

Sommaire

2	Préambule
3	Introduction
4	Rappel de la Problématique
5	Bilan des réalisations
5	Réalisations sur le plan juridique
5	Réalisations en matière de partenariat
5	Lauréats et effectifs en formation
5	■ <i>Evolution des effectifs des lauréats</i>
6	■ <i>Effectifs des apprentis en formation</i>
8	Réalisations sur le plan pédagogique
8	■ <i>Elaboration de référentiels de formation</i>
8	■ <i>Formation du personnel d'encadrement pédagogique et administratif</i>
9	Mobilisation, création, aménagement et équipement des CFA
9	Développement des CFA intra-entreprises
10	Financement de l'apprentissage
10	Points forts et points à améliorer
10	Points forts
12	Points à améliorer
14	Stratégie pour le développement de la Formation par apprentissage à l'horizon 2015
14	Prévisions des effectifs à former à l'horizon 2015
15	Axes de réflexion
16	Abréviations
17	Annexe



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^{er} 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 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 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 est consacré au premier volet du thème relatif à l'adéquation formation emploi, en l'occurrence, la formation par apprentissage, instituée et organisée par la Loi 12-00.

Introduction

La formation par apprentissage, instituée et organisée par la loi 12-00, promulguée en juin 2000, est un mode de formation basé sur une formation pratique en entreprise à raison de 80% au moins de sa durée globale et, complétée pour 10% au moins de cette durée par une formation générale et technologique.

Ce mode de formation a pour objectifs de :

- faire acquérir aux jeunes un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle leur permettant d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active ;
- contribuer à l'amélioration de l'encadrement du tissu économique des PME/PMI ;
- contribuer à la sauvegarde des métiers de l'artisanat ;
- assurer aux jeunes ruraux une formation adaptée aux spécificités de leur milieu.

La commission scientifique (voir composition en annexe), désignée pour préparer les travaux de l'atelier « apprentissage » a établi un rapport qui fait le point, après 6 ans de la mise en œuvre de la formation par apprentissage, sur le bilan des réalisations, les problèmes et les contraintes auxquelles se heurte ce nouveau mode de formation et trace une nouvelle stratégie à moyen et long terme pour réajuster et développer ce mode de formation dans notre pays.



Rappel de la Problématique

L'effectif des déscolarisés ayant quitté le système de l'enseignement général entre la 6^{ème} année du primaire et la 2^{ème} année du secondaire qualifiant a été estimé en **1999** à **240.000** par rapport à une capacité d'accueil très limitée dans les niveaux spécialisation et qualification ne dépassant pas **60.000** places pédagogiques.

La formation par apprentissage a inscrit parmi ses objectifs d'apporter une réponse appropriée aux besoins de formation de cette catégorie de jeunes qui n'ont pas nécessairement les conditions d'accès à la formation professionnelle résidentielle et alternée.

Effectifs des déscolarisés candidats potentiels à la formation professionnelle résidentielle

	6° AP + 1° et 2° C (S)	3° C+1° et 2° du SQ (Q)	TOTAL
Global	138 000	110 000	248 000
Filles	63 000	46 000	109 000
% Filles	45%	42%	44%

AC : Année Collégial

C : Colégial

SQ : Secondaire Qualifiant

Actuellement les flux des déscolarisés, malgré les efforts déployés se maintiennent dans les mêmes niveaux. En **2004/2005**, le flux des déscolarisés est estimé, selon les statistiques du Ministère de l'Education Nationale, à environ **248.000 jeunes**, Les **filles représentent 44%**.

Si on prend en considération les déscolarisés du cycle primaire, sachant qu'ils représentent des candidats potentiels à la formation par apprentissage une fois atteint l'âge de 15 ans, l'effectif global des déscolarisés s'élève à **418.000** dont **47% de filles**.

Par ailleurs, la non adéquation du mode et de la structure de l'offre de formation professionnelle résidentielle ou alternée à certains secteurs ou certains niveaux de formation a amené des opérateurs de formation à expérimenter de nouveaux dispositifs d'apprentissage. Il s'agit en l'occurrence de (i) l'expérience de formation de fils et filles d'agriculteurs menée avec le département de l'agriculture, (ii) le programme pilote de formation par apprentissage de 4.400 jeunes dans le secteur de l'artisanat avec la Maison de l'Artisan et (iii) le projet pilote mené avec l'Entraide Nationale pour la qualification des jeunes défavorisés.

Bilan des réalisations

Réalisations sur le plan juridique

Dans le cadre de la mise en place des recommandations de la Charte Nationale de l'Education et de la Formation, qui consacre la formation par apprentissage comme axe majeur du dispositif national de l'éducation et de la formation, le SEFP a élaboré et mis en place un arsenal juridique complet visant la réglementation de ce nouveau mode de formation. Il s'agit de :

- La loi 12-00 promulguée par le Dahir n° 1.00.206 du 19 mai 2000 publiée au B.O n° 4800 du 1^{er} juin 2000 ;
- Le Décret n° 2-00-1017 du 28 rabii l 1422 (21 juin 2001) pris pour l'application de la loi n° 12-00 publié au B.O n° 4922 du 2 Août 2001 ;
- Trois arrêtés publiés en août 2001, relatifs notamment à la définition des métiers et qualifications qui font l'objet de l'apprentissage et à la définition des organismes chargés, aux niveaux national, régional et local de la gestion de ce mode de formation. Un nouvel arrêté remplaçant l'arrêté n° 1757.03, définissant les métiers et qualifications, objet de l'apprentissage vient d'être publié au B.O le 11 septembre 2006. Celui-ci étend la formation à de nouveaux métiers et introduit le niveau technicien pour la première fois ;
- Trois décisions fixant les modèles du registre d'apprentissage, du contrat d'apprentissage, du livret de suivi et de demande de versement de la contribution financière de l'état aux frais de formation.

Réalisations en matière de partenariat

S'inscrivant dans l'esprit de la charte nationale de l'éducation et de la formation, le SEFP a entamé la construction d'un partenariat organisé et durable avec les chambres et les organisations professionnelles et les opérateurs de formation publics et privés. Ainsi, **190** conventions ont été conclues ou sont en cours de préparation pour un montant global de **471,3 millions de dirhams**.

Outre le partenariat établi avec les opérateurs traditionnels de formation, le SEFP s'est ouvert sur de nouveaux opérateurs disposant d'un potentiel important de capacités formatives et d'une certaine proximité des jeunes déscolarisés. Il s'agit essentiellement des Académies Régionales d'Education et de Formation, des ONG et des entreprises.

Lauréats et effectifs en formation

EVOLUTION DES EFFECTIFS DES LAURÉATS

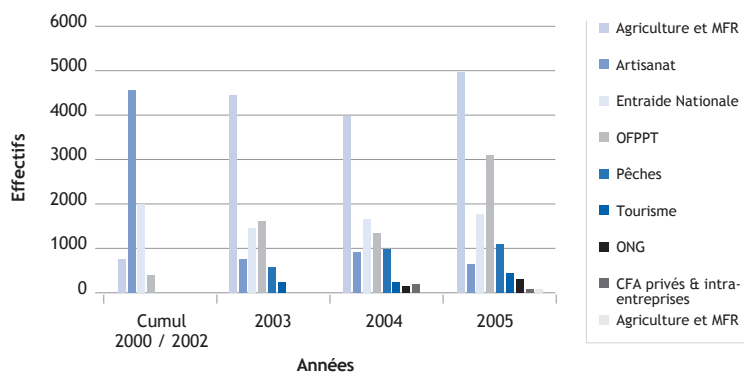
Plus de 38.000 lauréats formés par apprentissage sont sortis jusqu'à 2005, répartis par opérateur de formation comme suit :



Evolution des lauréats de l'apprentissage

Département	cumul 2000/2002	2003	2004	2005	TOTAL
Agriculture et MFR	720	4 400	3 954	4 960	14 034
Artisanat	4 515	745	904	651	6 815
Entraide Nationale	1 954	1 430	1 637	1 760	6 781
OFPPT	372	1 556	1 331	3 125	6 384
Pêche	0	518	949	1 055	2 522
Tourisme	0	218	226	429	873
ONG	0	0	111	265	376
CFA privés & intra-entreprises	0	0	166	45	211
AREF	0	0	0	73	73
TOTAL	7 561	8 867	9 278	12 363	38 069

Evolution des effectifs des lauréats par opérateur de formation



Effectifs des apprentis en formation

EVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION

L'effectif des apprentis est passé de 23.422 au titre de 2003/04 à 26.565 au titre de 2005/2006. Neuf opérateurs de formation contribuent à l'organisation de ce mode de formation.

Evolution des effectifs en formation

Années	03/04	04/05	05/06
Agriculture	8 362	7 386	8 485
OFPPT	7 054	5 902	5 124
Entraide Nationale	3 325	4 550	4 767
Artisanat	2 932	2 650	3 637
Pêche	1 197	654	1 757
AREF		299	1 007
CFA privés & intra entreprises	100	385	842
Tourisme	452	386	544
ONG		399	402
TOTAL	23 422	22 611	26 565

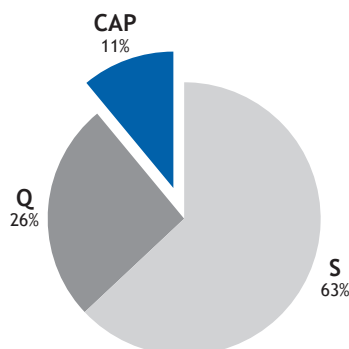
EFFECTIFS EN FORMATION PAR OPÉRATEUR ET NIVEAU AU TITRE DE 2005/06

Les niveaux bas de formation représentent **74%** des effectifs (11% au niveau du CAP et 63% au niveau spécialisation). Seuls le Département de l'agriculture et les associations dispensent des formations qualifiantes (CAP). Le niveau qualification représente 26%.

Effectifs en formation par opérateur et niveau

	CAP	S	Q	Effectifs
D. Agriculture	2 689	5 796		8 485
OFPPT		2 173	2 951	5 124
Entraide Nationale		2 767	2 000	4 767
D. Artisanat		3 516	121	3 637
D. Pêche maritime		1 302	455	1 757
AREF		718	289	1 007
CFA privés & intra-entreprises		429	413	842
D. Tourisme			544	544
ONG	110	215	77	402
TOTAL	2 799	16 916	6 850	26 565
Pourcentage	11%	63%	26%	100%

Répartition des effectifs en formation par niveau

**EFFECTIFS EN FORMATION AU TITRE DE 2005/06 PAR SECTEUR ET PAR SEXE**

L'agriculture représente le principal secteur de formation pour le mode de formation par apprentissage (32%), suivi du secteur de l'artisanat de services (18%) et du secteur de l'artisanat de production (15%). Un potentiel important reste à mobiliser dans les secteurs industriels, touristiques et des services.

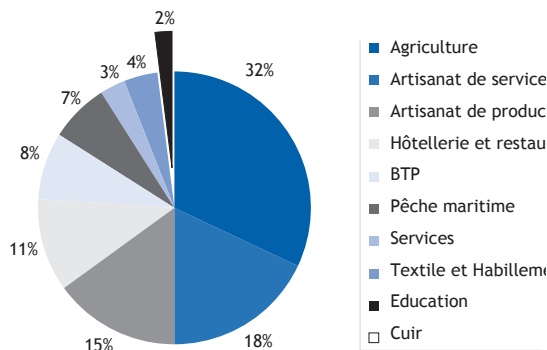
La part des filles dans les effectifs formés par apprentissage est très limitée par rapport à la formation résidentielle et alternée et ne dépasse pas 17%. Ceci s'explique essentiellement par le fait que l'apprentissage ne couvre pas assez ou pas encore les secteurs les plus prisés par les filles comme celui de l'administration et gestion ou du textile habillement par exemple.



Effectifs en formation par secteur

	Effectifs	Dont filles	Nombre d'entreprises	Nombre de métiers
Agriculture	8 595	1 020	3 205	39
Artisanat de services	4 798	35	2 335	22
Artisanat de production	3 955	657	2 025	41
Hôtellerie/Restauration	2 849	994	678	6
Bâtiment	2 217	3	773	3
Pêches Maritimes	1 757	0	1 302	4
Services	1 036	648	123	5
Textile/Habillement	792	720	68	4
Education	498	460	165	2
Cuir	68	17	21	2
TOTAL	26 565	4 554	10 695	128

Répartition des effectifs en formation par secteur



Au titre de 2005/06, **10.695 entreprises d'accueil** ont contribué à l'encadrement des jeunes dans 128 métiers, soit une moyenne de **2 à 3 apprentis par entreprise**.

Réalisations sur le plan pédagogique

ELABORATION DE RÉFÉRENTIELS DE FORMATION

Pour accompagner la mise en place de ce nouveau mode de formation sur le plan pédagogique, 71 référentiels de formation adaptés à l'apprentissage et construits selon l'approche par compétences ont été élaborés. Au titre de 2005/2006, l'élaboration de 16 nouveaux référentiels de formation a été lancée, dont 6 dans le secteur de l'agriculture, 6 dans le secteur de l'artisanat de production et de services et 4 dans le secteur du cuir. Ceci portera le nombre de référentiels à 87.

FORMATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIF

Un vaste programme de formation, notamment dans le domaine pédagogique, a profité à plus de 2900 formateurs, cadres administratifs et maîtres d'apprentissage.

Pour pérenniser ces activités de formation, un pool de 150 formateurs ressources relevant du département de l'Agriculture, de l'Artisanat, de l'OFPPPT, du Tourisme, de la Pêche Maritime et de l'Entraide Nationale, a été formé pour démultiplier la formation auprès de nouveaux maîtres d'apprentissage.

Mobilisation, création, aménagement et équipement des CFA

Au titre de 2005/06, 283 établissements de formation relevant d'opérateurs publics de formation, des associations en plus des centres privés et intra-entreprises ont été mobilisés pour dispenser la formation par apprentissage.

Par ailleurs, un important programme a été initié par le SEFP portant sur l'aménagement et/ou l'équipement de 174 centres de formation et 8 annexes.

De même un programme de construction et d'extension a été initié en 2005 et concerne 4 CFA dans le secteur agricole (Oulmès, Chichaoua, Midar et chefchaouen), un dans le secteur de l'artisanat (Marrakech) et un CFA dans le secteur de la Pêche (Essaouira).

Développement des CFA intra-entreprises

En vue d'assurer une plus grande efficacité du système de formation par apprentissage et de le rapprocher des entreprises, le SEFP a initié un programme de création de CFA intra-entreprises appuyé par la coopération Maroc-Allemande à travers le Programme de Formation en Milieu de Travail.

L'accompagnement des entreprises pilotes leur permet de structurer progressivement le recrutement et le développement des compétences en adéquation avec leur stratégie de développement.

Actuellement 12 CFA intra-entreprises ont été autorisés et sont opérationnels dont 9 dans le secteur du textile habillement (Le Petit Poussin, Interlinge, Bogart, Itex, MNH'IN, Crystal Martin Maroc, Bernimod, Vetwear, Best Textiles), un dans le secteur du tourisme (ACCOR), un dans le secteur de la bijouterie-joaillerie (Oromécanica) et un dans le secteur du cuir (Sonic).

Les conventions conclues entre le SEFP et ces CFA jusqu'à présent portent sur la formation de plus de 2.400 jeunes pour un coût global de 14 MDH.

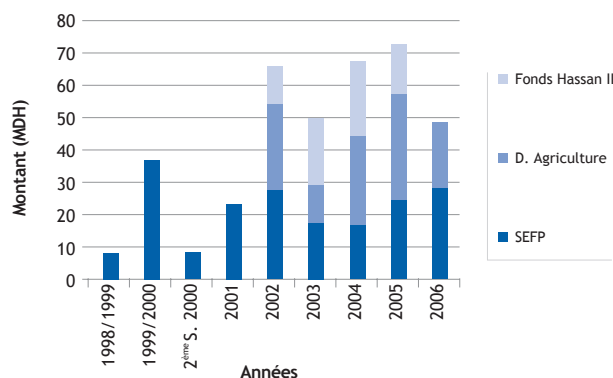
Forts de cette réussite, le SEFP, l'AMITH et la GTZ ont décidé d'élargir l'expérience à une centaine d'entreprises du secteur textile-habillement pour que la Formation Professionnelle en Milieu de Travail soit plus représentative et constitue une voie privilégiée de la formation professionnelle au Maroc et un pilier du système.



Financement de l'apprentissage

Trois sources ont assuré jusqu'à présent le financement de la formation par apprentissage : le SEFP (**194 MDH**), le Département de l'Agriculture (**118 MDH**) et le Fonds Hassan II (**70 MDH**), soit un montant total de **382 MDH**.

Evolution des montants mobilisés par source de financement



Depuis 2001, le financement de la formation par apprentissage est effectué à partir du FPEJ. Ainsi toutes les contributions sont versées dans ce Fonds, puis reversées sous forme de subventions par le SEFP, ordonnateur délégué du FPEJ, aux opérateurs de formation dans le cadre de conventions conclues entre le SEFP et ces derniers.

Le montant des engagements réalisés jusqu'au 30/06/2006 s'élève à **471 MDH**, soit un déficit de **89 MDH**, d'où la nécessité de mobiliser d'autres sources de financement.

Points forts et points à améliorer

Points forts

Mobilisation accrue des capacités formatives

L'adoption de la formation par apprentissage a permis à des opérateurs de formation de multiplier considérablement leur capacité d'accueil, ce qui au-delà de l'optimisation de l'utilisation des locaux et des moyens humains et matériels,

a permis d'améliorer leur capacité à répondre à l'importante demande sociale et économique de formation . Il s'agit notamment du département de l'agriculture, où les effectifs formés annuellement ont été multipliés par trois, le département de l'artisanat qui forme en apprentissage pratiquement deux fois plus qu'en formation résidentielle...

Réponse adéquate à des besoins spécifiques de secteurs économiques clés

La formation par apprentissage permet à des secteurs économiques importants de répondre à des besoins spécifiques mais indispensables pour promouvoir le secteur et faire face aux impératifs de la politique du libre échange.

Le secteur de l'Agriculture qui fait face à des enjeux importants en raison des accords de libre échange conclus notamment avec l'Union Européenne et les USA, se trouve contraint à la modernisation du secteur et l'amélioration de sa compétitivité. Le vieillissement de la population actuelle des agriculteurs ajoute un défi supplémentaire de préparation de la relève. Avec l'hypothèse de qualifier 25% seulement des fils et filles d'agriculteurs dont le nombre projeté à l'horizon 2010 est estimé à 1.200.000, les besoins de formation s'élèveraient à 300.000 jeunes ruraux dont 180.000 dans le secteur agricole. Le mode de formation par apprentissage ciblant les fils et filles d'agriculteurs permettra d'injecter de la technicité dans les petites et moyennes exploitations agricoles.

Le mode de formation par apprentissage profite également au secteur de l'Artisanat dans la mesure où la formation dans des métiers en voie de disparition et pour lesquels, le Département de tutelle ne dispose pas de formateurs spécialisés, a été rendue possible en plaçant des jeunes chez des artisans exerçant ces métiers.

Les industriels du secteur Textile habillement ont trouvé dans ce mode de formation une réponse appropriée au problème de recrutement de la main d'œuvre de base. La valorisation des ouvrières par une formation diplômante a permis chez les entreprises ayant expérimenté le mode de formation d'atténuer considérablement le turn over.

Meilleure insertion des lauréats de la formation

Les premiers programmes de formation par apprentissage ont démontré que les lauréats de ce nouveau mode de formation s'insèrent mieux sur le marché de travail. Un taux de 80% a été enregistré au niveau de l'expérience pilote menée avec la Maison de l'Artisan dans le secteur de l'artisanat selon l'étude réalisée en 2001 par le SEFP et le BIT.

Meilleure implication des professionnels dans certains secteurs

L'implication des professionnels, facteur incontournable de la réussite de tout projet de formation professionnelle s'est concrétisée pour la formation par apprentissage dans certains secteurs, notamment l'artisanat de production où les chambres d'artisanat jouent le rôle de gestionnaires des programmes de formation par apprentissage.

La création de CFA intra-entreprises est également un exemple édifiant de l'implication progressive de l'entreprise en tant qu'actrice de la formation et non plus simplement en tant que consommatrice de celle-ci.



Meilleure couverture géographique de la formation

La souplesse caractérisant la réglementation régissant l'apprentissage a permis d'assurer une plus large couverture géographique de la formation approchant l'offre de formation à des localités excentriques et non pourvues d'établissements de formation, notamment en milieu rural. Sous la responsabilité pédagogique d'établissements de formation existants, la formation complémentaire, générale et technologique est organisée dans des antennes proches de la demande.

Emergence de nouveaux opérateurs de formation

La mise en œuvre de la formation par apprentissage a permis de faire émerger de nouveaux opérateurs de formation comme les AREF, les associations notamment les maisons familiales rurales, les entreprises et les chambres professionnelles.

Des efforts en matière de renforcement des ressources formatives

Le mode de formation par apprentissage s'est accompagné, dès les premières années de sa mise en œuvre, sur le plan qualitatif par l'élaboration de référentiels de formation et d'outils pédagogiques, la formation de formateurs et de maîtres d'apprentissage ainsi que par la mise à niveau de plusieurs CFA.

Points à améliorer

Déperditions / Information / Orientation

Un niveau élevé de déperditions des apprentis est enregistré avec des taux variables d'un département à un autre, pouvant atteindre jusqu'à 40%. Ce phénomène affecte sérieusement le rendement interne du système engendrant un surcoût élevé des frais de formation. L'absence d'un dispositif adéquat d'information, d'orientation des jeunes en amont, la durée jugée longue de certaines formations, les problèmes d'éloignement des CFA et des entreprises d'accueil expliquent en partie ce phénomène. En milieu rural, le problème d'hébergement, de restauration et de transport démotive les jeunes à poursuivre leur formation. Il est à noter également que certaines déperditions sont liées à une insertion avant terme des jeunes dans leurs entreprises d'accueil.

Ressources humaines et matérielles

L'augmentation considérable des effectifs d'apprentis ne s'est pas accompagnée d'un renforcement des CFA en moyens humains. Le déficit en ressources humaines s'est au contraire accentué par les départs volontaires.

La gestion de plusieurs modes de formation résidentielle, alternée, par apprentissage, accélérée, optimisée, ... complique la tâche aux formateurs et aux gestionnaires des établissements de formation.

Capacité des entreprises à bien encadrer les apprentis

Bien que l'apprentissage traditionnel soit ancré dans l'entreprise marocaine, celle-ci n'est pas encore préparée pour jouer son rôle dans l'apprentissage structuré, formel qui nécessite une parfaite collaboration avec le CFA, la mise à disposition de maîtres d'apprentissage ayant des aptitudes pédagogiques pour l'encadrement des jeunes, un suivi rigoureux de l'apprenti...

De même, le choix des entreprises d'accueil n'obéit pas toujours à des règles strictes et précises privilégiant les entreprises qui offrent les meilleures conditions d'apprentissage.

L'absence de motivation des maîtres d'apprentissage n'encourage pas ces derniers à accepter et encadrer des apprentis.

Outils pédagogiques adaptés à l'apprentissage

La réussite du système d'apprentissage reste tributaire de la mise en place d'une ingénierie de formation adaptée à ce système. Le démarrage des premières opérations pilotes s'est heurté en effet, à de nombreuses difficultés notamment l'absence de référentiels de formation et d'outils pédagogiques (manuels, guides). Actuellement, un grand nombre de référentiels est élaboré, mais leur implantation nécessite la mobilisation de moyens importants pour la mise à niveau des CFA en terme d'équipements, de formation de formateurs et de maîtres d'apprentissage et d'accompagnement des CFA.

Suivi et contrôle de la formation par apprentissage

Une insuffisante coordination entre le CFA et l'entreprise est également soulevée, malgré l'instauration par la loi 12-00 du livret d'apprentissage devant constituer l'interface entre les deux milieux de formation..

Le contrôle de la formation en entreprise, notamment des conditions de travail, de la sécurité professionnelle et des garanties morales et techniques des maîtres d'apprentissage instauré par la Loi 12-00, devra être mis en place et obéir à des mécanismes clairs.

Gestion et suivi des conventions de formation par apprentissage

La multiplicité des intervenants dans le système d'apprentissage qui nécessite une parfaite adhésion au système et une volonté de coopérer avec les différents partenaires, implique des problèmes au niveau de sa gestion.

Les structures de gestion de l'apprentissage instituées par la loi 12-00, en l'occurrence les sous-commissions nationales et provinciales permanentes chargées de la gestion de l'apprentissage, ne sont pas opérationnelles.

De même, les conseils de perfectionnement chargés, d'après la loi 12-00 de gérer l'apprentissage au niveau local (du centre) sont souvent absents ou non opérationnels quant-ils existent.

Financement de la formation par apprentissage

Les sources de financement de l'apprentissage basées sur le budget général de l'Etat risquent de devenir insuffisantes au regard des effectifs projetés. La diversification et la pérennisation des sources de financement s'imposent en vue de garantir la durabilité des financements.

Les mécanismes d'allocation et d'utilisation de ces subventions posent également des problèmes notamment en ce qui concerne :

- l'absence d'autonomie financière au niveau de la plupart des CFA. La gestion centralisée des budgets ou indirecte à travers d'autres centres disposant du



- statut de SEGMA engendre une lourdeur supplémentaire à la gestion financière des programmes d'apprentissage ;
- la nature de la nomenclature des budgets des opérateurs de formation qui ne permettent pas certaines dépenses comme les frais de déplacement des cadres de suivi par exemple ;
 - le paiement des frais de vacances aux professionnels non diplômés ;

Assurance des apprentis contre les accidents de travail

L'article 19 de la Loi 12-00 prévoit que les centres de formation par apprentissage (CFA) souscrivent une assurance au profit des apprentis pendant la durée de l'apprentissage au sein de l'entreprise. Les fortes augmentations opérées dernièrement sur les frais d'assurance, rendent impossible pour les CFA la prise en charge des frais d'assurance compte tenu du montant de la subvention qui leur est accordée par le SEFP pour le financement de l'apprentissage.

Stratégie pour le développement de la Formation par apprentissage à l'horizon 2015

Prévisions des effectifs à former à l'horizon 2015

L'effectif des apprentis passera de **26.500** en **2005/2006** à **41.000** en **2009/2010**, pour atteindre **60.000** apprentis en 2014/2015.

Effectifs prévisionnels des apprentis à l'horizon 2015

	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15
Artisanat de production	3 955	4 900	5 600	6 400	7 500	8 600	10 200	12 200	14 600	17 500
Agriculture	8 595	10 000	11 000	12 000	13 000	14 000	15 000	15 000	15 000	15 000
Hôtellerie Restauration	2 849	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Textile Habillement	792	1 000	1 500	2 000	2 500	3 000	3 500	4 000	4 500	5 000
IMME	4 798	5 000	5 500	6 000	6 500	7 000	7 500	8 000	9 000	10 000
Pêche	1 757	1 300	1 300	1 400	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
Bâtiment	2 217	2 500	3 000	3 500	4 000	4 500	5 000	5 000	5 000	5 000
Cuir	68	250	500	700	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Autres (services, éducation, santé, ...)	1 534	1 500	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
TOTAL	26 565	29 450	33 400	37 000	41 000	44 600	48 700	51 700	55 600	60 000

Quant à l'effectif des lauréats au titre des années 2006 à 2015, il atteindra **314.000** jeunes diplômés ou qualifiés :

Effectifs prévisionnels des lauréats à l'horizon 2015

Années	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	TOTAL
Effectifs des lauréats	12 400	23 000	24 800	28 300	30 900	33 800	36 700	38 700	41 200	44 200	314 000

Avec une moyenne du coût de formation de **5000 DH par apprenti par an**, à raison de 4000 DH pour les dépenses d'exploitation et 1000 DH pour les dépenses d'investissement matériel et immatériel, le programme nécessite la mobilisation d'un budget d'environ **2 Milliards de dirhams** à l'horizon **2015**.

Budget prévisionnel de la formation par apprentissage à l'horizon 2015

	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	TOTAL
Total apprentis	29 450	33 400	37 000	41 000	44 600	48 700	51 700	55 600	60 000	401 450
Coût estimatif (millions de DH)	147,3	167,0	185,0	205,0	223,0	243,5	258,5	278,0	300,0	2 007

Axes de Réflexion

ELARGISSEMENT DE L'EXPÉRIENCE DE CFA INTRA-ENTREPRISES

Elargissement de l'expérience pilote de création de CFA intra-entreprises à d'autres entreprises et d'autres secteurs pour ancrer la formation par apprentissage dans le milieu de travail.

ORGANISATION DE LA FORMATION ET INGÉNIERIE DE L'APPRENTISSAGE

Afin d'améliorer l'organisation de la formation par apprentissage, plusieurs pistes de réflexion sont proposées :

- L'instauration d'une période de préformation au niveau du CFA.
- L'adaptation de l'organisation des CFA aux exigences des entreprises.
- La mise en place d'un système d'information, d'orientation et de sélection des jeunes pour atténuer les déperditions.
- L'optimisation des capacités des différents acteurs en adoptant l'apprentissage comme mode de formation pour toutes les filières de niveau spécialisation et qualification qui s'y prêtent.
- L'adaptation du cadre méthodologique de l'APC au mode de formation par apprentissage.
- La valorisation des maîtres d'apprentissage par l'instauration d'un système de reconnaissance et de certification des maîtres d'apprentissage de concert avec les branches professionnelles sur la base d'un référentiel de compétences.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'instauration d'une taxe d'apprentissage de 0,1% de la masse salariale ou prélèvement de l'équivalent sur la fraction de la TFP réservée à la formation en cours d'emploi (CSF et GIAC).



*A*bréviations

APC	Approche par Compétences
AREF	Académie Régionale d'Education et de Formation
BGE	Budget Général de l'Etat
CAP	Certificat d'Apprentissage Professionnel
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
FPEJ	Fond pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
FPMT	Formation Professionnelle en Milieu de Travail
IMMEE	Industries Mécaniques Métallurgiques Electriques et Electroniques
MFR	Maisons Familiales Rurales
OF	Opérateurs de Formation
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion de Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
Q	Qualification
S	Spécialisation
SEFP	Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle
TFP	Taxe de la Formation Professionnelle



Composition de la Commission Scientifique

Département	Prénom et Nom	Qualité
Association Nationale des Eleveurs Bovins	M. Seddik ZNIBER : Président	<i>Président de l'Association</i>
Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle	Mme Aicha LAGDAS : Rapporteur	Chef de Division de la Formation par Apprentissage
P.F.P.M.T / GTZ	M. Fouad EL AMRI : Rapporteur	Coordonnateur National
P.F.P.M.T / GTZ	M. Christian POLLAK	Conseiller Principal
Département de l'Artisanat	M. Abdelilah LAMBACHRI	Chef de service de la Formation par Apprentissage
Académie Régionale de l'Education et de la Formation du Grand Casa	M. Mohamed EL KADIRI	Cadre au Service de la Carte Scolaire et d'Orientation
Entraide Nationale	M. Mohamed Hakam EL KETTANI	Chef de service de la Formation Professionnelle
Département de l'Agriculture	M. Jamal BOUJENDAR	Chargé de la Division Adéquation Formation Emploi / DERD
Fédération des Chambres d'Artisanat	M. Ali LEBIAD	Chef de service de la Formation Professionnelle
Département de la Pêche Maritime	M. Mohamed TOUHAMI M. Abdelkabar RAFIKY	Chef de service de Coordination pédagogique et Technique Chef de la Division de la Formation Maritime Initiale
Département du Tourisme	M. Abdellatif EL GHOMRI	Cadre à la Direction de la Formation et de la Coopération
OFPPT	M. Mohamed Rida BENOSMANE M. Abdelkarim ZOUAOUI	Chef de Division des projets conventionnés et des cours du soir Cadre à la Division des projets conventionnés et des cours du soir
Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle	Mme Naima SABRI M. Boujemâa Moukasse M. Hamid Nouissar Mlle. Bouchra El Idrissi	Chef de service de la formation par apprentissage dans le secteur du Tourisme Chef de service de la formation par apprentissage dans le secteur de l'Agriculture Chef de service de la formation par apprentissage dans le secteur de l'Artisanat Chef de service de la formation par apprentissage dans le secteur du BTP et IMMEE