été accordée dépasse 48 MDH. Environ 590 entreprises ont pu bénéficier du mécanisme GIAC dont plus de 75% sont des PME/PMI.

Bilan des activités des GIAC

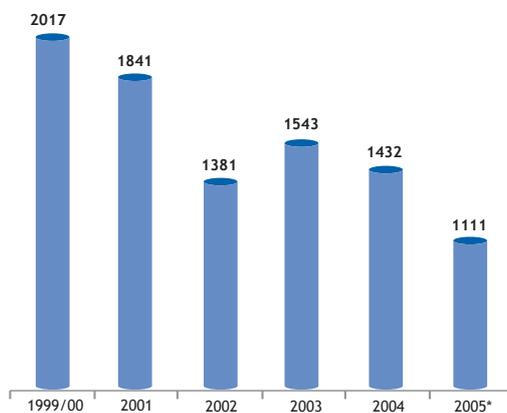
GIAC	Date de création	Montant des conventions (en MDH)		Dossiers agréés		
		BGE (1)	TFP (2)	Nombre de dossiers	Nombre d'entreprises	Participation accordée (en MDH)
IMMEE, Chimie-Parachimie	Oct. 95	6,5	7	271	220	13,10
Textile/ Cuir	Juin 96	3,4	7,5	121	101	5,73
Technologies	Juil. 96	3,4	4,84	85	80	5,79
BTP	Oct. 96	1,2	2,5	45	38	2,70
Pêches Maritimes	Avr. 97	3,2	1,4	73	66	5,63
Hôtellerie/ Tourisme	Jan. 02	1,5	1	55	52	1,02
Agroalimentaire	Juin 02	-	2,6	16	16	1,18
Transport/ Logistique	Déc. 05	-	1	10	10	0,23
Tertiaire	Juin.06	-	1,16	6	6	0,13
<b>TOTAL</b>		<b>19,2</b>	<b>29</b>	<b>682</b>	<b>589</b>	<b>35,51</b>

(1) : Budget Général de l'Etat

(2) : Taxe de Formation Professionnelle (pour la période 2004-2006)

Bilan des CSF

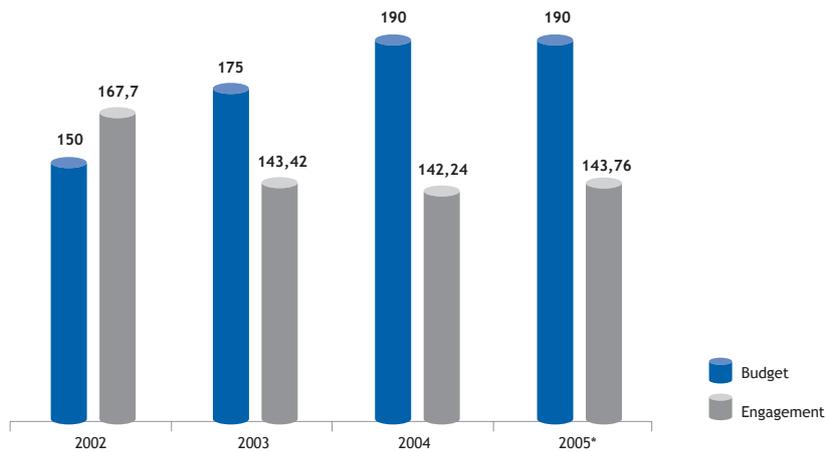
Evolution du nombre d'entreprises privées bénéficiaires



\* Situation non définitive



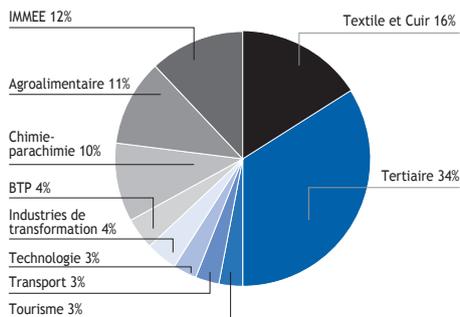
Evolution des indicateurs financiers (en MDH)



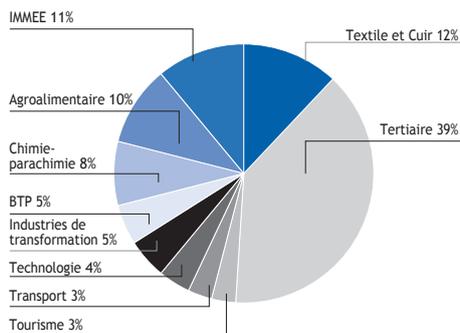
\* Situation non définitive

### Répartition des entreprises bénéficiaires et de la TFP par secteur

Répartition de la TFP des entreprises bénéficiaires par secteur



Répartition des entreprises bénéficiaires par secteur



## *P*erspectives 2006-2010

L'objectif visé est de faire bénéficier, chaque année, des actions de formation en cours d'emploi 30 % des salariés déclarés à la CNSS à l'horizon 2010.

Tous les efforts sont déployés pour atteindre cet objectif quantitatif tout en assurant un impact réel sur la compétitivité des entreprises.

La consolidation des mécanismes mis en place, le ciblage des secteurs des TIC, du textile/habillement et du tourisme/hôtellerie, la mise en place du cadre juridique régissant la formation en cours d'emploi, sont autant de chantiers ouverts pour atteindre l'objectif sus-visé.

## *T*hématiques examinées par la sous commission « formation en cours d'emploi et alphabétisation fonctionnelle »

La sous commission «formation en cours d'emploi et alphabétisation fonctionnelle» a tenu 4 réunions durant la période mai-juillet 2006.

Les travaux ont porté sur 6 thématiques couvrant les aspects de l'offre et la demande de la formation, la gestion et le financement :

- La gestion des mécanismes de la formation en cours d'emploi ;
- Le système d'information de la formation en cours d'emploi ;
- La validation des acquis professionnels des salariés ;
- Le droit individuel du salarié à la formation dans le cadre d'un crédit-temps-formation ;
- La qualification de l'ingénierie nationale de conseil et de formation en cours d'emploi ;
- Le développement des programmes d'alphabétisation fonctionnelle.

## *T*hème n° 1 : La gestion de la formation en cours d'emploi

La réforme du système de formation en cours d'emploi, initiée avec la collaboration de la Banque Mondiale, a instauré une gestion tripartite et décentralisée du système, assurée par un Comité Central et des Comités Régionaux.



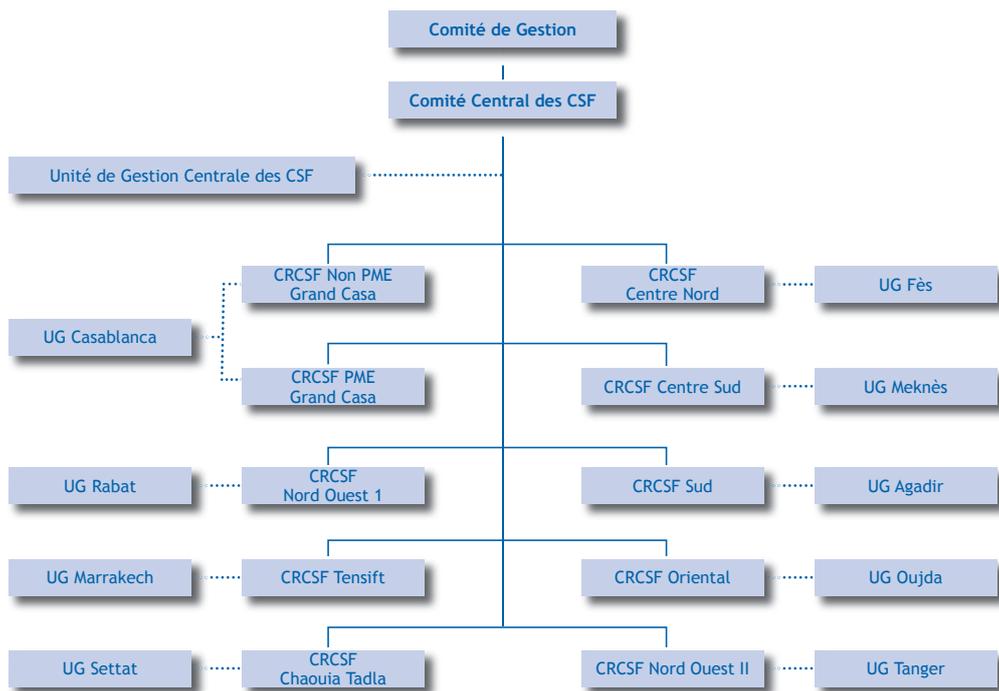
Les structures administratives de l'OFPPT ont été chargées des unités de gestion du système pour assurer notamment l'interface directe avec les entreprises, l'étude et le contrôle des dossiers et la préparation de la décision pour les comités institués.

L'objectif recherché de la réforme de 1996 est de faire évoluer la formation continue vers un système où les fonds de la TFP sont mutualisés et dans lequel les employeurs et employés assurent un rôle prépondérant dans la gestion.

Compte tenu du retard enregistré pour l'adoption du projet de loi prévu par le 3ème projet avec la Banque Mondiale, il a été retenu l'amendement du décret portant création de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP) pour pérenniser le financement de la formation en cours d'emploi.

Ce même décret confie la conclusion des contrats spéciaux de formation professionnelle au comité de gestion de l'OFPPT dans les conditions fixées par le manuel de procédures des CSF. Il définit également les missions des Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) et les conditions de leur financement.

### Organigramme actuel des instances de gestion des CSF

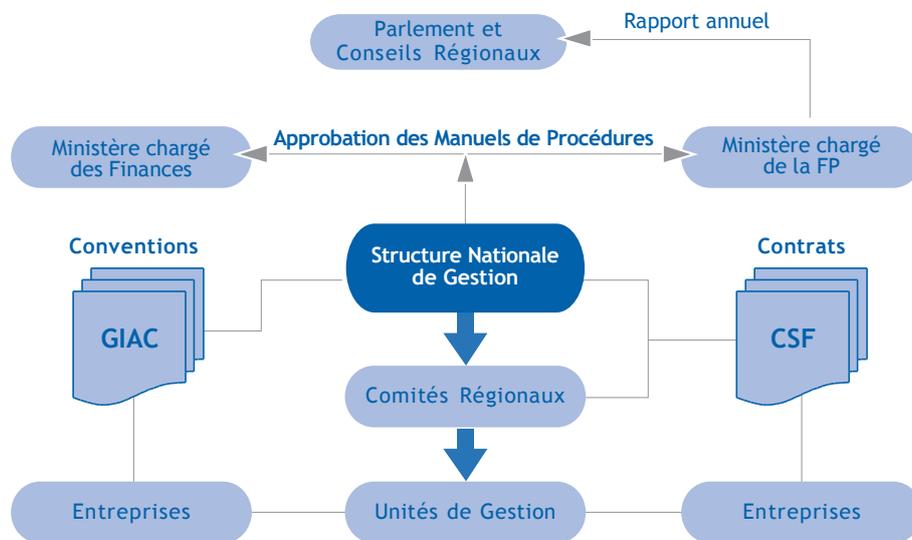


Suite à une étude réalisée en 1998 dans le cadre du 3ème projet avec la Banque Mondiale, il a été proposé de confier la gestion de la FCE à une fondation afin de garantir une responsabilisation des partenaires sociaux et une indépendance à travers l'instauration d'une structure autonome à gestion tripartite.

**Une 1ère version du projet de loi portant organisation de la formation en cours d'emploi** a alors été préparée dans ce sens.

A l'époque, l'instauration d'une telle structure autonome, n'a pas reçu l'aval des partenaires sociaux qui ont jugé cette opération prématurée en attendant qu'ils soient dotés des outils nécessaires pour piloter efficacement la formation en cours d'emploi.

**Une 2ème version** a alors été finalisée en 2001 dans le cadre du dialogue social et prévoit de consacrer la gestion de la FCE dans le cadre des instances de gestion de l'OPFPT notamment le Comité de Gestion.



Les textes d'application du projet de loi ont alors été préparés et présentés aux partenaires membres du comité de gestion.

Lors de la création de l'ANAPEC, une autre option a été envisagée visant à lui confier la gestion de la FCE et une **3ème version** a été élaborée sur cette base.

Le centre de toute réforme doit être « l'entreprise et ses salariés ». La gestion de la formation en cours d'emploi ne peut être posée sans tenir compte de l'ensemble de la problématique.

Indépendamment du choix de l'instance de gestion des fonds de la formation continue, c'est l'amélioration de la gestion du système qui permettra à ce type de formation de répondre aux objectifs qui lui ont été assignés.

En juin 2004, et suite aux irrégularités relevées dans la gestion des CSF au niveau de Casablanca, la CGEM a saisi Monsieur le Premier Ministre, par lettre du 8 juin 2004, pour lui proposer la création d'une institution paritaire pour la FCE, sous forme d'une agence ou d'une fondation, dont les mécanismes de gestion seraient ceux d'un organisme privé.



La CGEM fait notamment prévaloir pour étayer cette demande, la gestion de la FCE jugée bureaucratique et le manque de neutralité de l'OFPPPT dans la gestion du dispositif.

L'UMT considère que la formation continue est déjà externalisée de l'OFPPPT depuis 1996 (CCCSF et CRCSF) ; l'OFPPPT est juste une structure administrative d'appui aux instances décisionnelles des CSF et évite donc au système des charges salariales supplémentaires dans le cas de la création d'une nouvelle entité.

## *Thème n° 2 : le système d'information de la formation en cours d'emploi*

Sur recommandation des instances de gestion de la FCE, l'OFPPPT a entrepris depuis 1996 la mise en place des outils de gestion interne des CSF permettant de suivre les activités des CRCSF et les comptes des CSF.

Ces outils de gestion n'ont pas suffisamment évolué depuis la mise en place des CSF et le système d'information actuel, aux performances modestes, présente plusieurs limites.

Les données statistiques quantitatives sur les activités conduites dans le cadre des CSF ne sont parfois pas disponibles, ou prennent beaucoup de temps à être préparées et consolidées.

A part les situations statistiques se rapportant aux données fondamentales sur les CSF, le système d'information ne permet notamment pas de procéder à des analyses quantitatives et qualitatives pour estimer le degré de réalisation des objectifs de développement des entreprises bénéficiaires.

La mise en oeuvre de la réforme des mécanismes de la formation en cours d'emploi doit nécessairement s'appuyer sur un système d'information fiable et partagé permettant une production périodique de données qualitatives et quantitatives.

Lors de la validation par les partenaires sociaux de la réforme 2006, un ensemble de mesures ont été décidées et des moyens financiers ont été accordés à l'OFPPPT pour l'amélioration du système d'information accompagnant la réforme.

Il est donc nécessaire de mettre en place, avant 2007, un système d'information des CSF et des GIAC, fiable et partagé permettant de disposer de tous les croisements nécessaires dans des délais raisonnables et des analyses qualitatives et quantitatives périodiques.

Des études d'évaluation périodiques de l'impact des politiques de formation en cours d'emploi devraient être par ailleurs menées au niveau des entreprises et des salariés pour identifier les lacunes et dysfonctionnements du système tant au niveau des procédures de financement qu'au niveau de l'atteinte des objectifs des entreprises en matière de qualification des ressources humaines. La première expérience de mesure d'impact de la FCE, menée avec l'appui de la Fondation Européenne pour la Formation (ETF) devra dans ce sens être consolidée et renouvelée périodiquement.

Les évaluations individuelles des plans de formation par les entreprises pourraient être encouragées par un financement au niveau du système des CSF.

Le manuel de procédures des CSF de 2006 prévoit que les bénéficiaires remplissent des fiches d'évaluation des actions de formation qui doivent dès à présent être exploitées tant par les entreprises que par les gestionnaires du système.

## *Thème n° 3 : La validation des acquis professionnels des salariés (VAP)*

### **Contexte et justification**

Afin de consolider et pérenniser les mécanismes de développement de la formation en cours d'emploi, un projet de texte de loi sur la formation en cours d'emploi a été élaboré et finalisé avec les partenaires sociaux.

Ce projet introduit des dispositions qui incitent à mieux valoriser la compétence professionnelle acquise dans l'entreprise par la validation des acquis professionnels (VAP) et la préparation d'un diplôme ou la certification des compétences.

En effet, l'ensemble des activités professionnelles exercées de façon continue ou non pendant une durée déterminée et en rapport avec la certification professionnelle visée peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis.

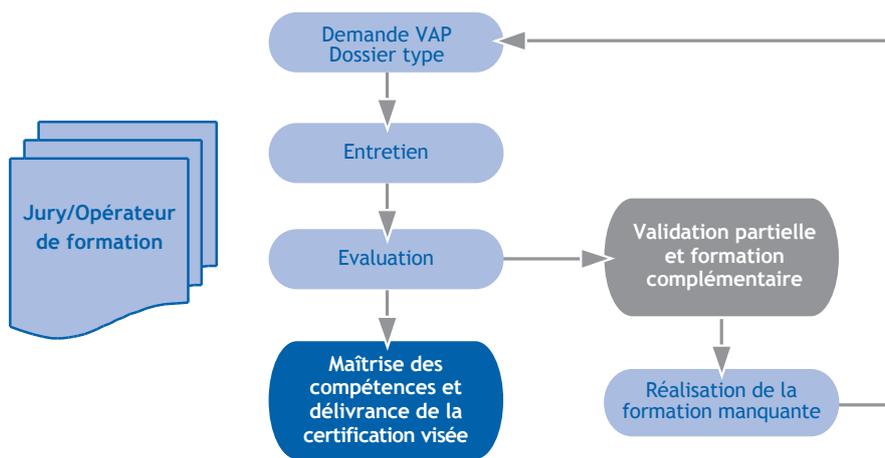
### **Projet de procédure d'organisation de la VAP**

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider ses acquis professionnels en vue de la préparation ou l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme figurant sur une nomenclature des certifications professionnelles, arrêtée par l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle.

La validation des acquis professionnels est un processus en quatre étapes comprenant l'étude du dossier, l'entretien, l'évaluation et la détermination de la formation complémentaire éventuelle, au terme duquel le jury se prononce sur les acquis et les besoins en formation du salarié.

La demande de validation des acquis professionnels est soumise à un jury constitué par l'opérateur de formation concerné par la certification professionnelle visée. Ce jury comprend, outre les formateurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes, notamment les professionnels, pour apprécier la nature des acquis.

L'évaluation de la validation des acquis professionnels doit permettre au jury de vérifier si les acquis dont fait état le salarié correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance de la certification professionnelle visée, auquel cas, la certification est délivrée.



Autrement, le jury se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des compétences devant faire l'objet d'une formation complémentaire.

Ladite formation complémentaire est assurée par les opérateurs habilités à délivrer les certifications professionnelles. Au terme de cette formation, le salarié reprend le processus pour la validation complète de la certification visée.

Dans un premier temps et en préparation de la mise en œuvre du système, des expériences sectorielles devraient être lancées pour tester les mécanismes et outils à mettre en place et à généraliser dans une deuxième phase.

## Thème n° 4 : Le Crédit-Temps-Formation (CTF)

### Contexte et justification

Le crédit-temps-formation, prévu par le projet de loi portant organisation de la formation en cours d'emploi, a pour objet de permettre à tout salarié en activité de bénéficier, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation continue indépendamment de celles organisées par l'entreprise dans laquelle il exerce une activité professionnelle.

### Projet de procédure d'organisation du CTF

Le crédit-temps-formation est destiné à tout salarié déclaré à la CNSS et qui justifie d'une activité professionnelle déterminée.

Le salarié qui désire bénéficier d'une action de formation en cours d'emploi dans le cadre du crédit-temps-formation doit formuler une demande écrite à son employeur. La demande indique notamment la date de début de formation, son intitulé, son programme, sa durée et l'organisme prestataire de formation.

L'employeur peut reporter la date proposée pour bénéficier du crédit-temps-formation en motivant sa décision. Le salarié peut présenter une nouvelle demande s'il estime que les motivations de ce report ont cessé.

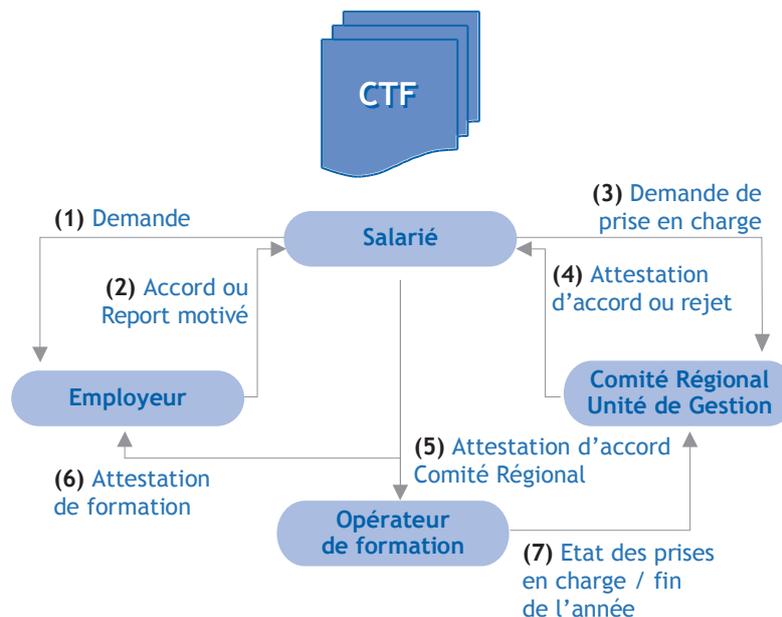
En raison de nécessités propres à l'entreprise dûment motivées, l'employeur peut différer les demandes du crédit-temps-formation de certains salariés qui remplissent les conditions sus-citées si leur absence peut avoir des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise.

Le salarié autorisé par l'entreprise pour bénéficier du crédit-temps-formation dépose un dossier de demande de prise en charge des frais de formation auprès de l'Unité de Gestion concernée.

Une fois la prise en charge est accordée, le salarié reçoit une attestation d'accord qu'il présente à l'organisme de formation.

### Principes pour la mise en place du CTF

- Valider le concept de mise à la disposition du salarié d'un crédit-temps-formation qui lui permet de décider lui-même de l'accès à une formation ;
- Fixer le minimum annuel de crédit-temps-formation cumulable sur 5 ans (proposition actuelle 2 jours/an) ;
- Fixer les conditions auxquelles doit satisfaire le salarié et les conditions de dépôt de la demande de bénéfice du crédit-temps-formation ;
- Fixer les conditions de prise en charge du financement de la formation dans le cadre du crédit-temps-formation.





## *Thème n° 5 : La qualification de l'ingénierie nationale de la formation en cours d'emploi*

Les mécanismes GIAC et CSF ont permis le développement du marché de la formation en cours d'emploi et l'éclosion d'une ingénierie nationale des ressources humaines assurée aussi bien par les organismes privés de conseil et de formation que par les établissements publics de formation professionnelle.

L'offre de formation en cours d'emploi, constituée des organismes de conseil et de formation (OCF) demeure cependant peu maîtrisée du point de vue des activités principales de ses intervenants, de leurs tailles, de leurs statuts juridiques...

Le marché de l'offre s'est développé en l'absence de toute obligation de déclaration préalable à la réalisation d'activités de formation en cours d'emploi ou d'un système de sélection des opérateurs les plus qualifiés.

Le potentiel du marché de l'offre n'est estimé qu'a posteriori par l'analyse des participations financières accordées dans le cadre des CSF. Le bilan disponible dans ce sens renseigne uniquement sur la répartition annuelle de la part du marché dans le cadre des CSF.

Afin d'impulser un processus durable de recours à l'ingénierie de formation par les entreprises en particulier les PME/PMI, Le SEFP a procédé en 2004, avec l'appui d'une assistance technique internationale, à l'élaboration de deux guides méthodologiques portant sur les études d'analyse stratégique et sur l'ingénierie des plans de formation.

Des sessions de formation et de perfectionnement ont été organisées au profit de 90 personnes ressources relevant des cabinets conseil spécialisés et des structures de gestion de la formation en cours d'emploi sur l'utilisation des guides précités.

Par ailleurs, le SEFP a initié la mise en place d'un système de qualification des organismes de conseil et de formation ayant pour principaux objectifs de :

- Cerner la constitution et l'évolution du marché de l'offre de formation en cours d'emploi (deux types de prestataires : cabinets de conseil et d'ingénierie et dispensateurs de formation continue) ;
- Elaborer et mettre en œuvre une procédure de qualification des organismes de conseil et de formation en cours d'emploi sur la base de critères clairement définis en termes de moyens humains et matériels, d'organisation pédagogique et administrative, d'expérience dans le domaine, etc.
- Mettre en place un système d'information au profit des entreprises pour le choix des organismes de conseil et de formation en cours d'emploi.

A terme et de manière progressive, seuls les organismes de conseil et de formation qualifiés devront avoir accès aux mécanismes de FCE.

## Thème n° 6 : Le développement des programmes d'alphabétisation fonctionnelle

### Contexte et justification

La mise à niveau des ressources humaines de l'entreprise marocaine passe par le développement des compétences de base des salariés dans le cadre de programmes d'alphabétisation fonctionnelle leur permettant de s'insérer dans les actions de formation en cours d'emploi.

Les actions d'alphabétisation fonctionnelle, préalables à toute action de formation au profit des salariés, sont éligibles au financement des CSF depuis 1998.

Inscrites ou non dans le cadre d'un plan de formation, les actions d'alphabétisation sont remboursées au taux de 80%, dans la limite d'un coût plafonné<sup>(1)</sup> à 3000 Dh par personne alphabétisée.

Toutefois, et dans le cadre des programmes d'alphabétisation fonctionnelle lancés en partenariat avec les organisations professionnelles, certaines difficultés ont été relevées :

- Les salariés veulent bénéficier des actions d'alphabétisation durant les heures de travail en conservant leurs salaires correspondants, ce que les employeurs refusent ;
- L'insuffisance des moyens de transport et de sécurité pour les salariés bénéficiaires des actions d'alphabétisation en dehors des heures de travail notamment pour les secteurs à forte main d'œuvre féminine.

### Mesures de développement de l'alphabétisation fonctionnelle

Afin de dépasser lesdits problèmes et à la demande du Comité National de la Mise à niveau de l'Economie, un projet de décret a été élaboré pour la prise en charge de primes allouées aux salariés qui ont suivi une formation d'alphabétisation fonctionnelle.

Lesdites primes sont calculées sur la base du SMIG pour un maximum de 200 heures de formation par salarié alphabétisé.

Ledit projet de décret préparé par le SEFP et validé par le Conseil d'Administration de l'OFPPT le 28 juillet 2003, a été transmis pour visa au Ministère chargé des Finances en février 2004.

Le Ministère chargé des Finances a émis, lors d'une réunion de travail en 2004 les réserves suivantes sur le projet de décret :

<sup>(1)</sup> A partir du 1er janvier 2006 (au lieu de 2000 DH) et en dehors du plafond de la participation financière accordée à l'entreprise



- 1- Le principe de servir des primes - sur les crédits destinés au CSF- à des salariés ne peut être retenu au regard de la réglementation en vigueur et qui exige qu'un service soit rendu à l'Etat en contrepartie;
- 2- les actions d'alphabétisation fonctionnelle bénéficient déjà d'une prise en charge dans le cadre du système des CSF ;
- 3- L'éventuelle demande de généralisation de ce principe à toutes les actions de formation en cours d'emploi peut générer des problèmes par la suite, notamment au niveau des moyens de financement.

### Dispositions du projet de décret

« Une proportion de la fraction de la TFP affectée à la formation en cours d'emploi (décret n° 2.73.633 modifié et complété en 2002), fixée par le Comité de Gestion de l'Office, est affectée à la prise en charge de primes allouées aux salariés qui ont suivi une formation d'alphabétisation fonctionnelle, validée par une attestation d'alphabétisation délivrée par les organismes agréés par décision conjointe des autorités gouvernementales chargées de la formation professionnelle et de la lutte contre l'analphabétisme.

Les primes sus-visées sont calculées sur la base du SMIG pour un maximum de 200 heures de formation par salarié alphabétisé.

Les modalités d'application de cette disposition sont fixées dans le manuel de procédures ».

## *Axes de réflexion*

Thèmes	Axes de réflexion
<b>Organisation et gestion de la FCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Préparation des conditions permettant aux partenaires sociaux d'assumer entièrement la responsabilité de la gestion et du pilotage de la formation en cours d'emploi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mise en place d'un système d'information des CSF et des GIAC, fiable et partagé permettant des analyses qualitatives et quantitatives périodiques</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consolidation des études d'évaluation des politiques de la formation en cours d'emploi et encouragement des entreprises à évaluer les plans de formation qu'elles réalisent</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lancement d'expériences sectorielles du système de validation des acquis professionnels des salariés permettant à ces derniers une reconnaissance de leur expérience professionnelle</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Instauration d'un crédit-temps-formation au profit des salariés leur permettant l'accès à une formation continue de leur choix financée sur la TFP</li> </ul>
<b>Qualification de l'ingénierie de FCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mise en œuvre du système de qualification des organismes de conseil et de formation continue qui auront seuls à terme un accès aux mécanismes GIAC et CSF</li> </ul>
<b>Alphabétisation fonctionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Activation de l'aboutissement du projet de décret validé par les partenaires sociaux pour la mise en place de mesures de développement des programmes d'alphabétisation fonctionnelle par la prise en charge de primes en faveur des salariés alphabétisés</li> </ul>

Liste des membres de la sous commission « formation en cours d'emploi et alphabétisation fonctionnelle » ayant contribué à l'élaboration du présent rapport

Prénom et Nom	Organisme	Qualité
M. Jawad Cheikh LAHLOU (Président)	Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)	<i>Président de la Commission Entreprises et Valorisation des Ressources Humaines</i>
M. Khalid ALAOUI (Rapporteur)	Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle (SEFP)	<i>Directeur de la Formation en Milieu Professionnel</i>
M. Khalid SAIDI (Rapporteur)	Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle (SEFP)	<i>Chef de la Division de la Formation en Cours d'Emploi</i>
M. Ahmed JNIEH	Secrétariat d'Etat chargé de l'Alphabétisation et de l'Education non Formelle	<i>Chef de la Division de la Gestion des Programmes d'Alphabétisation</i>
M. Abdelhak MOUNIR	Fédération des Industries Mécaniques Métallurgiques et Electriques (FIMME)	<i>Président de la Commission Accompagnement des Entreprises pour la Mise à Niveau</i>
M. Mohammed LAHLOU	Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)	<i>Vice Président</i>
M. Mohamed LASRY	Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)	<i>Membre</i>
M. Mohammed SARDY	Union Marocaine du Travail (UMT)	<i>Représentant des salariés au Comité Central des Contrats Spéciaux de Formation</i>
Mme Najat SIMOU	Union Marocaine du Travail (UMT)	<i>Représentante des salariés au Comité Central des Contrats Spéciaux de Formation</i>
M. Mohammed BACHIRI	Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (AGEF)	<i>Président</i>
Mme Fatima Zohra ALAMI	Association des Bureaux de Conseil et de Formation (ABCF)	<i>Membre</i>
M. Youssef DIOURI	Cabinet Conseil	<i>Consultant</i>