**Rapport régional d’évaluation de l’adéquation formation-emploi**

**Région Tanger-Tétouan-Al Hoceima**

**2018-2019**

**A- Aperçu de la région et de l’EFP**

**A1-Contexte régional**

***A.1.1 Introduction***

La Région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, située au Nord-Ouest du Royaume et bordée de la mer méditerranée, depuis Tanger jusqu’à Al Hoceima vers le Sud-Est, et de l’océan Atlantique, depuis Tanger à Larache vers le sud-Ouest, s’étend sur une superficie de 16 010 km2. En fonction du découpage administratif en vigueur, elle est constituée de 2 préfectures et 6 provinces, constituées de 22 cercles et 146 communes dont 17 communes urbaines et 129 communes rurales.

D’après le recensement général de la population et de l’habitat 2014, la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima abrite 10,6% de la population nationale, soit 3 556 729 habitants. En termes d’évolution, cette population s’est accrue durant la période intercensitaire 2004-2014 à un taux de 1,49% par an contre 1,25% par an niveau national. En 2018, et selon les projections de la population, la population régionale s’élève à 3 725 191 habitants[[1]](#footnote-1).

En considérant la répartition de la population selon l’âge, on constate que 28% des habitants de la région ont moins de 15 ans, 63,4% ont un âge compris entre 15 et 59 ans et 8,4% ont 60 ans et plus.

Depuis une dizaine d’années la région connait de grandes transformations en termes d’infrastructures et d’investissements dans des secteurs autres que l’agriculture et la pêche qui demeurent, malgré tout, les activités les plus dominants dans son économie (80% de main d’œuvre occupée). Ainsi, l’industrie de transformation est de plus en plus présente et compte, au titre de l’année 2015, « 920 unités industrielles ayant généré une production de 27,5 milliards de Dh pour un investissement de 4,2 milliards de Dh, soit respectivement 11,6%, 7,4% et 23,2% des valeurs enregistrées au niveau national »[[2]](#footnote-2). Les autres secteurs tels que le Tourisme ne sont pas en reste. « … la région abrite 395 établissements hôteliers pour une capacité litière de 25 096 lits, ayant enregistré presque 1,4 millions de nuitées durant l’année 2016 ».[[3]](#footnote-3)

Ces transformations économiques dans la région ont un impact positif sur le taux d’activité et de l’emploi. En 2017, « la population active régionale compte 1 293 203 personnes soit un taux d’activité de 46,7%. Quant au taux de chômage, il s’est établit à 8,2% contre 10,2% au niveau national »[[4]](#footnote-4). Ce qui confirme la dynamique qui caractérise le marché de l’emploi dans la Région. Toutefois, cette situation ne doit pas masquer le fait que le chômage demeure un phénomène urbain, soit un taux de 11,5% par rapport à 3.9% en milieu rural, qu’il est plus présent parmi les jeunes actifs âgés de moins de 25 ans, que les femmes sont les plus touchées avec un taux de 13,3%, soit presque le double de celui des hommes et que les personnes pourvues de diplômes n’en sont pas épargnées puisque les actifs ayant un diplôme en sont victimes à hauteur de 22,2% pour ceux pourvues d’un diplôme de niveau supérieur, 14,4% pour ceux issus du niveau moyen, alors qu’il n’enregistre qu’un taux de 2,8% parmi ceux n’ayant aucun diplôme.

**A.2 Aperçu de l’enseignement et de la formation professionnels**

***A.2.1 Aperçu de l’EFP: mise en place et cadre réglementaire***

De prime à bord, il faut souligner que la politique de régionalisation étant dans ses premières étapes expérimentales, les régions ne se sont pas encore dotée de textes encadrant la pratique de l’enseignement et de formation professionnelle aitres que ceux dont dispose le pays à l’échelle nationale. Il en découle donc que les institutions relevant de l’EFP dans la région adoptent les orientations de la Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2022 élaborée par le Ministère de tutelle et oeuvrent pour leur adaptation aux spécificités régionales ainsi que la « Vision stratégique pour la réforme 2015-2030 » publiée par le Conseil Supérieur de l’Education, la Formation et la Recherche Scientifique.

En adéquation avec les orientations et les recommandations des deux stratégies, L’EFP est considérée par tous les partenaires sociaux comme un vecteur incontournable pour le développement du capital humain de la région.

Formation professionnelle

La formation professionnelle est organisée en formation initiale et en formation en cours d’emploi :

Formation initiale

La formation initiale est destinée aux jeunes en vue de leur permettre d’acquérir une première quali cation facilitant leur insertion dans la vie active. Elle est organisée en formation résidentielle, alternée et par apprentissage.

Organisation de la formation initiale

• La formation initiale est destinée aux jeunes âgés d’au moins 15 ans qui répondent aux conditions requises (niveau scolaire et âge) pour accéder au système de formation professionnelle. • La formation initiale est structurée, outre le Certificat d’Aptitude Professionnelle (CAP), en quatre niveaux : Spécialisation, Qualification, Technicien et Technicien Spécialisé.

• CAP : Accessible avec un minimum de compétences en matière de lecture et d’écriture ;

• Niveau de Spécialisation : accessible par voie de concours pour les candidats ayant au moins le niveau de la 6ème année du primaire ;

* Niveau Qualification : accessible par voie de :
  + concours ou orientation professionnelle pour les candidats ayant au moins le niveau de la 3ème année du collège ;
  + passerelles internes pour les candidats titulaires d’un diplôme de spécialisation professionnelle.
* Niveau Technicien : accessible par voie de :
  + concours pour les candidats ayant suivi, au moins, la dernière année du cycle du baccalauréat ;
  + passerelles internes pour les candidats titulaires d’un diplôme de Qualification professionnelle.
* Niveau Technicien Spécialisé : accessible par voie de :
  + concours pour les candidats titulaires du baccalauréat ;
  + passerelles internes pour les candidats titulaires d’un diplôme de Technicien.

Depuis 2015, le Ministère de l’Education Nationale et de la Formation Professionnelle a mis en place un Parcours Collégial Professionnel. Ce parcours dure trois années scolaires entières sanctionnées par un certificat de fin de formation en cas de réussite « Certificat Collégial Professionnel » (CCP). Ce certificat permet l’accès aux niveaux supérieurs des études et de formation professionnelle et en tant que titre professionnel, il permet aussi, si l’âge requis par la réglementation en vigueur est atteint, l’accès direct au marché de l’emploi.

Les enseignements et formations s’articulent autour de trois principales composantes : des cours d’enseignement général dispensés au sein des collèges, des cours et travaux pratiques réalisés dans les centres de formation professionnelle et des stages pratiques en entreprises. L’offre de formation dans ce cadre concerne 15 métiers relevant des secteurs de l’Artisanat, BTP, Automobile, Industrie et Tourisme. Une version officielle des référentiels de formation de ces filières est en cours d’élaboration dans le cadre d’une action commune impliquant les opérateurs de formation et les associations des professionnels des secteurs désignés.

Un autre parcours de découverte des métiers initié an 2016 auprès des élèves du niveau d’études primaires permet aux enfants de valoriser la voie professionnelle en favorisant la synergie et la complémentarité entre la formation professionnelle et l’enseignement général.

Concernant le niveau de l’enseignement qualifiant, une expérience de mise en place d’un baccalauréat professionnel a été initiée en 2014/2015 conjointement entre le Département de la FP et celui de l’Education Nationale, de concert avec les partenaires professionnels. Elle a porté sur 4 filières de formation relevant de 3 secteurs, et la composante formation professionnelle a été réalisée dans 5 Instituts de FP.

Par ailleurs, un élargissement de cette expérience a été opéré au titre des années scolaires 2016, 2017 et 2018 dans d’autres filières de formation. Ces filières relèvent de divers secteurs. Cette formation est assurée dans plusieurs EFP relevant de l’OFPPT, l’Agriculture, le Tourisme, l’IMA, l’IFMIA et le sera dans l’IFMEREE Tanger ‘En cours de lancement).

La formation professionnelle initiale est assurée aujourd’hui dans 342 filières couvrant tous les secteurs de formation. La durée de formation est de deux ans pour le Niveau Technicien Spécialisé et Technicien, alors qu’elle est définie pour les niveaux Qualification et Spécialisation par arrêté de l’Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle selon la filière et les compétences requises.

**Modes de formation professionnelle initiale**

Trois modes de formation sont développés :

**• Formation résidentielle**

La formation résidentielle se déroule essentiellement dans les établissements de formation publics et privés avec une période de stage d’un à deux mois par an dans une entreprise. Ce mode de formation reste, en termes d’effectifs de stagiaires, le mode prédominant actuellement.

**• Formation Professionnelle Alternée**

Ce mode de formation, institué par la loi 36-96, se déroule à raison de 50% de sa durée globale en entreprise et d’un tiers au moins de cette durée dans l’EFP. La formation en entreprise est assurée par un tuteur désigné par celle-ci à cet effet. La relation entre le stagiaire et le chef d’entreprise est régie par un contrat. Pour la période de formation en entreprise, le stagiaire est assuré par son établissement de formation et conserve son statut de stagiaire.

**• Formation par apprentissage**

La formation par apprentissage, régie par la loi 12.00, est organisée à raison de 80% au moins de sa durée globale au sein de l’entreprise et de 10% au moins dans un centre de formation. Le centre assure une formation générale et technologique, la formation pratique se déroule en entreprise. Ce mode de formation vise principalement les jeunes n’ayant pas nécessairement les conditions requises pour accéder au système de formation professionnelle (âge, niveau scolaire..), pour leur permette l’acquisition d’un savoir faire nécessaire à l’exercice d’une activité professionnelle.

Il contribue également à la sauvegarde des métiers de l’artisanat et à assurer aux jeunes ruraux des formations adaptées aux spéci cités de leur milieu. La relation de formation par apprentissage est régie par un contrat signé par l’apprenti ou son tuteur légal et l’entreprise. Durant sa formation en entreprise l’apprenti est encadré par un maitre d’apprentissage désigné par l’entreprise à cet effet.

**FORMATION EN COURS D’EMPLOI**

La formation en cours d’emploi est destinée aux salariés des entreprises. Elle permet :

• Aux salariés d’assurer le maintien de leur emploi par le développement de leurs compétences et leurs qualifications en adéquation aux évolutions du marché du travail et de bénéficier d’une promotion professionnelle ;

• Aux entreprises d’améliorer leur productivité et leur compétitivité.

**• Champs d’action de la formation en cours d’emploi**

la réforme la plus marquante du système de formation continue au Maroc a été initiée en 2018 par la promulgation de la Loi 60.17. Pour la première fois, après plusieurs années de concertation et de négociation entre les partenaires sociaux, le pays est arrivé à se doter d’un texte juridique qui permet de réguler le fonctionnement du système de formation continue. En résume, cette Loi porte sur trois objectifs préci**s :**

* Accompagnement de l’évolution du marché du travail grâce au développement (où à la mise à niveau) des qualifications et des compétences.
* Amélioration des connaissances générales et professionnelles en les adaptant avec les évolutions technologiques.
* Promotion sociale et professionnelle, renforcement des capacités des entreprises, amélioration de productivité, renforcement de compétitivité.

**Elle définit des catégories sociales cibles :**

* Les salariés soumis aux dispositions de la loi 65 – 99 relative au Code du travail.
* Les personnels des établissements et entreprises publiques soumis à la taxe de la formation professionnelle.
* **Ces salariés sont visés même s’ils perdent leur emploi pour quelque raison que ce soit** (sauf la mise en retraite) **à travers des programmes spéciaux**.
* Les non-salariés qui exercent une activité privée dont la liste est fixée par voie réglementaire.

**Elle identifie un principal gestionnaire des programmes de formation :** l’OFPPT dont le Conseil d’administration devrait être tenu au moins deux fois par an, afin de débattre exclusivement des budgets qui seront consacrés au système. La loi a imposé à l’office de créer une structure administrative autonome qui sera chargée de superviser l’application des dispositions légales et réglementaires.

**A.2.2 Disposition institutionnelle et gouvernance**

**A.3.2 Statistiques de base de l’EFP**

**A.2.4 Vision en matière d’EFP et grande réforme**

A.3 Contexte de l’EFP

A.3.1 Contexte socioéconomique

A.3.2 Migration et flux de réfugiés

A.3.3 Contexte du secteur de l’éducation

A.3.4 Contexte de l’apprentissage tout au long de la vie

A.3.5 Contexte de la coopération internationale : partenariats et soutien des bailleurs

1. HCP. Direction régionale de Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Octobre 2018. Monographie régionale de Tanger-Tetouan-Al Hoceima [↑](#footnote-ref-1)
2. HCP. [↑](#footnote-ref-2)
3. Idem ; [↑](#footnote-ref-3)
4. Idem ; [↑](#footnote-ref-4)