

# DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET BESOINS EN QUALIFICATION DES JEUNES RURAUX AU MAROC

Etudes dans les provinces de Larache et de Tétouan

## RAPPORT D'ETUDE

Volume 3 : Résultats des enquêtes



**Abderrahim TAIEBI**

Juin 2012

Ce rapport d'étude est composé de trois volumes séparés. Les deux autres volumes sont :

- Volume 1 : *Synthèse des résultats et méthodologie* ;
- Volume 2 : *Présentation du pays et des zones d'enquête* ;

L'avant-propos, la liste complète des abréviations, la note de l'éditeur sur le vocabulaire (les termes suivis d'un astérisque dans le texte y sont définis) et la carte des régions économiques du Maroc figurent dans le premier volume et n'ont pas été repris dans le présent volume.

Des présentations du consultant et du réseau FAR figurent en dos de couverture du volume 1.

Contribution à la maquette et mise en page :

Igor Besson

Couverture :

Evelyne Galtier

Photos de couverture :

Igor Besson et Abderrahim Taiebi

Version initiale :

Février 2011 pour la méthodologie  
et Juillet 2011 pour les enquêtes

Version finale :

Mars 2012

***Les analyses et conclusions exprimées dans ce document sont formulées sous la responsabilité de son auteur. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du réseau international FAR ou des institutions partenaires.***

# Sommaire

<b>Table des illustrations .....</b>	<b>3</b>
<b>Liste des abréviations.....</b>	<b>8</b>
<b>Introduction : Contexte et problématique de l'étude .....</b>	<b>9</b>
<b>Partie I. Diagnostic de la province de Larache.....</b>	<b>11</b>
<b>I. Brève présentation de la province de Larache.....</b>	<b>11</b>
<b>II. Enseignements tirés de l'enquête institutionnelle.....</b>	<b>12</b>
II.1. Le secteur de l'agriculture .....	12
II.1.1. <i>Situation actuelle du secteur .....</i>	<i>12</i>
II.1.2. <i>Organisations professionnelles.....</i>	<i>14</i>
II.1.3. <i>Emploi dans le secteur.....</i>	<i>14</i>
II.1.4. <i>Formation professionnelle dans le secteur .....</i>	<i>16</i>
II.2. Le secteur de l'artisanat .....	17
II.2.1. <i>Situation actuelle du secteur .....</i>	<i>17</i>
II.2.2. <i>Organisations professionnelles.....</i>	<i>17</i>
II.2.3. <i>Emploi dans le secteur.....</i>	<i>18</i>
II.2.4. <i>Formation professionnelle dans le secteur .....</i>	<i>18</i>
II.3. Le secteur du tourisme .....	19
II.3.1. <i>Situation actuelle du secteur .....</i>	<i>19</i>
II.3.2. <i>Organisations professionnelles.....</i>	<i>19</i>
II.3.3. <i>Emploi dans le secteur.....</i>	<i>20</i>
II.3.4. <i>Formation professionnelle dans le secteur .....</i>	<i>20</i>
II.4. Le secteur de la pêche .....	20
II.4.1. <i>Situation actuelle du secteur .....</i>	<i>20</i>
II.4.2. <i>Organisations professionnelles dans le secteur.....</i>	<i>21</i>
II.4.3. <i>Emploi dans le secteur.....</i>	<i>21</i>
II.4.4. <i>Formation professionnelle dans le secteur .....</i>	<i>22</i>
<b>III. Enseignements tirés de l'enquête auprès des exploitations agricoles.....</b>	<b>23</b>
III.1. Caractéristiques des propriétaires des entreprises agricoles.....	23
III.1.1. <i>Age de l'exploitant.....</i>	<i>23</i>
III.1.2. <i>Niveau d'instruction du propriétaire .....</i>	<i>24</i>
III.1.3. <i>Niveau de formation professionnelle du propriétaire.....</i>	<i>25</i>
III.1.4. <i>Ancienneté des entreprises.....</i>	<i>25</i>
III.1.5. <i>Fonction (activité) du propriétaire.....</i>	<i>26</i>
III.2. Caractéristiques des entreprises agricoles .....	27
III.2.1. <i>Superficie irriguée.....</i>	<i>27</i>
III.2.2. <i>Statut foncier.....</i>	<i>27</i>
III.2.3. <i>Niveau de mécanisation .....</i>	<i>28</i>
III.2.4. <i>Gestion de l'entreprise.....</i>	<i>28</i>
III.2.5. <i>Effectif de caporaux.....</i>	<i>29</i>
III.3. Activités agricoles dominantes .....	29
III.3.1. <i>Première activité dominante .....</i>	<i>29</i>
III.3.2. <i>Deuxième activité dominante.....</i>	<i>30</i>
III.4. Structure de la main d'œuvre.....	31

III.4.1. Structure de la main d'œuvre par âge et par genre .....	31
III.4.2. Structure de la main d'œuvre par statut .....	33
III.4.3. Structure de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction et de formation.....	33
III.4.4. Structure de la main d'œuvre par niveau de formation professionnelle .....	34
III.5. Importance de la main d'œuvre mobilisée .....	35
III.5.1. Main d'œuvre permanente.....	35
III.5.2. Main d'œuvre occasionnelle.....	37
III.6. Besoin en main d'œuvre.....	39
III.6.1. Facteurs déterminants la mobilisation de la main d'œuvre .....	39
III.6.2. Relation avec la formation professionnelle .....	41
III.6.3. Quantification des besoins en main d'œuvre .....	41
<b>IV. Enseignements tirés de l'enquête auprès des jeunes.....</b>	<b>44</b>
IV.1. Point de vue des stagiaires .....	44
IV.2. Point de vue des lauréats insérés .....	45
IV.3. Point de vue des jeunes au chômage .....	45
<b>V. Besoins en rapport avec l'offre de formation .....</b>	<b>46</b>
V.1. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de l'agriculture .....	46
V.2. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de l'artisanat .....	47
V.3. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur du Tourisme .....	48
V.4. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de la Pêche.....	49
<b>Partie II. Diagnostic de la province de Tétouan .....</b>	<b>50</b>
<b>I. Brève présentation de la province de Tétouan .....</b>	<b>50</b>
<b>II. Enseignements tirés de l'enquête institutionnelle.....</b>	<b>51</b>
II.1. Secteur de l'agriculture .....	51
II.1.1. Situation actuelle du secteur .....	51
II.1.2. Organisation professionnelle dans le secteur .....	52
II.1.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs .....	53
II.1.4. Formation professionnelle agricole .....	54
II.2. Secteur de l'artisanat.....	55
II.2.1. Situation actuelle du secteur de l'artisanat .....	55
II.2.2. Organisations professionnelles du secteur .....	56
II.2.3. Emploi dans le secteur et métiers porteurs .....	56
II.2.3. Formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat .....	57
II.3. Secteur du tourisme .....	58
II.3.1. Situation actuelle du secteur de tourisme .....	58
II.3.2. Organisations professionnelles du secteur .....	58
II.3.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs .....	59
II.3.4. Formation professionnelle dans le secteur de tourisme .....	59
II.4. Secteur de la pêche .....	60
II.4.1. Situation actuelle du secteur de la pêche maritime.....	60
II.4.2. Organisation professionnelle dans le secteur.....	62
II.4.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs .....	62
II.4.4. Formation professionnelle dans le secteur de la Pêche .....	62
<b>III. Enseignements tirés de l'enquête auprès des exploitations agricoles.....</b>	<b>63</b>
III.1. Caractéristiques des propriétaires des entreprises agricoles.....	63
III.1.1. Age de l'exploitant.....	63
III.1.2. Niveau d'instruction du propriétaire .....	63
III.1.3. Niveau de formation professionnelle du propriétaire.....	64
III.1.4. Ancienneté des entreprises.....	65
III.1.5. Fonction (activité) du propriétaire.....	65
III.2. Caractéristiques de l'entreprise agricole.....	66
III.2.1. Superficie irriguée.....	66

III.2.2. Statut foncier.....	67
III.2.3. Niveau de mécanisation .....	67
III.2.4. Gestion de l'entreprise.....	68
III.2.5. Nombre de caporaux .....	68
III.3. Activités agricoles dominantes .....	69
III.3.1. Première activité dominante .....	69
III.3.2. Deuxième activité dominante.....	70
III.4. Structure de la main d'œuvre agricole .....	72
III.4.1. Structure de la main d'œuvre par âge et par genre .....	72
III.4.2. Structure de la main d'œuvre par statut .....	72
III.4.3. Structure de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction et de formation.....	73
III.4.4. Structure de la main d'œuvre par activité agricole .....	74
III.5. Importance de la main d'œuvre agricole .....	75
III.5.1. Main d'œuvre permanente.....	75
III.5.2. Main d'œuvre occasionnelle.....	76
III.6. Besoins en main d'œuvre .....	77
III.6.1. Facteurs déterminants la mobilisation de la main d'œuvre .....	77
III.6.2. Besoin en main d'œuvre agricole .....	79
<b>IV. Enseignements tirés de l'enquête auprès des jeunes.....</b>	<b>81</b>
IV.1. Point de vue des stagiaires .....	81
IV.2. Point de vue des lauréats insérés .....	82
IV.3. Point de vue des jeunes au chômage .....	82
<b>V. Besoins en rapport avec l'offre de formation .....</b>	<b>83</b>
V.1. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur de l'agriculture .....	83
V.2. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur de l'artisanat.....	85
V.3. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur du tourisme .....	86
V.4. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de la pêche.....	87

## Table des illustrations

### Liste des tableaux

1. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région Tanger-Tétouan.....	15
2. Répartition des entreprises selon l'âge du propriétaire.....	23
3. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	24
4. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	25
5. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	26
6. Répartition des exploitations selon la fonction principale du propriétaire.....	26
7. Répartition des exploitations selon la superficie irriguée .....	27
8. Répartition des exploitations selon le statut foncier .....	27
9. Répartition des exploitations selon le niveau de mécanisation.....	28
10. Répartition des exploitations selon le mode de faire valoir.....	29
11. Répartition des exploitations selon le nombre de caporaux existants .....	29
12. Répartition des exploitations selon la principale activité dominante .....	30
13. Répartition des exploitations selon la deuxième activité dominante .....	31
14. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre .....	32
15. Répartition de la main d'œuvre par âge.....	32
16. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre .....	33
17. Répartition de la main d'œuvre selon leur niveau d'instruction.....	33
18. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle .....	34
19. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production végétale .....	35

20. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production animale.....	35
21. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités transversales .....	36
22. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale.....	37
23. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale.....	38
24. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversales.....	39
25. Répartition des exploitations selon la raison du recrutement de la main d'œuvre .....	39
26. Critères de recrutement de la main d'œuvre .....	40
27. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle .....	41
28. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle .....	41
29. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités de production végétale.....	42
30. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités de production animale.....	42
31. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités transversales .....	43
32. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale.....	43
33. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale.....	43
34. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversale .....	44
35. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région de Tanger-Tétouan .....	53
36. Emplois stables et saisonniers au niveau des unités hôtelières .....	59
37. Flottes de pêche des préfectures et province de Tétouan, Mdiq – Fnideq.....	61
38. Répartition des entreprises enquêtées selon l'âge du propriétaire .....	63
39. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	63
40. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire.....	64
41. Répartition des entreprises enquêtées selon leur ancienneté .....	65
42. Répartition des entreprises selon la fonction principale du propriétaire.....	65
43. Répartition des entreprises enquêtées selon la part de la SAU irriguée .....	66
44. Répartition des entreprises enquêtées selon la part du Melk.....	67
45. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de mécanisation .....	67
46. Répartition des entreprises selon l'existence de gérant ou responsable .....	68
47. Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de caporaux .....	68
48. Répartition des entreprises selon leur première activité dominante.....	69
49. Répartition des entreprises selon leur deuxième activité dominante .....	70
50. Répartition de la main d'œuvre par âge et par genre .....	72
51. Répartition de la main d'œuvre par âge et par statut.....	73
52. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction .....	73
53. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle .....	74
54. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités.....	75
56. Recours à la main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités.....	76
58. Raisons de recrutement de la main d'œuvre .....	77
59. Répartition des critères de recrutement de la main d'œuvre .....	78
60. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle .....	79
61. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle recrutés.....	79
62. Répartition des Besoins en main d'œuvre permanente par exploitation .....	80
63. Besoins en main d'œuvre occasionnelle (exprimés en journées de travail).....	80

## Liste des figures

1. Taux d'activité et taux de chômage de la population activé dans la région Tanger-Tétouan.....	15
2. Répartition des entreprises selon l'âge du propriétaire.....	24
3. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	24
4. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	25
5. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire .....	26
6. Répartition des exploitations selon la fonction principale du propriétaire.....	26
7. Répartition des exploitations selon la superficie irriguée .....	27
8. Répartition des exploitations selon le statut foncier .....	28

9. Répartition des exploitations selon le niveau de mécanisation.....	28
10. Répartition des exploitations selon le mode de faire valoir.....	29
11. Répartition des exploitations selon le nombre de caporaux existants .....	29
12. Répartition des exploitations selon la principale activité dominante .....	30
13. Répartition des exploitations selon la deuxième activité dominante .....	31
14. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre .....	32
15. Répartition de la main d'œuvre par âge.....	32
16. Répartition de la main d'œuvre selon le statut .....	33
17. Répartition de la main d'œuvre selon leur niveau d'instruction.....	34
18. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle .....	34
19. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production végétale.....	35
20. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production animale.....	36
21. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités transversales .....	37
22. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale.....	38
23. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale.....	38
24. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversales.....	39
25. Répartition des exploitations selon la raison du recrutement de la main d'œuvre .....	40
26. Critères de recrutement de la main d'œuvre.....	40
27. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle .....	41
28. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle.....	41
29. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	46
30. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	47
32. Correspondance entre les besoins exprimés et l'offre de formation .....	48
33. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	49
34. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région de Tanger-Tétouan .....	53
35. Flottes de pêche des préfectures et province de Tétouan, Mdiq – Fnideq.....	61
36. Répartition des entreprises enquêtées selon l'âge du propriétaire .....	63
37. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire.....	64
38. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire.....	65
39. Répartition des entreprises enquêtées selon leur ancienneté .....	65
40. Répartition des entreprises selon la fonction principale du propriétaire.....	66
41. Répartition des entreprises enquêtées selon la part de la SAU irriguée .....	66
42. Répartition des entreprises enquêtées selon la part du Melk.....	67
43. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de mécanisation .....	68
44. Répartition des entreprises selon l'existence de gérant ou responsable .....	68
45. Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de caporaux.....	69
46. Répartition des entreprises selon leur première activité dominante.....	70
47. Répartition des entreprises selon leur deuxième activité dominante.....	71
48. Répartition de la main d'œuvre par âge et par genre .....	72
49. Répartition de la main d'œuvre par âge et par statut.....	73
50. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction.....	74
51. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle .....	74
52. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités.....	76
53. Recours à la main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités.....	77
54. Raisons de recrutement de la main d'œuvre.....	78
55. Répartition des critères de recrutement de la main d'œuvre .....	78
56. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle .....	79
57. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle recrutés.....	79
58. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	83
59. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	85
60. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	86
61. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation.....	87

## Liste des abréviations

ANOC :	Association Nationale des Eleveurs Ovins et Caprins
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
CFA :	Centre(s) de Formation par Apprentissage
CNSS :	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CQA :	Centre(s) de Qualification Agricole
CQPHT :	Centre de Qualification Professionnelle Hôtelière et Touristique
CT :	Centre(s) de Travaux
DFP :	Département de la Formation Professionnelle
DH :	Dhiram (monnaie marocaine, de l'ordre de 0,1 €uro)
DPA :	Direction(s) Provinciale(s) d'Agriculture
DRA :	Direction(s) Régionale(s) d'Agriculture
EFPA :	Etablissement(s) de Formation Professionnelle Agricole
FAR :	Formation Agricole et Rurale
FNIH :	Fédération Nationale des Industries Hôtelières
FNT :	Fédération Nationale du Tourisme
ha :	hectare(s)
hab. :	habitant(s)
HCP :	Haut Commissariat au Plan
ISIT :	Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger
ITA :	Institut(s) Technique(s) Agricole(s)
ITSA :	Institut(s) de Techniciens Spécialisés en Agriculture
M	: million(s) (MDH : million(s) de dhiram ; MEuros : million(s) d'euros)
ONG :	Organisation(s) Non Gouvernementale(s)
OMRVA :	Office Régional de Mise en Valeur Agricole
PAM :	Plantes Aromatiques et Médicinales
PIB :	Produit intérieur brut
SAU :	Superficie agricole utile
SP :	Spécialisation Professionnelle



## **INTRODUCTION :**

### **CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE DE L'ETUDE**

L'agriculture a toujours été au Maroc un secteur stratégique pour le développement socioéconomique. Depuis l'indépendance, ce secteur a connu de nombreux programmes de développement agricole et rural et de réformes structurelles pour permettre au pays d'assurer sa sécurité alimentaire et de contribuer à sa croissance économique.

Au Maroc, le secteur agricole est lié au milieu rural. Celui-ci représente entre 15 % et 20 % du PIB et constitue le principal pourvoyeur d'emploi pour le milieu rural : 80 % des actifs ruraux travaillent pour le secteur agricole. Ainsi, l'agriculture constitue une source d'emploi majeure pour 3 à 4 millions d'actifs ruraux travaillant dans le secteur agricole et 60 à 100 000 emplois dans l'agroalimentaire.

Comme dans la plupart des pays en développement, l'exercice des activités agricoles au Maroc est confronté à des évolutions profondes et extrêmement rapides sous l'influence de facteurs divers.

Par ailleurs, les besoins des populations ne cessent d'augmentation nécessitant que l'activité agricole s'étende et s'intensifie, durablement, non seulement pour alimenter les populations mais aussi pour lutter contre la pauvreté et améliorer les conditions de vie.

Dans un contexte mondial marqué par la mondialisation des échanges, le changement climatique, l'instabilité des prix des produits agricoles..., le Maroc a été contraint de revoir sa stratégie agricole dans un sens de mise à niveau, de restructuration et de redéfinition des missions. C'est dans cette perspective que le nouveau Plan Maroc Vert a été élaboré et ce, pour rendre l'agriculture le principal moteur de croissance de l'économie nationale dans les 10 à 15 prochaines années. Cette nouvelle stratégie vise le développement d'une agriculture à haute valeur ajoutée et à haute productivité et l'accompagnement solidaire de la petite agriculture.

La mise en œuvre de cette stratégie aura des impacts importants en termes de croissance économique, d'emploi, des exportations et de lutte contre la pauvreté dans le milieu rural. Il est, par conséquent, nécessaire que le dispositif de formation puisse répondre de manière pertinente et efficace aux besoins actuels et futurs du secteur agricole marocain. De même que l'exigence de participer au développement d'exploitations familiales rentables, viables et durables, induit que la formation professionnelle en milieu rural puisse aussi accompagner les jeunes qui ne pourront rester dans le secteur agricole vers d'autres qualifications.

Cet état de fait pose avec acuité la question du développement de dispositifs de formation adaptés pour ces cohortes de jeunes et assurer leur insertion dans la vie sociale et professionnelle. Cette question est particulièrement sensible pour le secteur agricole et le milieu rural qui devront insérer une part importante de ces nouvelles générations.

C'est dans ce cadre que la présente étude a pour objectifs, d'une part d'identifier les besoins actuels et futurs en qualification des jeunes ruraux au niveau de deux territoires du milieu rural au Nord du Maroc, en prenant en compte les réalités locales et en articulant les besoins en formation sur les politiques et les projets de développement locaux, d'autre part de faire ressortir les constats généralisables et enfin d'éclairer les décideurs du secteur sur les choix stratégiques de développement des dispositifs de la formation capables de favoriser une insertion sociale et économique optimale des jeunes ruraux.

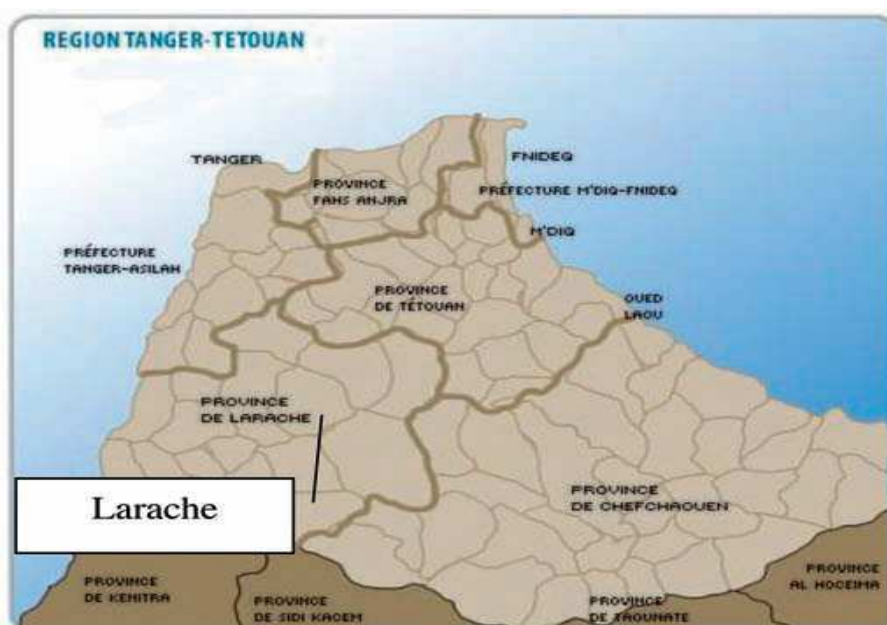
Le présent document relate les résultats des activités qui ont consisté en :

- La délimitation des territoires cibles de l'étude en concertations avec les responsables du réseau FAR au Maroc et en France ;
- La réalisation d'un diagnostic socioéconomique et de formation et l'identification des besoins en compétences et qualifications susceptibles de répondre aux besoins des projets de développement agricole et rural des territoires et d'assurer une insertion sociale et économique des jeunes ruraux ;
- La proposition de mesures stratégiques sur la manière de pourvoir les territoires étudiés en compétences à même de permettre aux jeunes ruraux formés d'amorcer ou de renforcer un développement agricole et rural durable.

## PARTIE I.

# DIAGNOSTIC DE LA PROVINCE DE LARACHE

### I. Brève présentation de la province de Larache



La province de Larache est limitée, au Nord par les provinces de Tétouan et de Tanger-Azila, au Sud par celle de Kenitra, à l'Est par celle de Chefchaouen et enfin, à l'Ouest par l'Océan Atlantique. Elle est divisée administrativement en deux municipalités - Larache et Ksar El Kébir - et en 17 communes rurales.

La province de Larache se caractérise par une densité de la population plus forte que celle enregistrée à l'échelle régionale et nationale (170 hab./km<sup>2</sup>). Le taux d'urbanisation est de 46,6 %. Elle comptait selon le RGPH 2004 une population de 472 386 habitants, dont 46,5 % en milieu urbain. Cette population représente donc 19,2 % du total régional, présentant une progression de 400 000 habitants en dix ans, ce qui fait d'elle la province la moins attractive en termes de migrations dans la Région. Les deux communes urbaines de la province, Larache et Ksar El Kébir, sont de taille quasi égale avec de 107 000 habitants chacune. La population totale de la province estimée pour l'année 2008 est de 481 000 personnes.

## II. Enseignements tirés de l'enquête institutionnelle

### II.1. Le secteur de l'agriculture

Dans le cadre des investigations menées dans le secteur de l'Agriculture, en plus des entretiens effectués avec les services régionaux et provinciaux de l'Agriculture (Direction Régionale, l'Office de Mise en Valeur Agricole), des rencontres ont eu lieu avec le président de la Chambre d'Agriculture et le président d'une ONG active dans le domaine du microcrédit et de la formation agricole et rurale.

#### II.1.1. Situation actuelle du secteur

##### Généralités

L'économie de la province est largement marquée par la place prépondérante de l'Agriculture qui s'étend sur une superficie de plus de 30 000 ha irriguées en grande hydraulique à partir du barrage Oued El Makhazen d'une capacité de 610 Mm<sup>3</sup> et 12 000 ha en petite et moyenne à partir des eaux mobilisées des nappes et du bassin du Loukkos estimées à 91 Mm<sup>3</sup>.

La superficie en *bour\** (régime pluvial) s'étend sur plus de 100 000 ha recevant annuellement une pluviométrie moyenne de 700 mm.

Le secteur agricole de la province de Larache joue un rôle important dans la croissance de l'économie régionale et nationale. Il contribue d'une manière notable dans la production nationale notamment en matière de sucre, de fruits (fraise) et de produits maraîchers.

En zone de montagne (60 % du territoire de la province), le secteur est caractérisé par l'importance socio-économique de l'élevage caprin, dû à la présence de zones de parcours favorables ; et à la demande croissante en produits et sous produits caprins (lait, fromage artisanal, viande).

La province de Larache comporte un grand périmètre irrigué géré par l'Office Régional de Mise en Valeur Agricole (ORMVA) du Loukkos. Il dispose d'une infrastructure de production moderne et d'importants aménagements hydro-agricoles. Le périmètre du Loukkos couvre une superficie de 256 000 ha dont 147 300 ha de superficie agricole utile (SAU), sur lesquels 42 000 ha sont actuellement irrigués.

Avec un climat du type méditerranéen et des ressources en eau abondantes (environ 655 millions de mètres cubes), il dispose d'atouts importants dont essentiellement : la diversité des sols, l'existence d'un réseau important de routes et pistes y compris une partie de l'autoroute Casablanca-Tanger, la proximité de l'Europe et des grands centres de consommation et enfin l'importance de l'infrastructure portuaire à Tanger.

Ces atouts permettent la pratique d'un éventail très diversifié de spéculations aussi bien en irrigué qu'en agriculture pluviale, dont notamment le maraichage (la tomate de conserve, le piment, la pomme de terre, la fraise, les petits fruits rouges, l'asperge, la ciboulette, l'artichaut, le melon et la pastèque), le tournesol, l'arachide, la betterave sucrière, la canne à sucre, plusieurs espèces de légumineuses alimentaires, des fourrages pour surtout le bétail laitier, les agrumes et l'olivier.

La structure du foncier constitue un facteur limitant aussi bien pour l'aménagement que pour la mise en valeur agricole. On note que dans ce périmètre, plus de 80 % des propriétés exploitent une superficie inférieure à 5 ha, alors que 3 % disposent de 43 % de la SAU et ont des superficies supérieures à 20 ha en moyenne. Quant au statut foncier, il est caractérisé par l'importance des terres privées (melk) et assimilées qui représentent 82 % de la SAU

Les investissements consentis dans les domaines d'équipement hydro-agricole et d'aménagement en sec accompagnés par des actions d'encadrement et de formation des producteurs ont permis la mise en place d'un tissu agro-industriel important.

### **Production végétale**

Les ressources en eau permettent une pratique très diversifiée aussi bien en agriculture irriguée qu'en agriculture pluviale. La production végétale a connu un développement notable ces dernières années caractérisé par :

- une expansion soutenue des cultures industrielles,
- une diversification des cultures maraîchères destinées à l'exportation,
- un renforcement des cultures céréalières,
- une introduction de nouvelles espèces, arachides fourrages.

La contribution du Loukkos dans la production nationale n'est pas négligeable, notamment pour le sucre qui représente 15 % de la production nationale, ainsi que la fraise dont le Loukkos est indéniablement le premier producteur national (80 %), tout ceci rappelons-le, avec une SAU qui représente seulement 1,5 % de la SAU totale du pays.

La culture du fraisier, destinée principalement à l'export a connu un développement important en passant de 60 ha cultivés entièrement en plein champ au début des années 1980 à plus de 2 000 ha actuellement sous tunnels avec l'irrigation localisée.

### **Production animale**

Le cheptel dans le périmètre du Loukkos compte 647 000 ovins, 597 900 caprins et 313 550 bovins. Ces chiffres reflètent la relative importance de cette production animale qui peut provenir d'exploitations agricoles dont la production principale est végétale comme des exploitations dont l'activité ne concerne que la production animale.

La production de lait est de 220 millions de litres produits en 2009, 18 840 tonnes de viande rouge, 14 029 t de viande blanche, ainsi que 277 t de laine provenant de l'élevage ovin qu'il ne faut pas négliger.

Quant à la transformation du lait, la COLAINORD est une coopérative installée au niveau de la zone de Tétouan, cependant plus de 80 % du lait conditionné par cette coopérative provient de la zone du périmètre du Loukkos. Cette coopérative dispose de 3 unités : une centrale au niveau de Tétouan pour le conditionnement du lait et la production des ses dérivés et deux unités Ksar El Kébir pour la production du lait en poudre et le conditionnement des aliments de bétail.

Il existe aussi au niveau de la région des fromageries traditionnelles et une fromagerie moderne pour la fabrication du fromage commercialisé au niveau de la région. Il est à signaler que la consommation

du fromage traditionnel commence à se développer grâce au développement des labels produits de terroir, etc.

L'importance de l'apiculture est à signaler aussi, la production de miel s'élève à 153 tonnes par an dans le seul périmètre du Loukkos.

### **Industrie agro-alimentaire**

Les unités agro-industrielles contribuent au développement agricole du Loukkos. Pour transformer et valoriser ces productions, un ensemble d'usines agro-alimentaires a été implanté à travers le Loukkos, créant ainsi des pôles structurants.

Le périmètre dispose donc de plusieurs sociétés agro-industrielles opérationnelles pour la production, le traitement, le conditionnement et le stockage des divers produits agricoles et d'une structure de collecte de lait : 2 sucreries, 3 minoteries industrielles, une laiterie, plus de 340 huileries.

Pour de ce qui est de la transformation, ce sont principalement les tomates qui sont destinées à faire de la tomate en conserve et les fruits rouges congelés/surgelés destinés à l'exportation (UE et USA). L'activité de surgélation est assez récente. Cette activité n'a pas encore atteint le degré de maturité en comparaison avec les autres branches de l'industrie des conserves végétales.

#### **II.1.2. Organisations professionnelles**

Le Loukkos comprenant plus d'une vingtaine d'unités et l'organisation professionnelle des producteurs dans 150 coopératives et une trentaine d'associations. Les organisations professionnelles jouent un rôle important pour les agriculteurs en les informant et en défendant leurs intérêts. Il existe plus de 176 coopératives et 24 associations (ORMVAL, 2009).

L'importance de la production de lait dans la région explique l'existence d'une multitude d'organisations professionnelles spécifiques à la production animale. On remarque aussi des associations spécifiques à la région, notamment celles des producteurs de fraise qui sont au nombre de deux.

#### **II.1.3. Emploi dans le secteur**

Que ce soit en agriculture en *bour* (sec) ou irriguée, la production maraîchère est celle qui mobilise le plus de main d'œuvre créant ainsi de l'emploi. La production maraîchère irriguée, par son itinéraire culturel et par sa valeur (399 342 MDh, soit 36 303 MEuros), justifie en partie cette nécessité de main d'œuvre. Les céréales constituent également une activité non négligeable en matière de mobilisation de la main d'œuvre occasionnelle. Le bovin laitier est une activité également importante qui demande une main d'œuvre permanente qui possède un certain niveau de technicité et d'expérience.

Le fraisier a connu une extension rapide depuis l'équipement des secteurs irrigués du périmètre permettant aujourd'hui une production importante et de bonne qualité. Cette extension est due au développement des marchés d'export pour les produits frais et surgelés et à une hausse de la demande au niveau local et national. La fraise prend de plus en plus d'importance et est appelée à se développer dans l'avenir avec une gamme variétale bien diversifiée. En effet, sur dix ans (de 1999 à 2009), il y a eu une évolution rapide et continue des superficies cultivées en fraise.

Les récoltes débutent en début du mois de décembre et s'achèvent vers la fin du mois de juin. La pleine production est concentrée entre le mois de mars et mai selon les conditions climatiques de l'année. Le poste de la récolte demande beaucoup de la main d'œuvre, sachant qu'un hectare de fraisier nécessite plus de 1 000 journées de travail.

Comme c'est le cas au niveau national, il est très difficile, faute de données approfondies, de cerner avec précision la question de la main d'œuvre agricole dans la province de Larache. En effet à l'exception de quelques données d'ordre général, on ne dispose que de peu d'informations relatives à la main d'œuvre.

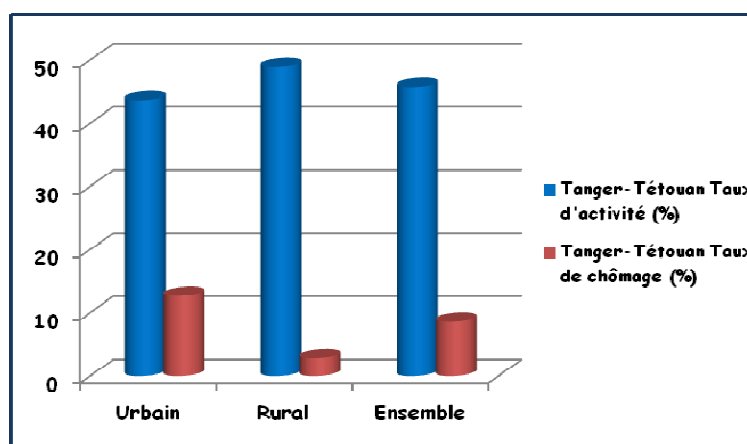
Sur la base des données du Haut Commissariat au Plan (HCP) (Tab. 4) on note que le taux de chômage au niveau de la région économique de Tanger-Tétouan, où la province est située, est de 8,6%. Il ressort également qu'en milieu rural ce taux de chômage est de 2,8% pour la région de Tanger-Tétouan.

**Tableau 1. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région Tanger-Tétouan**

Secteur	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Urbain	43,7	12,7
Rural	48,9	2,8
<b>Ensemble</b>	<b>45,7</b>	<b>8,6</b>

Source : Haut Commissariat au Plan, Maroc, 2007

**Figure 1. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région Tanger-Tétouan**



Même source

La main d'œuvre reste peu qualifiée. L'enquête institutionnelle a permis de relever un certain nombre de constats qui montrent que la main d'œuvre compte parmi les contraintes dans le développement du secteur dans la province, à savoir :

- ✓ Un désintéressement des jeunes des activités agricoles. Ce désintérêt, constaté par rapport aux autres secteurs d'activité tel l'immobilier et le tourisme, est dû au fait que l'activité agricole est considérée comme une activité dévalorisante.
- ✓ La prédominance des travailleurs saisonniers dans les grandes exploitations ainsi que leur mobilité. Les cultures de la pomme de terre, des fruits rouges, de la canne à sucre et de la betterave constituent les principales activités agricoles qui drainent les travailleurs saisonniers.

- ✓ Les tendances actuelles vont plus vers la mécanisation. Parmi les exemples à citer il y a la récolte des plantes sucrières où les frais de la main d'œuvre sont élevés à cause de la concurrence d'autres secteurs : le tourisme, la maçonnerie, etc.
- ✓ Un faible niveau de qualification caractérise l'ensemble de la main d'œuvre. Cette situation influence négativement la production et la productivité agricole. Cette carence se fait de plus en plus sentir au niveau des activités qui nécessitent un certain niveau de technicité comme la récolte des fruits rouges, le conditionnement des fruits et légumes, l'irrigation, la conservation du lait, etc.

La province de Larache offre de grandes potentialités d'investissements agricoles en raison de ses nombreux atouts, en particulier les disponibilités en eau, le climat et la proximité de l'Europe.

Ainsi plusieurs domaines d'investissement sont prévus aussi bien au niveau de l'extension de certaines cultures telles que l'industrie agroalimentaire (conditionnement et transformation des fruits légumes, surgélation, transformation de lait, etc.).

Cette nouvelle situation va sans doute créer de nouvelles exigences en matière de qualification de la main d'œuvre dans l'avenir.

Il ressort de l'enquête institutionnelle que les métiers agricoles demandés actuellement et les métiers susceptibles de se développer dans l'avenir sont les suivants :

- ✓ Les techniques de culture des petits fruits rouges ;
- ✓ Le conditionnement des petits fruits rouges ;
- ✓ La transformation et la valorisation des petits fruits rouges ;
- ✓ la conduite de l'élevage bovin laitier ;
- ✓ la transformation des produits laitiers ;
- ✓ la valorisation des olives.

#### **II.1.4. Formation professionnelle dans le secteur**

Le dispositif de la formation professionnelle agricole dans la province est constitué d'un seul établissement, il s'agit de l'Institut des Techniciens Agricoles de Larache avec une capacité d'accueil de 240 places pédagogiques. Cet établissement assure aussi bien la formation initiale que la formation par apprentissage des jeunes ruraux. La formation professionnelle est assurée dans trois niveaux de formation, à savoir les niveaux de Technicien, de Qualification et de Spécialisation (en apprentissage).

Les filières dispensées sont respectivement « l'horticulture » pour le niveau technicien et « Maraichage » et « Polyculture-Elevage » pour le niveau ouvrier qualifié. Quant aux filières dispensées en mode de formation par apprentissage, elles sont au nombre de sept, à savoir :

- ✓ Ouvrier en maraichage ;
- ✓ Ouvrier en arboriculture ;
- ✓ Ouvrier en élevage ovin-caprin ;
- ✓ Ouvrier en cultures Industrielles ;
- ✓ Ouvrier en agriculture ;
- ✓ Ouvrier en apiculture ;
- ✓ Ouvrier en traitement phytosanitaire.

L'orientation de la formation au niveau de la région devrait d'après les textes être assurée par le conseil de perfectionnement qui contribue à l'adéquation Formation-Emploi, à l'amélioration de la qualité de la formation, à l'appui à l'insertion des lauréats et à l'évaluation de la gestion des



établissements de formation. Toutefois, cette structure reste peu fonctionnelle et mérite d'être redynamisée.

Les ressources humaines de l'ITA de Larache sont constituées de 19 personnes dont six formateurs, cinq cadres administratifs et huit agents de soutien. L'analyse des profils et des formateurs montre qu'ils sont en adéquation avec les filières dispensées par l'ITA. Toutefois, l'ouverture de toute nouvelle filière nécessitera le renforcement /la reconversion de l'équipe pédagogique et la mise à niveau technico-pédagogique des formateurs.

L'enquête institutionnelle auprès des différents acteurs du secteur agricole et de la formation professionnelle a permis de mettre en évidence un certain nombre de contraintes qui entravent le développement de la formation professionnelle agricole.

Il s'agit principalement de :

- ✓ L'absence ou l'inadaptation des référentiels de formation et d'outils pédagogiques (manuels, guides) ;
- ✓ Le choix des entreprises d'accueil n'obéit pas toujours à des règles privilégiant les entreprises qui offrent les meilleures conditions d'accueil, d'apprentissage et de formation.
- ✓ Une insuffisante coordination entre l'établissement de formation et les entreprises d'accueil est également soulevée ainsi qu'une faible implication des professionnels du secteur dans l'orientation et la réalisation de la formation ;
- ✓ L'absence d'autonomie financière de l'établissement de formation ; La gestion des budgets de l'Etablissement par la Direction Régionale de l'Agriculture laisse peu de latitude au directeur de l'Etablissement de formation pour prendre les décisions et entraîne une lourdeur dans la gestion financière du budget de l'établissement ;
- ✓ Le faible niveau d'instruction des agriculteurs constitue un frein à leur implication dans la gestion du dispositif de formation professionnelle agricole qui demeure loin de répondre à la qualité recherchée.

## **II.2. Le secteur de l'artisanat**

### **II.2.1. Situation actuelle du secteur**

Le secteur de l'artisanat est relativement faible dans la province de Larache. Il souffre d'un manque d'organisation, et surtout de l'absence de centres de promotion et de ventes des produits artisanaux. Il est à signaler qu'un village de l'artisan a été créé à Ksar Lekbir depuis 2000, mais il n'est toujours pas fonctionnel.

### **II.2.2. Organisations professionnelles**

L'organisation professionnelle au niveau du secteur est comme suit :

- ✓ Nombre de Bazars : 40 ;
- ✓ Nombre d'Artisans : 9 500 répartis sur 580 unités recensées ;
- ✓ Coopératives artisanales : 11 avec 357 adhérents (Menuisiers, tisserands, maroquinières, babouchiers, couturiers, bijoutiers, couture, céramique, électriciens, plombiers, maçons) ;
- ✓ Associations artisanales : 35 avec 1 739 adhérents ;

- ✓ Exportateurs de produits artisanaux : 24

### II.2.3. Emploi dans le secteur

Concernant l'emploi dans le secteur, d'après le délégué provincial de l'Artisanat, il n'existe pas de statistiques précises mais en se basant sur les inscrits aux listes électorales, il y aurait près de 9 500 artisans employant chacun en moyenne deux ouvriers. Il s'agit d'une main d'œuvre qui n'a suivi aucune formation professionnelle et qui a appris le métier sur le tas.

Les principales activités artisanales existantes sont :

- ✓ la poterie, le tissage traditionnel, la menuiserie, la ferronnerie et la couture pour l'artisanat de production ;
- ✓ la mécanique, la plomberie, la soudure, la carrosserie et l'électricité pour l'artisanat de service.

Les produits sont commercialisés principalement au niveau des marchés hebdomadaires locaux.

Selon l'enquête institutionnelle, les métiers porteurs dans le sous secteur d'artisanat de production sont :

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| ✓ Ferronnerie            | ✓ Tissage         |
| ✓ Dinanderie*            | ✓ Couture moderne |
| ✓ Broderie               | ✓ Menuiserie      |
| ✓ Couture traditionnelle | ✓ Tapisserie      |

Les principaux métiers porteurs de l'artisanat de services sont :

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| ✓ Electricité automobile                     | ✓ Tôlerie                 |
| ✓ Electromécanique                           | ✓ Electricité de bâtiment |
| ✓ Réparation des équipements électroménagers | ✓ Menuiserie bois         |
| ✓ Réparation et installation frigorifique    | ✓ Plomberie sanitaire     |
| ✓ Soudure                                    | ✓ Peinture de bâtiment    |
| ✓ Carrosserie peinture                       | ✓ Menuiserie métallique   |
| ✓ Mécanique d'entretien                      | ✓ Menuiserie aluminium    |

### II.2.4. Formation professionnelle dans le secteur

Concernant la formation professionnelle, il existe dans la province deux centres de formation par apprentissage qui délivrent le diplôme de spécialisation : un à Larache et l'autre à Ksar Lekbir. Ces deux centres ont une capacité de 30 places chacun et n'ont pas d'internat pour héberger les apprentis qui viennent de loin. Ils sont en partenariat avec 23 entreprises pour assurer la formation pratique des apprentis par les maîtres d'apprentissage.

Actuellement, il y a 72 apprentis en cours de formation théoriques, dont 30 au CFA de Larache qui forme dans les métiers de menuiserie et de couture traditionnelle ; et 37 au CFA de Ksar Lekbir qui forme dans les métiers de menuiserie, de couture traditionnelle et de ferronnerie.

Les Centres de Formation par Apprentissage (CFA) ne sont pas très équipés, ils consistent chacun en une salle annexée aux bureaux du délégué provincial qui gère lui-même la formation en se basant principalement sur des professionnels vacataires pour dispenser la formation pratique.

D'après le délégué provincial, il existe plusieurs contraintes au développement de la formation professionnelle dans la province, notamment :

- ✓ L'inadaptation voire l'absence des référentiels de formation et d'outils pédagogiques (manuels, guides) pour la formation en artisanat ;
- ✓ Les entreprises d'accueil sont de petites unités de productions individuelles non structurées. Par conséquent, les conditions d'accueil, d'apprentissage et de formation sont démotivantes pour l'apprenti, d'où le taux d'abandon élevé en cours de formation.
- ✓ Le partenariat avec les professionnels/maitres d'apprentissage reste basé sur la motivation financière versée aux maitres d'apprentissage, ce qui soulève la question de l'implication réelle des artisans dans la formation professionnelle ;
- ✓ Absence de formation continue des artisans et maîtres d'apprentissage ;
- ✓ Le faible niveau d'instruction des maitres d'apprentissage constitue un frein réel au développement des référentiels de formation et à leur utilisation dans la formation des apprentis. Cette situation a de multiples effets sur le processus de formation qui demeure loin de répondre à la qualité recherchée.

## **II.3. Le secteur du tourisme**

### **II.3.1. Situation actuelle du secteur**

Le potentiel touristique de la province est important :

- ✓ tourisme balnéaire avec des kilomètres de côtes vierges sur l'Atlantique,
- ✓ tourisme rural avec un milieu naturel particulièrement riche,
- ✓ tourisme culturel, grâce à la présence de vestiges de civilisation datant de 10 000 ans,
- ✓ ruines préhistoriques et romaines importantes.

Par ailleurs, la zone dispose d'infrastructures de transport et d'hébergement en mesure d'attirer un grand nombre de touristes.

Pourtant, et malgré le gigantesque projet de station balnéaire du Port Lixus, en cours de construction, la province de Larache n'attire pas beaucoup de touristes et manque sévèrement d'infrastructures d'accueil. Seuls trois hôtels sont classés (146 lits), 26 hôtels non classés (508 lits) et deux restaurants classés existent actuellement dans la province. Il est à signaler aussi que les gîtes et les auberges en milieu rural sont quasi inexistantes.

Le tourisme international dans la zone demeure très peu développé à cause de l'existence à proximité, en Espagne, de circuits touristiques très organisés et structurés qui fonctionnent durant toute l'année.

Le tourisme national, important dans la province pendant la saison estivale, reste essentiellement orienté vers le tourisme traditionnel de type familial qui consiste généralement à la location de maisons privées équipées pour des périodes variables.

### **II.3.2. Organisations professionnelles**

Le secteur du tourisme-hôtellerie relève de la Chambre du Commerce, d'industrie et des services. Les professionnels sont organisés en associations et fédérations professionnelles à caractères :

- National : Fédération Nationale du Tourisme (FNT) et la Fédération Nationale des Industries Hôtelière (FNIH)
- Régional : Conseil Régional du Tourisme (CRT)), etc.
- Local : l'organisation professionnelle est très faible et très peu dynamique.

### **II.3.3. Emploi dans le secteur**

L'emploi dans ce secteur est très limité. Il est saisonnier (limité à la saison estivale) et est centré sur les métiers de restauration. Il est à signaler l'absence de statistiques sur l'importance et la nature de l'emploi touristique dans la province.

A travers l'enquête institutionnelle, il se dégage que les principaux métiers dans ce secteurs sont les suivants :

- ✓ Cuisine : chef de cuisine, aide-cuisinier, aide-pâtissier, boulanger ;
- ✓ Restaurant : maitre d'hôtel, chef de quart, serveur ;
- ✓ Café et bar : agent de comptoir, serveur ;
- ✓ Maintenance : chef de maintenance, assistant de maintenance ;
- ✓ Accueil-réception : chef de réception, employé de réception, standardiste, bagagiste.

### **II.3.4. Formation professionnelle dans le secteur**

Le dispositif de formation relevant du Département du Tourisme, au niveau de la Région de Tanger-Tétouan, est constitué de trois instituts de formation : Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger (ISITT) pour les niveaux supérieurs, Institut Spécialisé de Technologie appliquée Hôtellerie et Touristique de Tanger, et le Centre de Qualification Professionnelle Hôtelière et Touristique d'Asilah.

- Au niveau de la province de Larache, il n'existe aucun centre de formation dans les métiers de tourisme.
- Les professionnels rencontrés (chefs de restaurants, de café, de boulangerie-pâtisserie) ont exprimé leurs besoins pour certains métiers ; principalement pour ceux de pâtissier, boulanger et serveur et ont assuré leur disposition à recruter des jeunes à condition qu'ils aient une formation dans ces métiers.

## **II.4. Le secteur de la pêche**

### **II.4.1. Situation actuelle du secteur**

La Circonscription Maritime de Larache s'étend sur une distance de 80 Km de côte, située dans la zone Atlantique nord entre Asilah et Moulay Bouselham. Sa Zone Economique Exclusive recèle des ressources halieutiques importantes et variées. Le secteur des pêches maritimes constitue un noyau principal de développement de la province. L'activité de pêche est dominée par la pêche côtière.

Le port de Larache est le plus important après celui de Tanger en termes de chiffre d'affaire, on y trouve trois activités :

- ✓ la pêche côtière pratiquée par des bateaux en bois ;
- ✓ la pêche artisanale pratiquée sur de petites barques ;

- ✓ les industries de la pêche (industrie de transformation).

Le port est équipé d'une halle aux poissons pour la commercialisation en gros du poisson. Une autre halle moderne est en projet ainsi qu'un local pour le traitement des caisses (pour la préservation de l'hygiène et de la qualité des produits).

Par ailleurs, et dans le cadre du projet du Millénium Challenge Corporation (MCC) sur l'arboriculture fruitière, il est prévu de créer un espace avec des locaux destinés au stockage des moteurs, carburants, filets de pêche pour des raisons sécuritaires ainsi qu'un autre pour la formation et l'alphabétisation fonctionnelle.

L'activité de la pêche est pratiquée par une flottille composée (2010) de 250 unités qui débarquent leurs apports au port de Larache dont : 66 Sardiniers ; 98 Chalutiers ; 56 Palangriers et 209 barques de pêche et 18 bateaux communautaires (Union Européenne). La part du poisson pélagique dans cette production est de 84 %, en particulier les maquereaux et la sardine avec 56 % des produits débarqués.

Les apports en produits de pêche en 2010 sont estimés à 15 000 t, avec une valeur de 114 MDH (de l'ordre de 10 MEuro).

#### **II.4.2. Organisations professionnelles dans le secteur**

Les principales organisations professionnelles dans le secteur sont :

- ✓ 2 associations des armateurs de la pêche côtière ;
- ✓ 1 association des patronats de la pêche côtière
- ✓ 1 association de marins pêcheurs ;
- ✓ 1 coopérative de marins pêcheurs artisans.

#### **II.4.3. Emploi dans le secteur**

L'emploi dans le secteur est estimé à 4 200 emplois directs et près de 10 000 emplois indirects. Ainsi, la répartition de l'emploi direct sur les différentes activités est comme suit :

- ✓ Pêche côtière : 3 000 marins ;
- ✓ Pêche artisanale : 600 marins ;
- ✓ Madragues : 600 marins ;
- ✓ Activités annexes : 300 marins.

Par ailleurs, les industries de la pêche, qui emploient principalement de la main d'œuvre occasionnelle, emploient annuellement près de 5 000 ouvriers qui n'ont suivi aucune formation professionnelle, en dehors de l'autoformation et de la formation interne et continue dispensée par les usines de transformation.

Les principaux métiers identifiés dans le secteur qui découlent de l'enquête institutionnelle sont les suivants :

- ✓ Ramendeur\* de filets de pêche ;
- ✓ Marin-pêcheur ;
- ✓ Mécanicien des bateaux de pêche ;
- ✓ Mécanicien des moteurs hors bord.

Il est à signaler que la valorisation des produits de la pêche (mise en boîte, transformation, congélation, etc.) est en plein développement et le besoin de main d'œuvre qualifiée, principalement féminine, est très forte.

#### II.4.4. Formation professionnelle dans le secteur

Au niveau de ce secteur, la formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la gestion des ressources humaines, en application de la convention sur la navigation internationale ratifiée par le Maroc. Laquelle convention stipule que toute personne à bord d'un bateau de pêche doit avoir une qualification professionnelle.

La formation professionnelle est dispensée par le Centre de Qualification Professionnelle Maritime de Larache qui dispense plusieurs types de formations et délivre des diplômes de niveaux qualification et spécialisation. Ce centre a pour missions :

- ✓ L'appui à la formation des profils nécessaires pour l'exercice de la profession dans les secteurs de la pêche et des industries de la pêche ;
- ✓ L'amélioration des compétences par le biais de la formation continue ;
- ✓ Le rehaussement du niveau socio- professionnel des gens de mer à travers la mise en œuvre d'actions de vulgarisation, d'alphabétisation fonctionnelle et de promotion sociale.

La **formation initiale** dispensée en mode alterné pour l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle maritime vise à permettre aux futurs navigants à la pêche et techniciens des industries de la pêche, la possibilité d'acquérir des compétences et de décrocher un diplôme professionnel.

Les filières de formation sont « Pêche » ou « machines marines » et débouchent sur le brevet de Patron de pêche ou le brevet de mécanicien pratique, après avoir accompli les durées de navigation requises.

Quant à la **Formation continue**, elle comporte des stages de mises à niveau destinés aux marins, cadres navigants à la pêche et personnels des industries de pêche et la préparation aux modules de spécialisation. Ces stages sont définis annuellement selon les besoins de la profession et arrêtés en commun accord avec les chambres des pêches maritimes et les groupements de professionnels du secteur. Ces stages spécifiques touchent aux aspects techniques ou réglementaires, comme la maintenance des moteurs marins, la réglementation maritime, la sécurité de la navigation, la lutte contre la pollution marine, le traitement et valorisation des produits de la mer etc.

Par ailleurs, les modules de **spécialisation** en mode de formation par apprentissage peuvent être préparés séparément par les marins en activité souhaitant se qualifier dans leur métier, par l'acquisition de certificats professionnels comme :

- La licence de patron de pêche ;
- Le permis de conduire des moteurs marins ;
- Le certificat de conduite des moteurs hors-bords.

Des cours **d'alphabétisation** fonctionnelle sont dispensés aux marins pêcheurs peu ou pas scolarisés, soit au niveau des établissements de formation maritime ou sur les sites de pêche, pour permettre l'accès à des formations diplômantes.

La **vulgarisation** est un axe principal du programme d'action socioprofessionnelle engagé par le Département envers les marins-pêcheurs, dans un souci de mise à niveau des activités liées à ce

secteur et dans le cadre du développement des villages de pêcheurs et des points de débarquement aménagés. Le programme d'action cible les communautés de pêcheurs, notamment ceux de la pêche artisanale, par le développement de thèmes liés à la sensibilisation aux règles d'hygiène et de sécurité à bord des embarcations de pêche, à la préservation de la ressource marine, à la protection de l'environnement marin, à une meilleure connaissance des techniques et engins de pêche ou la mise en place de coopératives de pêcheurs et la promotion des activités féminines.

Les programmes sont dispensés par le biais d'unités mobiles de vulgarisation, dotés de matériels pédagogiques audio-visuels adaptés à la mise en application sur les sites de pêche.

Il est important de signaler que les programmes de formation sont élaborés en rapport avec les besoins des professionnels et en tenant compte des normes internationales en matière d'hygiène, de protection des espèces marines et de l'environnement, etc. et les formations sont dispensées par des formateurs très qualifiés dans leurs domaines.

Les professionnels rencontrés se déclarent très satisfaits de la qualité de la formation professionnelle de leurs recrues et de leur adaptation aux conditions de la mer.

Il est à signaler que la formation sur les métiers de la pêche et de la navigation s'adresse uniquement aux garçons. L'introduction de la formation sur les métiers de valorisation des produits de la pêche devrait permettre aux jeunes filles de trouver leur place dans ce secteur.

### III. Enseignements tirés de l'enquête auprès des exploitations agricoles

Avant d'exposer les résultats relatifs à l'emploi et au besoin en main d'œuvre et afin de donner un aperçu global des entreprises enquêtées, nous allons en décrire les principales caractéristiques des entreprises agricoles.

#### III.1. Caractéristiques des propriétaires des entreprises agricoles

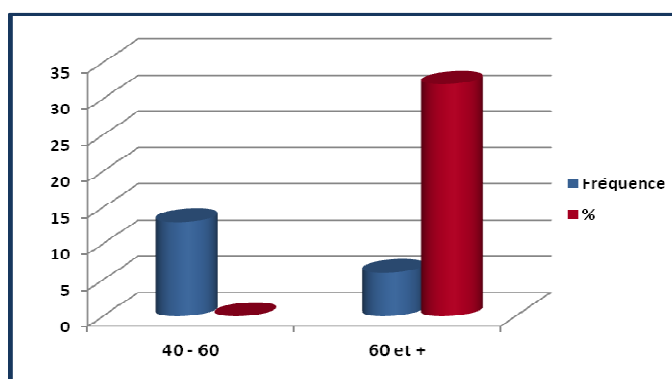
##### III.1.1. Age de l'exploitant

La répartition des entreprises agricoles enquêtées selon l'âge du propriétaire est donnée dans le tableau ci-dessous. La tranche d'âge dominante est celle des 40-60 ans qui représente près de 68 % de l'ensemble de l'échantillon. Ces entreprises, de par l'âge de leurs propriétaires, devraient être, en pleine période de développement d'activités ; lequel développement serait porteur d'emploi.

**Tableau 2. Répartition des entreprises selon l'âge du propriétaire**

Age du propriétaire	Nombre	%
Moins de 40 ans	0	-
Entre 40 et 60 ans	13	68
60 ans et plus	6	32
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Figure 2. Répartition des entreprises selon l'âge du propriétaire



### III.1.2. Niveau d'instruction du propriétaire

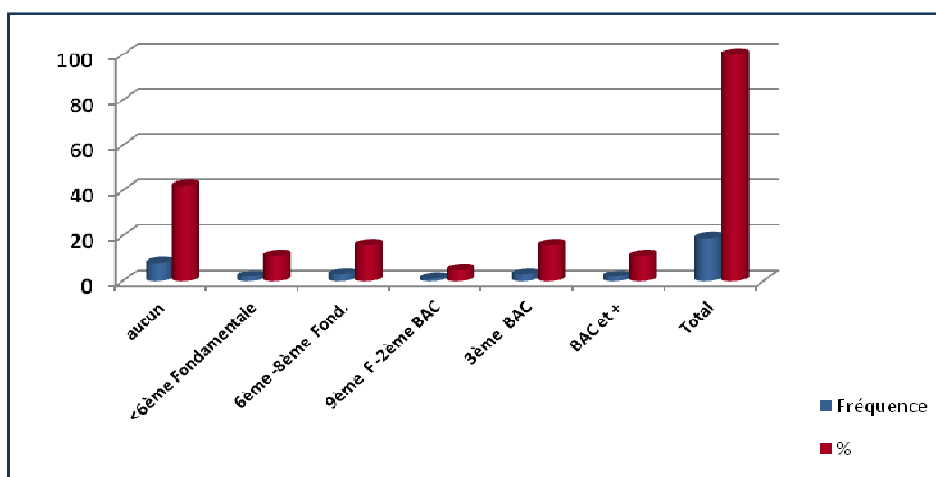
Le tableau 4 reprend la répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire. Les résultats de l'enquête montrent que 58 % des propriétaires des entreprises agricoles sont instruits avec des niveaux variables, et 42 % n'ont aucun niveau d'instruction.

Par ailleurs, les résultats de l'enquête indiquent que parmi les propriétaires, près de 27 % ont le niveau du primaire, 5 % le niveau collège, 16 % le niveau lycée, et 11 % le niveau Baccalauréat et supérieur. Ces résultats sont encourageants et devront être pris en considération dans le choix des entreprises choisies pour la formation pratique des stagiaires de la formation professionnelle agricole et pour la formation par apprentissage.

Tableau 3. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire

Niveau d'instruction du propriétaire	Nombre	%
Aucun	8	42
< 6 <sup>ème</sup> Fondamentale	2	11
6 <sup>ème</sup> -8 <sup>ème</sup> Fondamentale	3	16
9 <sup>ème</sup> F -2 <sup>ème</sup> Bac	1	5
3 <sup>ème</sup> Bac	3	16
Bac et plus	2	11
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Figure 3. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire





### III.1.3. Niveau de formation professionnelle du propriétaire

Le tableau 5 reprenant la répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire, montre que la grande majorité (95 %) des propriétaires n'a suivi aucune formation professionnelle et est réticente quand à l'idée de recruter une main d'œuvre plus instruite et plus qualifiée.

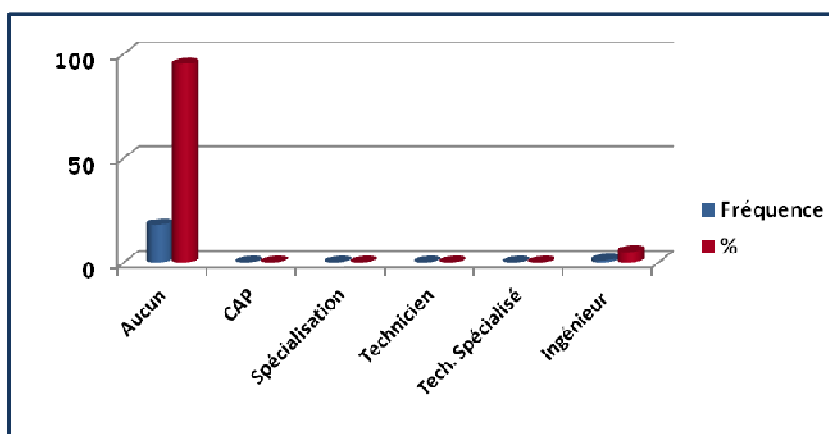
Le niveau de formation professionnelle du propriétaire apparaît déjà comme l'un des facteurs limitant le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle. En effet, c'est bien au sein de ces entreprises que les futurs stagiaires et apprentis devront passer le gros de leur temps dans le cadre de la formation pratique. En prenant donc comme seul critère, la formation professionnelle du propriétaire, il apparaît déjà, que peu d'entreprises peuvent contribuer à l'orientation et au développement de la formation professionnelle des jeunes ruraux.

Par ailleurs, bien que l'objectif de l'étude actuelle ne vise pas les propriétaires eux-mêmes, le niveau extrêmement faible de formation professionnelle relevé chez ces derniers devrait interpeller les départements concernés.

**Tableau 4. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire**

Niveau d'instruction du propriétaire	Nombre	%
Aucun	18	95
CAP	0	-
Spécialisation	0	-
Technicien	0	-
Technicien Spécialisé	0	-
Ingénieur	1	5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 4. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire**



### III.1.4. Ancienneté des entreprises

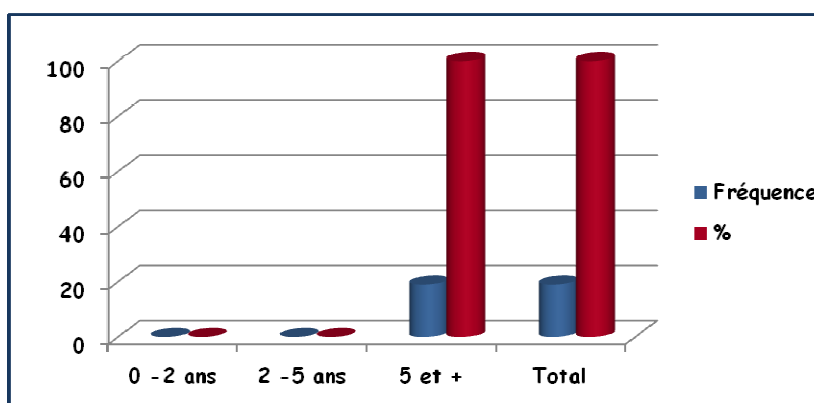
En ce qui concerne l'ancienneté des exploitations, on constate la prédominance (100 % des entreprises) des anciennes entreprises ayant plus de 5 ans. Ce paramètre d'ancienneté est à percevoir en terme de stabilité dans l'activité, on retiendra que la totalité des entreprises enquêtées

ont une expérience d'au moins cinq années, ce qui indique le niveau d'expérience et de savoir faire cumulé, facteur non négligeable dans le développement de l'activité.

**Tableau 5. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire**

Ancienneté	Nombre	%
0-2 ans	0	0
2-5 ans	0	0
5 et plus	19	100
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 5. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire**



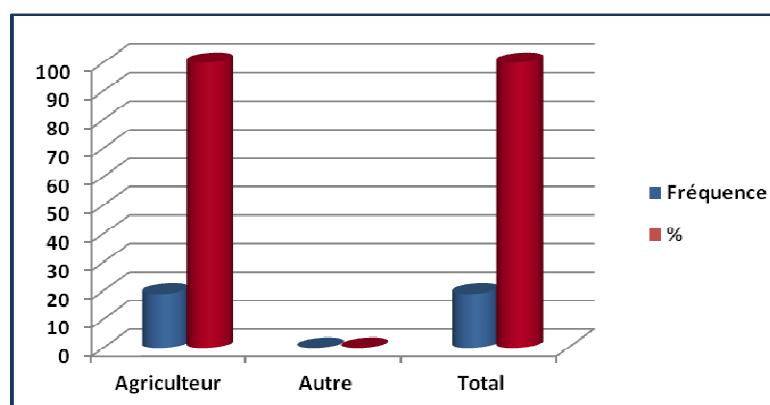
### III.1.5. Fonction (activité) du propriétaire

Pour ce qui est de l'activité du propriétaire, 100 % sont des agriculteurs enquêtés ont pour fonction principale l'agriculture.

**Tableau 6. Répartition des exploitations selon la fonction principale du propriétaire**

Fonction principale	Nombre	%
Agriculteur	19	100
Autre	0	-
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 6. Répartition des exploitations selon la fonction principale du propriétaire**



## III.2. Caractéristiques des entreprises agricoles

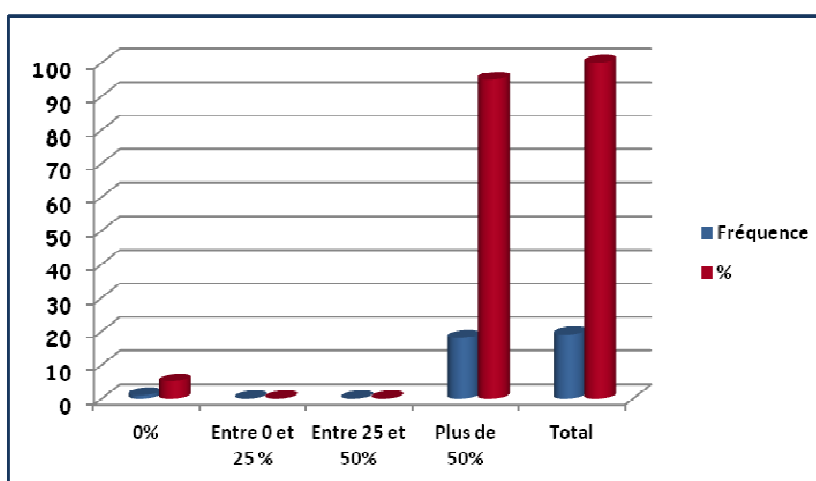
### III.2.1. Superficie irriguée

Parmi les entreprises enquêtées, on constate que presque 95 % ont une superficie irriguée à plus de 50 %, par contre près de 5 % ont une SAU totalement en *bour\**.

Tableau 7. Répartition des exploitations selon la superficie irriguée

SAU irriguée	Fréquence	%
0 %	1	5
Entre 0 et 25 %	0	0
Entre 25 et 50 %	0	0
Plus de 50 %	18	95
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Figure 7. Répartition des exploitations selon la superficie irriguée



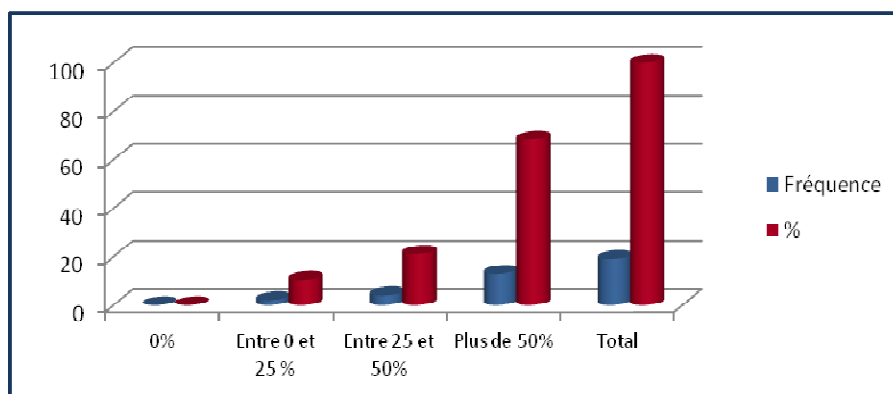
### III.2.2. Statut foncier

Le statut foncier dominant est la propriété individuelle (le Melk). En effet, les entreprises dont le Melk constitue plus de 50 % de la SAU représentent près de 68 %, ce qui est favorable au développement de l'activité et de l'exploitation.

Tableau 8. Répartition des exploitations selon le statut foncier

SAU en Melk	Fréquence	%
0 %	0	-
Entre 0 et 25 %	2	10,5
Entre 25 et 50 %	4	21,1
Plus de 50 %	13	68,4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Figure 8. Répartition des exploitations selon le statut foncier



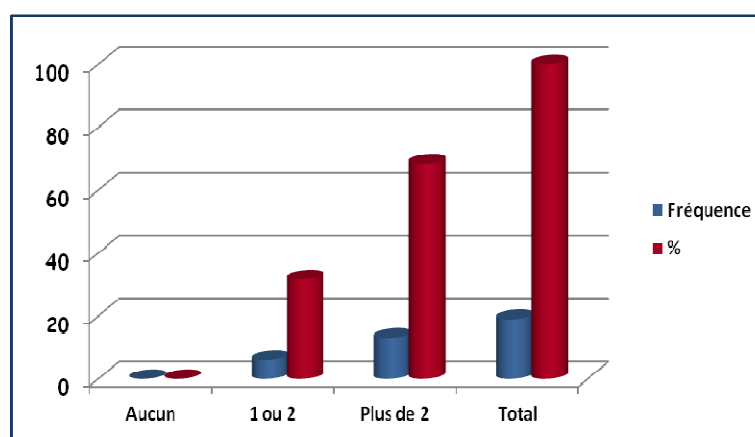
### III.2.3. Niveau de mécanisation

En ce qui concerne le niveau de mécanisation exprimé en nombre de tracteurs, on constate que 68,4 % des entreprises de l'échantillon ont plus de deux tracteurs et plus de 30 % ont au moins 1 tracteur. Ce niveau de mécanisation important des entreprises est à relier à la superficie agricole utile dont dispose ces dernières et avec l'intensité de leurs activités. En effet, la majorité des entreprises enquêtées ont une SAU qui dépasse les 20 ha, ce qui justifie le niveau de mécanisation élevé de ces exploitations.

Tableau 9. Répartition des exploitations selon le niveau de mécanisation

Nombre de tracteurs	Fréquence	%
Aucun	0	0
1 ou 2	6	31,6
Plus de 2	13	68,4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Figure 9. Répartition des exploitations selon le niveau de mécanisation

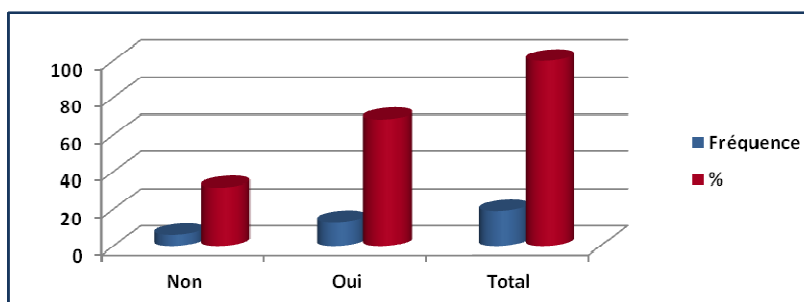


### III.2.4. Gestion de l'entreprise

Comme le montre le tableau suivant, près de 68,4 % des entreprises agricoles enquêtées possèdent un gérant ou un responsable (mode de faire valoir indirect), contre 31 % qui gèrent directement leurs entreprises.

**Tableau 10. Répartition des exploitations selon le mode de faire valoir.**

Gérant ou responsable de l'exploitation	Fréquence	%
Non	6	31,6
Oui	13	68,4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

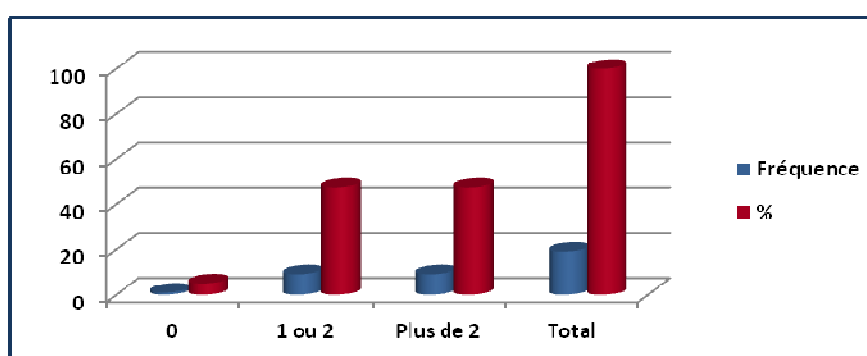
**Figure 10. Répartition des exploitations selon le mode de faire valoir.**

### III.2.5. Effectif de caporaux

En ce qui concerne le nombre de caporaux présents dans l'entreprise, 90 % ont 1 ou 2, ou plusieurs caporaux\*, autre indicateur de l'importance de l'activité exercée.

**Tableau 11. Répartition des exploitations selon le nombre de caporaux existants**

Nombre de caporaux	Fréquence	%
0	1	5
1 ou 2	9	47,5
Plus de 2	9	47,5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 11. Répartition des exploitations selon le nombre de caporaux existants**

## III.3. Activités agricoles dominantes

### III.3.1. Première activité dominante

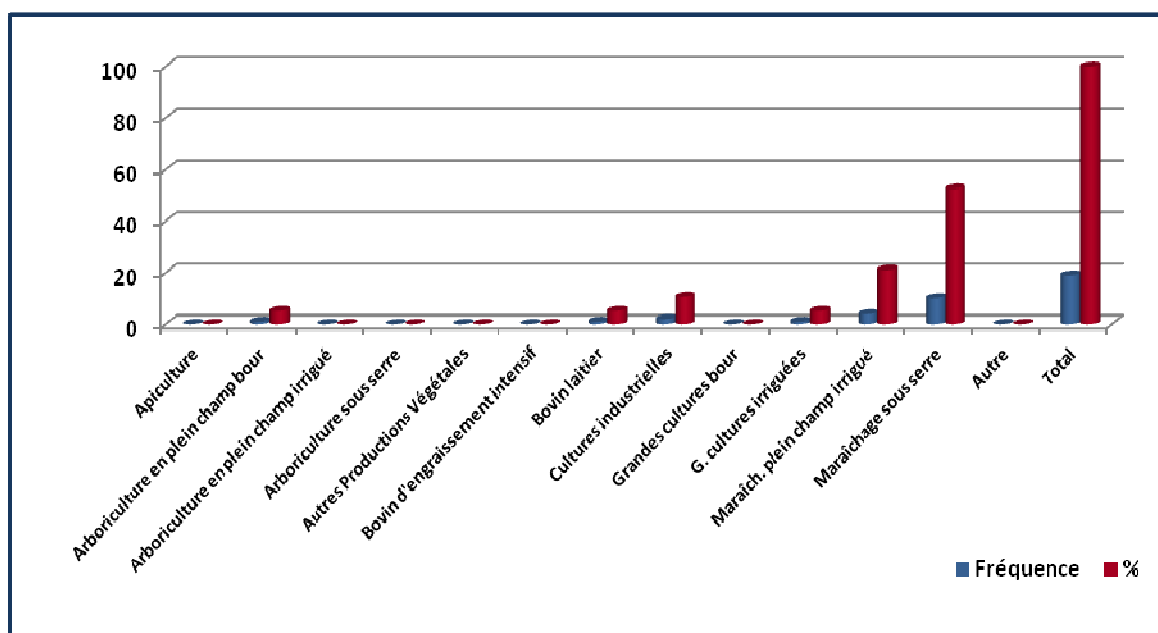
En terme d'activité principale des entreprises enquêtées et en terme de mobilisation de la main d'œuvre, ce sont les maraichages sous serre qui viennent en tête en tant que première activité

principale, avec plus de 52 % des enquêtées, suivies des maraichages en plein champs irrigué et ensuite des cultures industrielles.

**Tableau 12. Répartition des exploitations selon la principale activité dominante**

Première activité principale	Fréquence	%
Apiculture	0	-
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	1	5,3
Arboriculture en plein champ irrigué	0	-
Arboriculture sous serre	0	-
Autres productions végétales	0	-
Bovin d'engraissement en intensif	0	-
Bovin laitier	1	5,3
Cultures industrielles	2	10,5
Grandes cultures <i>bour</i>	0	-
G. cultures irriguées	1	5,3
Maraîchage plein champ irrigué	4	21,1
Maraîchage sous serre	10	52,6
Autre	0	-
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 12. Répartition des exploitations selon la principale activité dominante**

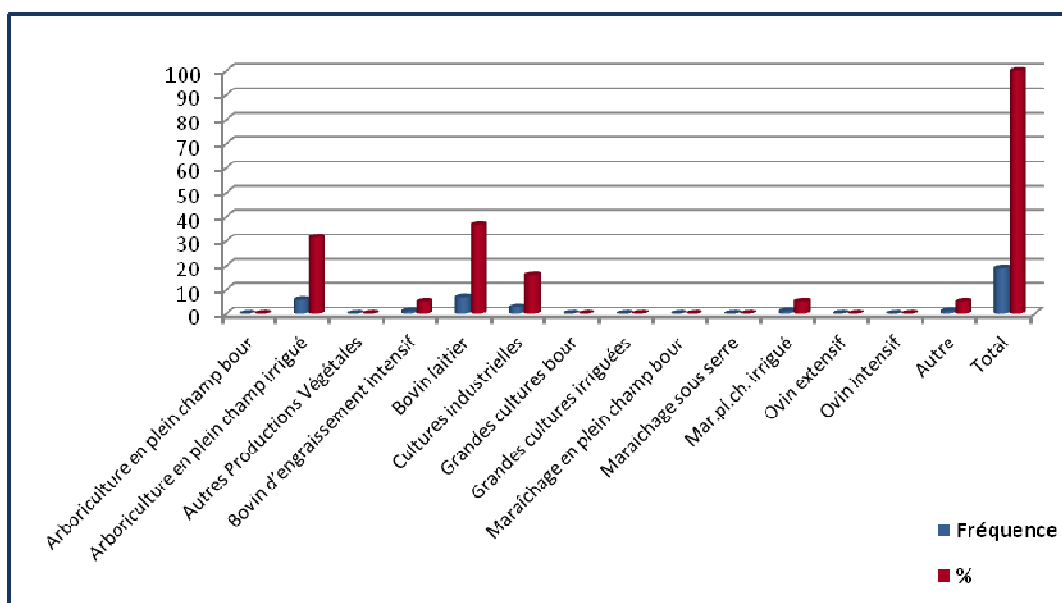


### III.3.2. Deuxième activité dominante

Quant à la deuxième activité principale, il s'agit de l'activité bovine laitière avec plus de 36 % des enquêtées, suivie de l'arboriculture en plein champs irriguée (31 %), et des cultures industrielles avec plus de 15 % des exploitations enquêtées.

**Tableau 13. Répartition des exploitations selon la deuxième activité dominante**

Deuxième activité principale	Fréquence	%
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	0	-
Arboriculture en plein champ irrigué	6	31,6
Autres Productions Végétales	0	-
Bovin d'engraissement en intensif	1	5,3
Bovin laitier	7	36,8
Cultures industrielles	3	15,8
Grandes cultures <i>bour</i>	0	-
Grandes cultures irriguées	0	-
Maraîchage en plein champ <i>bour</i>	0	-
Maraichage sous serre	0	-
Maraîchage en plein champ irrigué	1	5,3
Ovin en en extensif	0	-
Ovin en intensif	0	-
Autre	1	5,3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

**Figure 13. Répartition des exploitations selon la deuxième activité dominante**

### III.4. Structure de la main d'œuvre

#### III.4.1. Structure de la main d'œuvre par âge et par genre

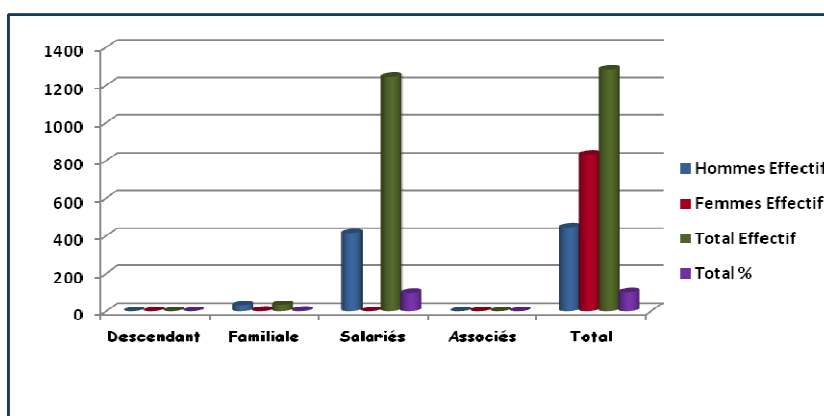
Au niveau des entreprises agricoles enquêtées, la main d'œuvre est principalement féminine. En effet, celle-ci représente 65 % de l'ensemble. Cette prépondérance féminine se retrouve chez les différentes catégories d'âge et principalement dans l'activité des petits fruits rouges.

Par ailleurs, la tranche d'âge dominante est celle des 21 à 35 ans, suivie des 16 à 20 ans aussi bien chez les masculins que chez les féminins.

**Tableau 14. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre**

Statut	Hommes	Femmes	Total	%
Descendant	0	0	-	-
Familiale	32	3	35	3
Salariés	415	830 (65 %)	1245	97
Associés	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>833</b>	<b>1280</b>	<b>100</b>

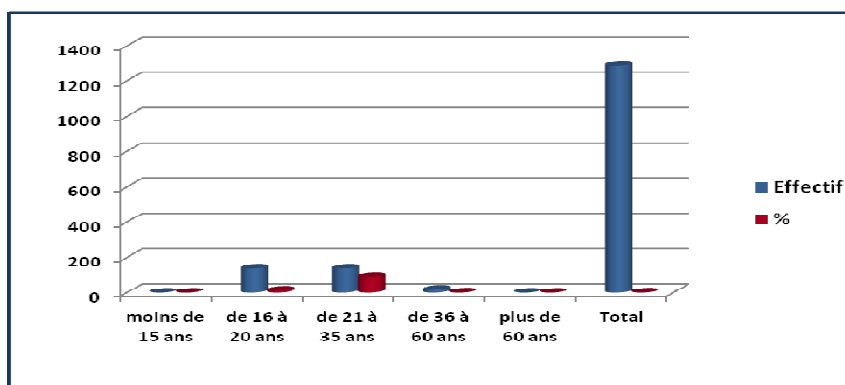
**Figure 14. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre**



**Tableau 15. Répartition de la main d'œuvre par âge**

Age	Effectif	%
Moins de 15 ans	0	-
De 16 à 20 ans	136	10,6
De 21 à 35 ans	1 136	88,2
De 36 à 60 ans	16	1,2
Plus de 60 ans	0	-
<b>Total</b>	<b>1 288</b>	<b>100</b>

**Figure 15. Répartition de la main d'œuvre par âge**





### III.4.2. Structure de la main d'œuvre par statut

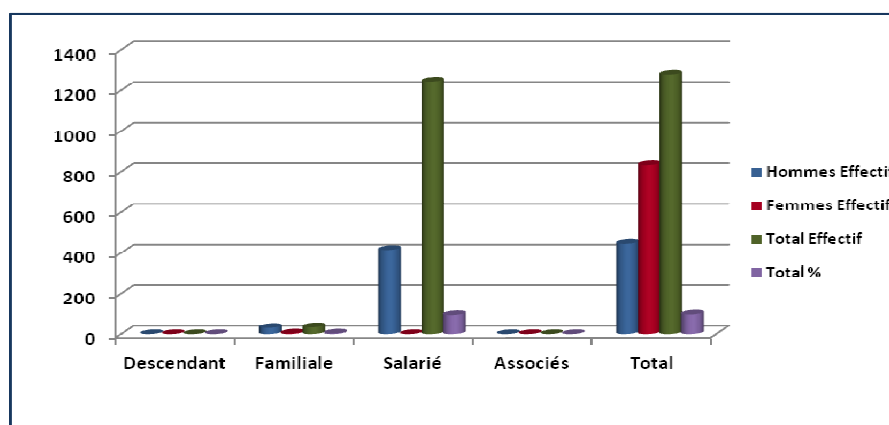
L'examen du tableau 17 fait ressortir la dominance de la main d'œuvre salariée qui constitue environ 97 % du nombre d'employés totaux suivie de la main d'œuvre familiale qui reste minoritaire. Cette dominance des salariés se retrouve aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

On peut relever ici une surreprésentation de la main d'œuvre salariée au niveau de l'échantillon, comparativement à la situation au niveau de l'ensemble des exploitations de cette province. Ceci s'explique par le choix raisonné des entreprises à enquêter dans lequel on a privilégié les entreprises présentant un fort potentiel emploi.

**Tableau 16. Répartition de la main d'œuvre selon le statut et le genre**

Statut	Hommes	Femmes	Total	%
Descendant	0	0	0	0
Familiale	32	3	35	3
Salarié	415	830 (65 %)	1 245	97
Associés	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>447</b>	<b>833</b>	<b>1 280</b>	<b>100</b>

**Figure 16. Répartition de la main d'œuvre selon le statut**



### III.4.3. Structure de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction et de formation

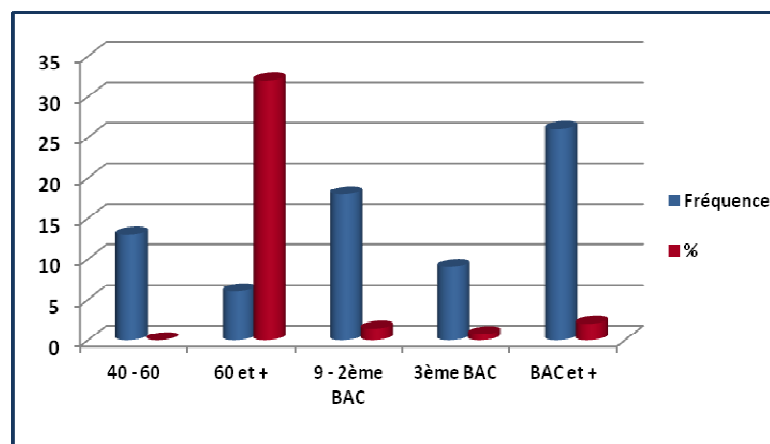
Comme le montre le tableau suivant, on constate la dominance de la main d'œuvre n'ayant aucun niveau d'instruction et celle avec le niveau primaire. Ces deux catégories constituent 90 % de l'ensemble de la main d'œuvre, ce qui laisse prévoir que les possibilités de formation de cette main d'œuvre sont limitées aux petits métiers ne nécessitant pas un niveau d'instruction élevé.

**Tableau 17. Répartition de la main d'œuvre selon leur niveau d'instruction**

Niveau de formation	Effectif	%
Aucun niveau	865	67,2
< 6 <sup>ème</sup> Fondamental	301	23,4
6 <sup>ème</sup> – 8 <sup>ème</sup> Fondamental	69	5,4
9 <sup>ème</sup> - 2 <sup>ème</sup> Bac	18	1,4
3 <sup>ème</sup> Bac	9	0,7

Bac et plus	26	2,0
<b>Total</b>	<b>1 288</b>	<b>100</b>

Figure 17. Répartition de la main d'œuvre selon leur niveau d'instruction



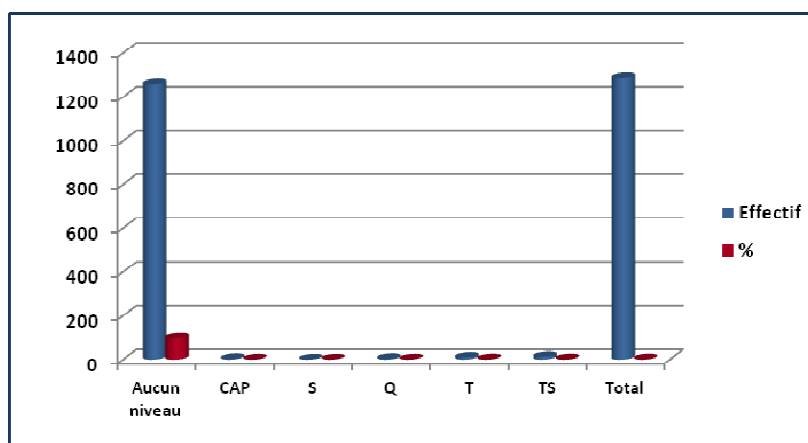
#### III.4.4. Structure de la main d'œuvre par niveau de formation professionnelle

De même, pour le niveau de formation professionnelle, on constate la prépondérance de la main d'œuvre n'ayant aucun niveau de formation professionnelle. Celle-ci représente 98 % environ de l'ensemble de la main d'œuvre au niveau des entreprises enquêtées.

Tableau 18. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle

Niveau de formation	Effectif	%
Aucun niveau	1257	97,9
CAP	3	0,2
Spécialisation	0	-
Qualification	3	0,2
Technicien	9	0,7
Technicien supérieur	12	0,9
<b>Total</b>	<b>1284</b>	<b>100</b>

Figure 18. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle



### III.5. Importance de la main d'œuvre mobilisée

#### III.5.1. Main d'œuvre permanente

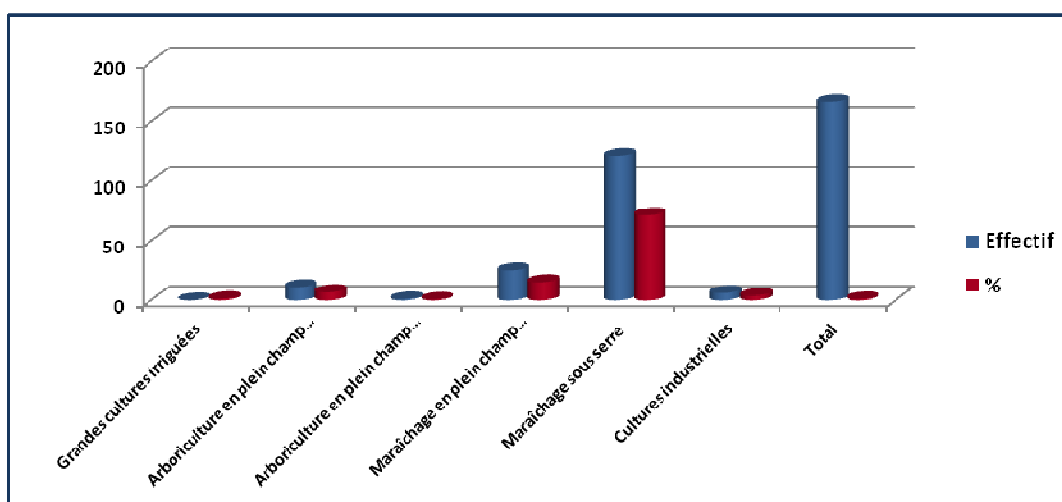
Pour évaluer l'importance de la main d'œuvre selon les activités agricoles, nous nous sommes basés sur l'effectif employé dans chacune des activités. Signalons à ce propos que les employés exerçant plusieurs activités dans l'entreprise agricole sont comptabilisés pour chacune d'elle. Par conséquent, le total calculé dans le tableau ci-dessous ne correspond pas au nombre d'employés mais à un total potentiel servant de base pour comparer l'importance des différentes activités en terme de mobilisation de main d'œuvre.

Les résultats repris sur les tableaux 19 à 21 montrent que les maraichages sous serre, les maraichages en plein champs irrigués, l'élevage bovin laitier et les activités de travail du sol et d'entretien des systèmes d'irrigation sont les activités les plus mobilisatrices de main d'œuvre permanente.

**Tableau 19. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production végétale**

Production végétale	Effectif	%
Grandes cultures irriguées	2	1,2
Arboriculture en plein champ irrigué	11	6,7
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	1	0,6
Maraîchage en plein champ irrigué	25	15,2
Maraîchage sous serre	121	71,3
Cultures industrielles	6	3,7
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

**Figure 19. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production végétale**



**Tableau 20. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production animale**

Production animale	Effectif	%
--------------------	----------	---

Caprin en intensif	3	4,9
Caprin en en extensif	0	-
Aviculture	0	-
Apiculture	0	-
Cuniculture	0	-
Bovin laitier	71	95,1
Bovin d'engraissage en intensif	0	-
Bovin d'engraissage en en extensif	0	-
Ovin en intensif	0	-
Ovin en en extensif	0	-
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100</b>

Figure 20. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités de production animale

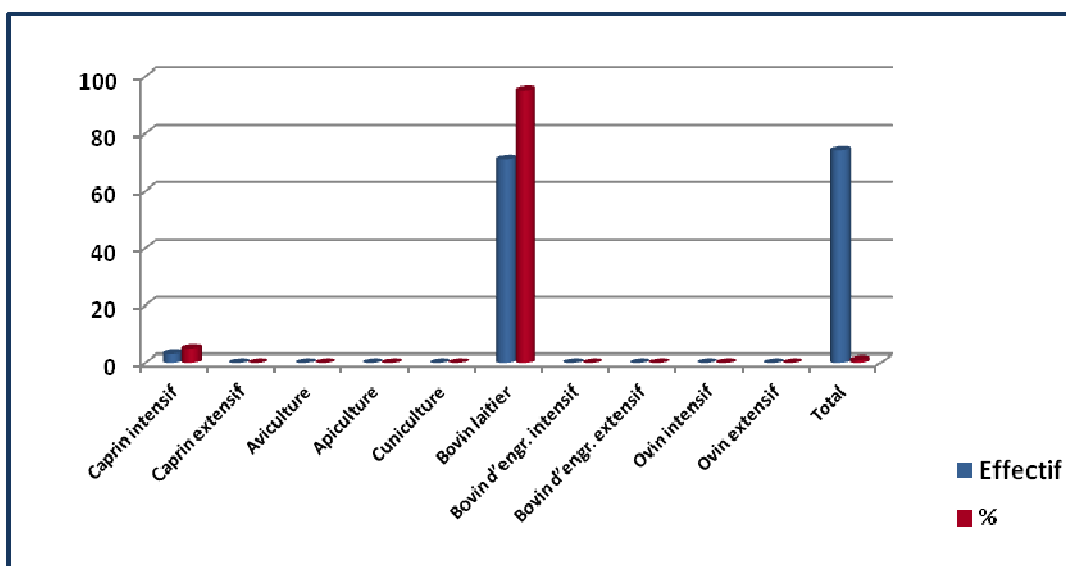
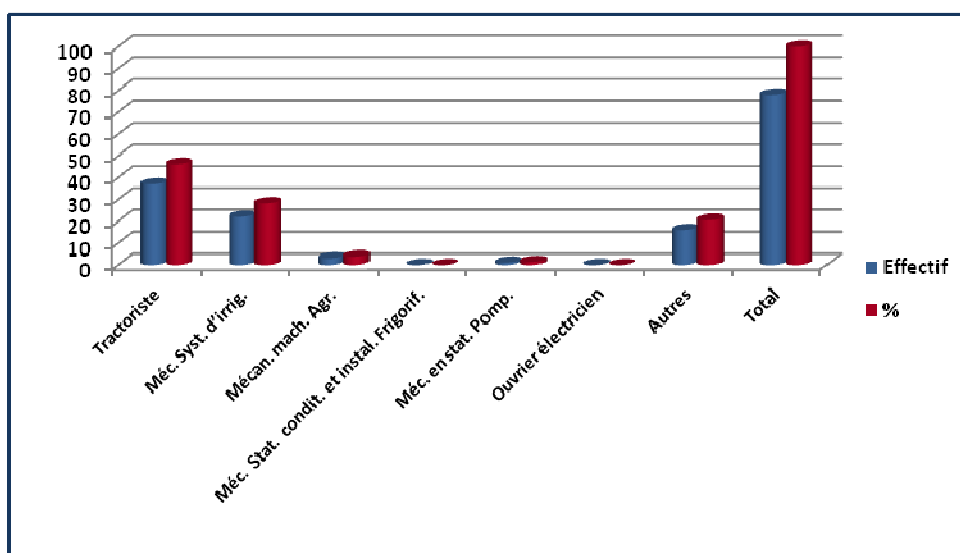


Tableau 21. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités transversales

Activité transversales	Effectif	%
Tractoriste	37	46,2
Mécanicien en système d'irrigation	22	28,2
Mécanicien de machines agricoles	3	3,8
Mécanicien en station de conditionnement et installations frigorifiques	0	0,0
Mécanicien en station de pompage	1	1,3
Ouvrier électricien	0	0,0
Autres	16	20,5
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

**Figure 21. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités transversales**

### III.5.2. Main d'œuvre occasionnelle

La main d'œuvre occasionnelle mobilisée dans les différentes activités agricoles est exprimée en terme de nombre d'entreprises ayant formulé ces besoins. En effet, vu son caractère variable et sa mobilité dans le temps et dans l'espace, et vu la nature de l'échantillon qui a une valeur qualitative, une évaluation quantitative précise des besoins en terme d'effectifs de main d'œuvre occasionnelle est impossible dans le contexte de cette étude.

Le tableau suivant reprend le besoin en main d'œuvre occasionnelle pour les différentes activités agricoles.

Ces valeurs montrent que de même, ce sont les maraichages sous serres et en plein champs irrigué qui nécessitent le plus le recours à la main d'œuvre occasionnelle.

**Tableau 22. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale**

Production végétale	Effectif main d'œuvre occasionnelle demandée	%
Grandes cultures irriguées	3 000	0,8
Grandes cultures <i>bour</i>	0	-
Arboriculture de plein champ irriguée	9 000	2,4
Arboriculture de plein champ <i>bour</i>	500	0,1
Arboriculture sous serre	1 800	0,5
Maraîchage de plein champ irrigué	31 000	8,1
Maraîchage de plein champ <i>bour</i>	0	-
Maraîchage sous serre	331 800	87,1
Cultures industrielles	4 000	1,0
Autres	0	-
<b>Total</b>	<b>381 100</b>	<b>100</b>

Figure 22. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale

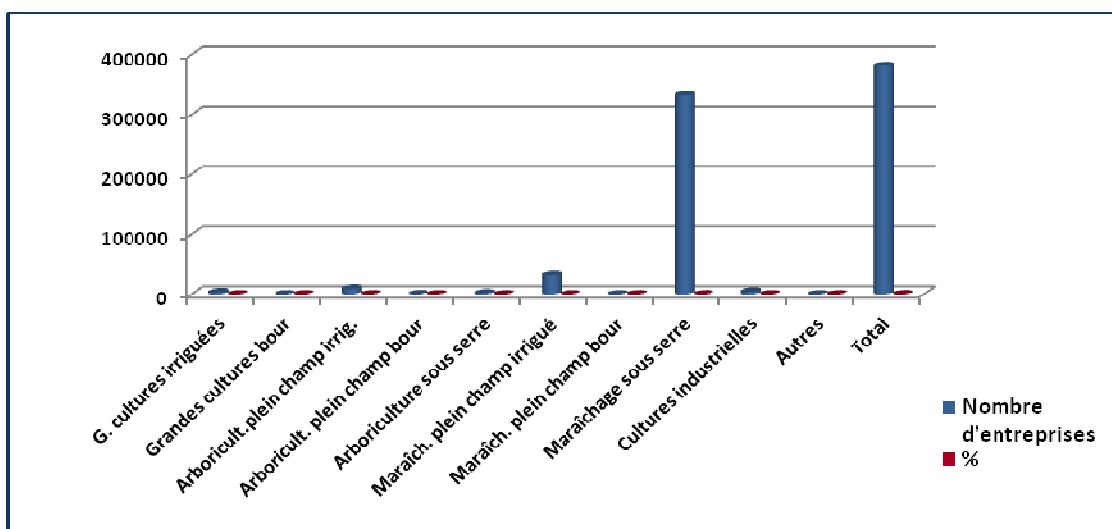
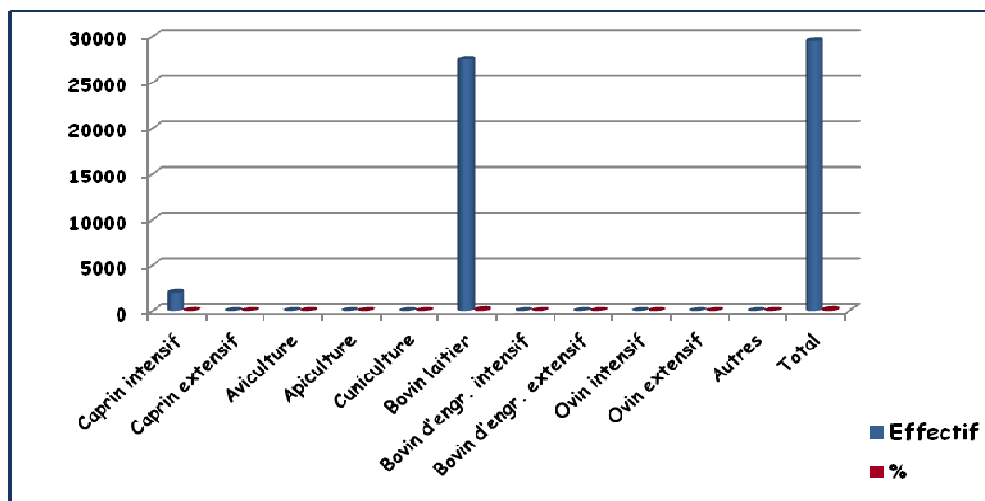


Tableau 23. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale

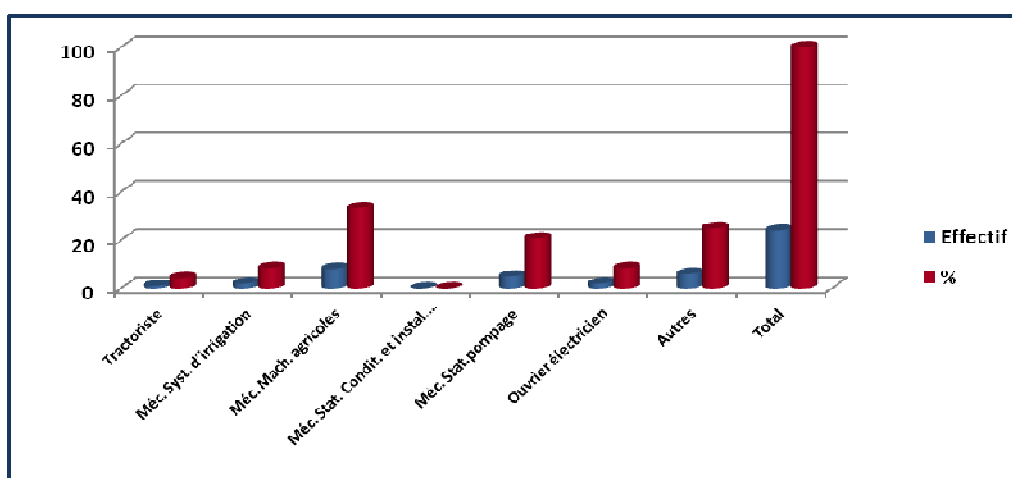
Production animale	Effectif main d'œuvre occasionnelle	%
Caprin en intensif	2 000	6,8
Caprin en en extensif	0	-
Aviculture	0	-
Apiculture	0	-
Cuniculture	0	-
Bovin laitier	27 500	93,2
Bovin d'engraissement en intensif	0	-
Bovin d'engraissement en extensif	0	-
Ovin en intensif	0	-
Ovin en en extensif	0	-
Autres	0	-
<b>Total</b>	<b>29 500</b>	<b>100</b>

Figure 23. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale



**Tableau 24. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversales**

Activité transversales	Effectif	%
Tractoriste	1	4,2
Mécanicien en système d'irrigation	2	8,3
Mécanicien de machines agricoles	8	33,3
Mécanicien en station de conditionnement et installations frigorifiques	0	0,0
Mécanicien en station de pompage	5	20,8
Ouvrier électricien	2	8,3
Autres	6	25,0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100.</b>

**Figure 24. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversales**

### III.6. Besoin en main d'œuvre

#### III.6.1. Facteurs déterminants la mobilisation de la main d'œuvre

##### Raisons de recrutement

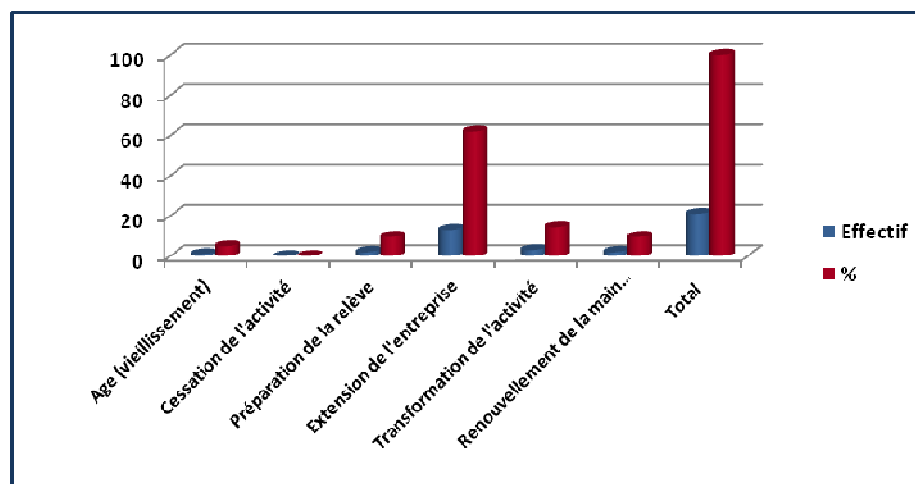
La raison de recrutement de la main d'œuvre la plus évoquée par les enquêtés est l'extension de l'entreprise (62 %). Vient ensuite le recrutement pour cause de transformation de l'activité de l'entreprise avec 14 %.

**Tableau 25. Répartition des exploitations selon la raison du recrutement de la main d'œuvre**

Raisons de recrutement	Effectif	%
Age (vieillessement)	1	4,8
Cessation de l'activité	0	-
Préparation de la relève	2	9,5
Extension de l'entreprise	13	61,9
Transformation de l'activité	3	14,3

Renouvellement de la main d'œuvre	2	9,5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Figure 25. Répartition des exploitations selon la raison du recrutement de la main d'œuvre



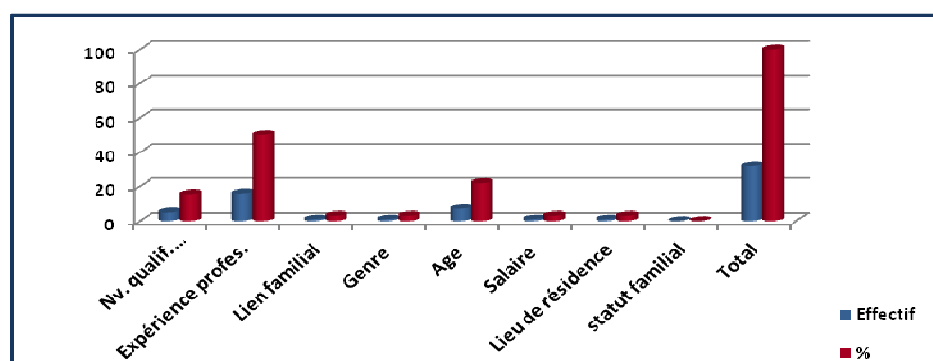
### Critères de recrutement

Quant au choix des recrutés, il est basé sur plusieurs critères : on relève essentiellement que près de 50 % tiennent compte de l'expérience professionnelle, 21 % de l'âge, et seulement un peu plus de 15 % tiennent compte du niveau de qualification professionnelle.

Tableau 26. Critères de recrutement de la main d'œuvre.

Critères de recrutement	Effectif	%
Niveau de qualification professionnelle	5	15,6
Expérience professionnelle	16	50,0
Lien familial	1	3,1
Genre	1	3,1
Age	7	21,9
Salaire	1	3,1
Lieu de résidence	1	3,1
Statut familial	0	-
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figure 26. Critères de recrutement de la main d'œuvre





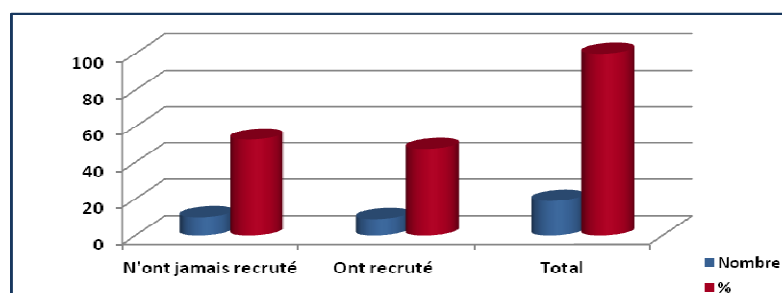
### III.6.2. Relation avec la formation professionnelle

On constate que 9 exploitations enquêtées, soit près de 50 % de l'échantillon a eu recours au recrutement des lauréats de la formation professionnelle.

**Tableau 27. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle**

Recrutement de lauréats de la formation professionnelle	Nombre	%
N'en ont jamais recrutés	10	52,6
En ont recrutés	9	47,4
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

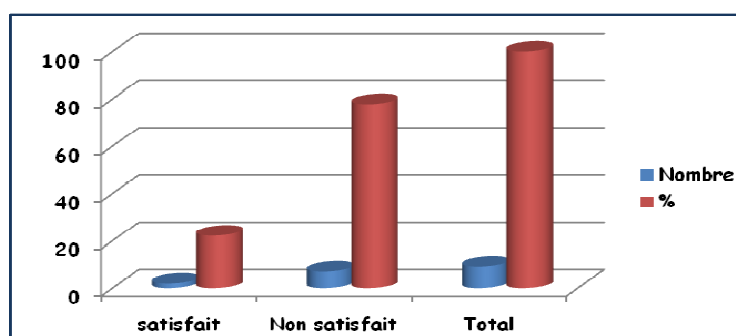
**Figure 27. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle**



**Tableau 28. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle**

Degré de satisfaction	Nombre	%
Satisfait	2	22,2
Non satisfait	7	77,8
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

**Figure 28. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle**



Parmi ces recruteurs 22 % ont déclaré être satisfaits de ces recrutés et 77 % ont déclaré être non satisfaits (pour raison d'une qualification non adéquate avec la fonction de travail occupée, ou pour une raison d'une motivation ou d'un comportement inadaptes du jeune).

### III.6.3. Quantification des besoins en main d'œuvre

Pour évaluer les besoins en main d'œuvre qualifiée, nous nous sommes basés à la fois sur le nombre d'enquêtés ayant exprimé le besoin et sur l'effectif des employés demandé dans chaque métier. Ceci a été réalisé pour chacune des quatre grandes activités :

- ✓ Production animale,
- ✓ Production végétale,

- ✓ Irrigation, machinisme agricole, équipement rural et topographie,
- ✓ Commercialisation et conditionnement.

Par ailleurs, nous avons pris en considération deux horizons : besoins immédiats et besoins à courts termes.

### **Main d'œuvre permanente**

Les résultats mettent en évidence une forte demande en main œuvre en général.

En termes de métiers, on constate une demande particulièrement forte pour le métier d'ouvrier en élevage bovin. Viennent ensuite, mais avec une demande relativement plus faible, les métiers d'ouvrier en arboriculture, ouvrier en grandes cultures industrielles, tractoriste et ouvrier de stations de pompage.

**Tableau 29. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités de production végétale**

	Besoins en mains d'œuvre permanente	Besoin immédiat	Besoin cumulé
Production Végétale	Ouvrier en arboriculture irrigué	33	36
	Ouvrier en arboriculture <i>bour</i>	1	1
	Ouvrier en maraîchage plein champs	25	35
	Ouvrier en maraîchage sous serre	129	129
	Ouvrier en jardinage	0	0
	Ouvrier en cultures florales	0	0
	Ouvrier en plantes aromatiques et médicinales	0	0
	Ouvrier pépiniériste arboricole	0	0
	Ouvrier pépiniériste maraîcher	0	0
	Ouvrier en traitement phytosanitaire	4	4
	Technicien	3	4
	Ouvrier en cultures industrielle	6	6
	Ouvrier en grandes cultures irriguée	2	2
	<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>217</b>

**Tableau 30. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités de production animale**

	Besoins en mains d'œuvre permanente	Besoin immédiat	Besoin cumulé
Production Animale	Ouvrier en élevage ovin- bovin caprin	3	3
	Ouvrier en élevage bovin	74	78
	Ouvrier en élevage ovin- caprin	3	3
	Ouvrier en aviculture	0	0
	Ouvrier en apiculture	0	0
	Ouvrier en cuniculture	0	0
	Autre	0	0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>84</b>

**Tableau 31. Main d'œuvre permanente selon les différentes activités transversales**

	Besoins en mains d'œuvre permanente	Besoin immédiat	Besoin cumulé
Activités transversales	Ouvrier mécanicien des systèmes d'irrigation	28	32
	Tractoriste	41	44
	Ouvrier mécanicien des machines agricoles	8	9
	Ouvrier en topographie	0	0
	Ouvrier mécanicien des stations de conditionnement et des installations frigorifiques	0	0
	Ouvrier électricien en milieu rural	0	1
	Ouvrier de station de pompage	1	1
	Ouvrier en emballage	0	4
	Autre	16	16
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>107</b>

**Main d'œuvre occasionnelle**

En ce qui concerne la main d'œuvre occasionnelle, vue la difficulté d'évaluer d'une manière quantitative et avec précision les effectifs mobilisés, nous nous sommes basés sur les besoins exprimés par les enquêtés. Ceci a été réalisé pour les mêmes métiers et mêmes horizons que pour la main d'œuvre permanente.

Les données du tableau suivant montrent qu'il y a un grand recours à la main d'œuvre occasionnelle par les différentes exploitations de la province de Larache, principalement pour les métiers déclinés dans les tableaux ci-dessous.

**Tableau 32. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production végétale**

	Besoin en main d'œuvre occasionnelle	Besoin immédiat	Besoin cumulé
Production Végétale	Ouvrier en arboriculture irrigué	9 390	9 990
	Ouvrier en arboriculture bour	500	500
	Ouvrier en maraîchage plein champs	31 900	35 800
	Ouvrier en maraîchage sous serre	332 600	332 600
	Ouvrier en jardinage	0	-
	Ouvrier en cultures florales	0	-
	Ouvrier en plantes arom. et médicinales	0	-
	Ouvrier pépiniériste arboricole	0	-
	Ouvrier pépiniériste maraîcher	0	-
	Ouvrier en traitement phytosanitaire	0	-
	Technicien	0	-
	Ouvrier en cultures industrielle	4 000	4 000
	Ouvrier en grandes cultures irriguée	3 000	3 000
	<b>Total</b>	<b>381 390</b>	<b>385 890</b>

**Tableau 33. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités de production animale**

	Besoin en main d'œuvre occasionnelle	Besoin immédiat	Besoin cumulé
--	--------------------------------------	-----------------	---------------

Production Animale	Ouvrier en élevage ovin- bovin caprin	0	0
	Ouvrier en élevage bovin	27 500	41 100
	Ouvrier en élevage ovin- caprin	2 000	2 000
	Ouvrier en aviculture	0	-
	Ouvrier en apiculture	0	-
	Ouvrier en cuniculture	0	-
	Autre	0	-
	<b>Total</b>	<b>29 500</b>	<b>43 020</b>

**Tableau 34. Main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités transversale**

	Besoin en main d'œuvre occasionnelle	Besoin immédiat	Besoin cumulé
Activités transversales	Ouvrier mécanicien des systèmes d'irrigation	720	1 760
	Tractoriste	520	1 300
	Ouvrier mécanicien des machines agricoles	2 080	2 340
	Ouvrier en topographie	0	-
	Ouvrier mécanicien des stations de conditionnement et des installations frigorifiques	0	-
	Ouvrier électricien en milieu rural	780	1 040
	Ouvrier de station de pompage	1 300	1 300
	Ouvrier en Emballage	0	1 200
	Autre	0	-
	<b>Total</b>	<b>5 400</b>	<b>8 940</b>

## IV. Enseignements tirés de l'enquête auprès des jeunes

### IV.1. Point de vue des stagiaires

Les stagiaires au niveau du CQA de Larache originaires de la province de Larache ne représentent qu'une minorité (moins de 20 %). En effet, la plupart des stagiaires viennent des villes et provinces avoisinant le périmètre de la zone de Larache à savoir Kénitra, Ouezane et Sidi Kacem. La répartition des stagiaires entre urbains et ruraux est équilibrée (50 % de chaque).

Selon l'enquête effectuée auprès des stagiaires de la formation professionnelle agricole aussi bien ceux du niveau qualification que ceux de niveau technicien (niveau de formation qui vient de démarrer en 2010), les stagiaires sont généralement satisfaits de la qualité de la formation, son organisation, ainsi que de la cohérence du programme et de la complémentarité entre les modules théoriques et pratiques. Ils trouvent que les formations dispensées par l'établissement sont intéressantes.

Par rapport aux équipements pédagogiques et aux locaux de l'établissement, les stagiaires ont fait remarquer l'absence de certains équipements importants comme la bibliothèque, la documentation et la connexion internet.

Concernant la communication et l'information reçue : l'ensemble des stagiaires ont exprimé leur satisfaction par rapport à l'information reçue sur les métiers auxquels ils pouvaient accéder grâce à la formation professionnelle. Certains ont eu l'occasion de connaître les métiers à travers des visites organisées aux entreprises agricoles.

Pour ce qui est de la formation par apprentissage, nous avons constaté lors des enquêtes au niveau des exploitations agricoles que les lauréats de l'apprentissage sont insérés principalement dans les grandes exploitations à vocation maraîchage et petits fruits rouges.

Par rapport aux possibilités d'insertion offertes, la majorité des stagiaires ont exprimé leur satisfaction vis-à-vis des possibilités d'insertion qu'ils jugent diversifiées dans la province.

#### ***IV.2. Point de vue des lauréats insérés***

Par rapport à la formation dispensée, l'ensemble des lauréats insérés interrogés ont exprimé leur satisfaction vis-à-vis de la formation reçue. Elle leur a fourni une base suffisante pour accéder au milieu professionnel qui leur offre des opportunités d'évolution et de rémunération intéressantes. Cependant les lauréats ont émis le souhait de voir renforcer le volet pratique de la formation dans des exploitations plus ciblées.

Par rapport aux formateurs, les lauréats ont exprimé leur satisfaction des interventions des formateurs, qu'ils jugent correspondantes aux réalités dans le milieu professionnel.

Concernant l'orientation, les lauréats ont exprimé leur insatisfaction, du fait qu'ils n'ont eu à aucune occasion, l'information relative à l'orientation en formation professionnelle agricole.

Par rapport à l'après formation, les lauréats enquêtés se sont déclarés satisfaits de leur situation actuelle. Ils estiment qu'ils ont eu une bonne assise pour commencer leur vie professionnelle. Il leur reste à développer leurs compétences et leur savoir faire afin de pouvoir évoluer et accéder à des postes plus intéressants et plus rémunérateurs.

Par rapport au diplôme, les lauréats sont satisfaits : le diplôme leur a permis d'intégrer la vie professionnelle et correspond à ce que cherchent les employeurs.

Concernant le milieu professionnel, même si les lauréats insérés ont exprimé leur satisfaction, ils jugent que l'insertion nécessite d'énormes efforts. Ils notent que le plus difficile n'est pas de trouver un emploi mais de le garder.

#### ***IV.3. Point de vue des jeunes au chômage***

Les lauréats au chômage déclarent que les opportunités d'emplois permanents sont limitées et se basent principalement sur les canaux et relations personnels. Les horaires, les responsabilités et les salaires sont en dessous de leurs espérances. Ils pensent prospecter les possibilités dans d'autres secteurs d'activités mais pour cela il leur faut quitter la province pour d'autres villes avoisinantes comme Tanger.

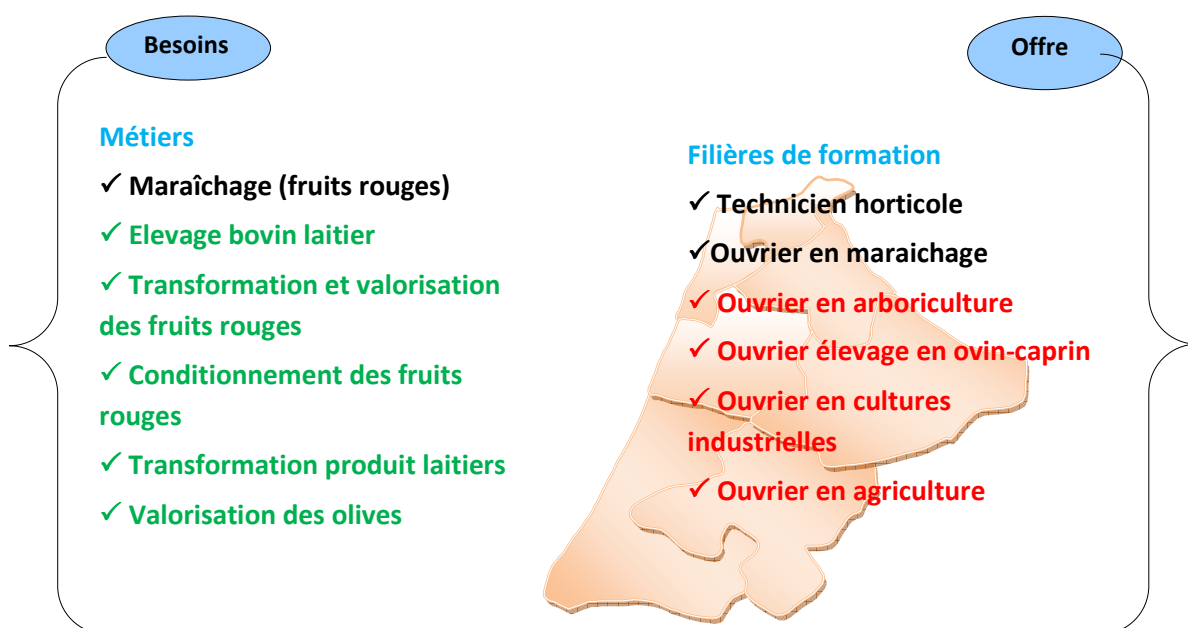
## V. Besoins en rapport avec l'offre de formation

L'analyse de l'offre de formation dans les différents secteurs et la confrontation avec les besoins en formation identifiés par l'étude ont permis d'étudier la correspondance entre les métiers qui ont été exprimés et les filières dispensées figurant dans l'offre de formation.

### V.1. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de l'agriculture

La confrontation entre l'offre de formation agricole et les métiers agricoles qui se dégagent de l'étude est présentée à la suivante :

Figure 29. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation



La comparaison entre les métiers dégagés par l'étude et l'offre de formation actuelle permet de constater des écarts importants entre les besoins et l'offre au niveau de la province de Larache. En effet, la majorité des métiers pour lesquels le besoin a été exprimé ne correspondent à aucune offre de formation (en vert), à l'exception d'un seul métier (en noir) correspondant à deux filières de formation existantes dans l'offre de formation actuelle (horticulture et maraîchage). Aussi l'offre de formation doit être développée de sorte à inclure tous les métiers dégagés par le diagnostic partagé, à savoir l'élevage bovin laitier, la transformation et la valorisation des fruits rouges, le conditionnement des fruits rouges, la transformation des produits laitiers et la valorisation des olives.

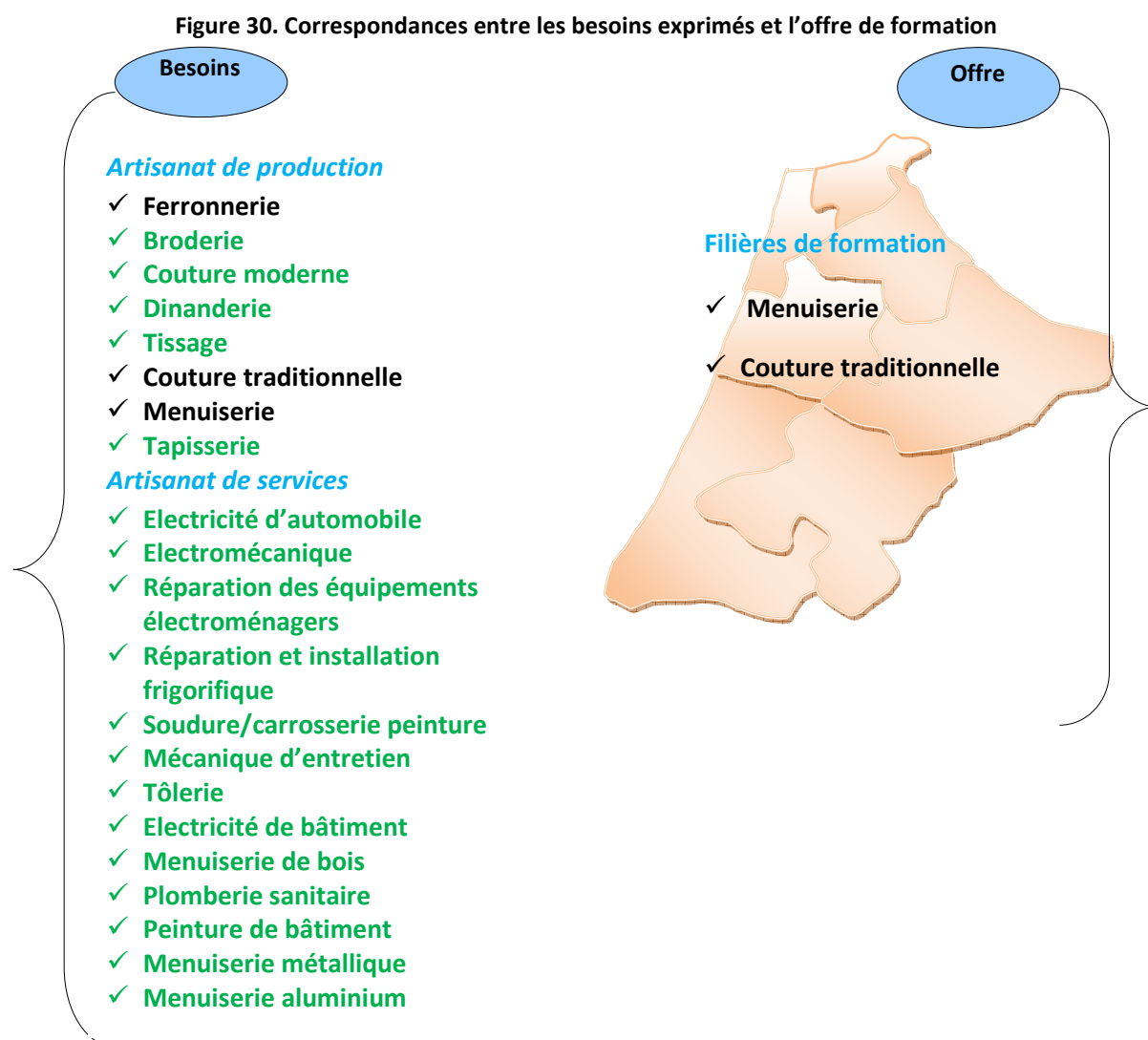
Par ailleurs, le besoin en main d'œuvre n'a pas été exprimé pour la majorité des filières qui existent dans l'offre de formation actuelle (en rouge).

Pour corriger ces écarts, il est recommandé d'introduire dans la province de Larache des filières de formation qui correspondent aux métiers suivants :

- ✓ Ouvrier qualifié en élevage bovin laitier ;
- ✓ Ouvrier qualifié en transformation des produits laitiers ;
- ✓ Ouvrier qualifié en valorisation des olives ;
- ✓ Ouvrier qualifié en transformation et valorisation des fruits rouges ;
- ✓ Ouvrier qualifié en Conditionnement des fruits rouges.

## V.2. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de l'artisanat

La confrontation entre l'offre de formation et les métiers qui se dégagent de l'étude est présentée dans la suivante :



L'analyse de l'offre de formation et le recueil des besoins exprimés en main d'œuvre dans le secteur de l'artisanat montre que seulement trois métiers dont le besoin a été exprimé correspondent à des filières de formation existantes dans l'offre de formation actuelle (en noir). Alors que la majorité des métiers pour lesquels le besoin a été exprimé n'existent pas dans l'offre de formation (en vert).

### V.3. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur du Tourisme

L'emploi dans ce secteur est très limité. Il est saisonnier (limité à la saison estivale) et est centré sur les métiers de restauration.

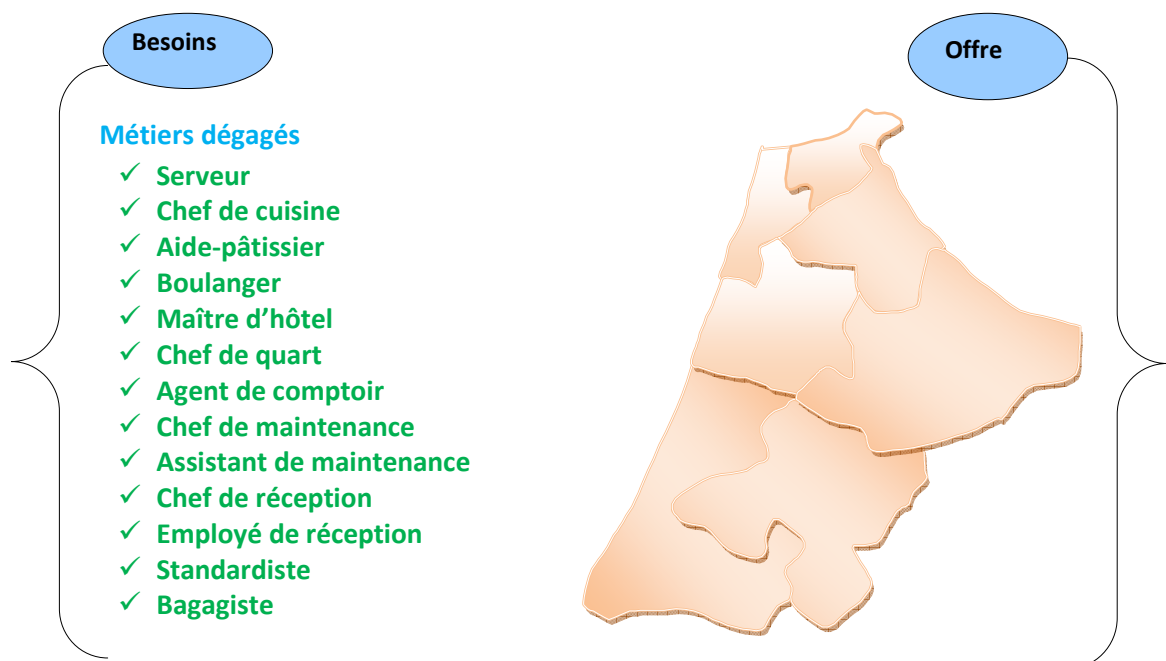
Les principaux métiers dans ce secteur sont les suivants :

- Cuisine : chef de cuisine, aide-cuisinier, aide-pâtissier, boulanger
- Restaurant : maitre d'hôtel, chef de quart, serveur
- Café et bar : barman, agent de comptoir, serveur
- Maintenance : chef de maintenance, assistant de maintenance
- Accueil-réception : chef de réception, employé de réception, standardiste, bagagiste

Il n'existe aucun centre de formation dans les métiers de tourisme dans la province de Larache.

La confrontation entre l'offre de formation et les métiers qui se dégagent de l'étude est présentée dans la suivante :

Figure 31. Correspondance entre les besoins exprimés et l'offre de formation

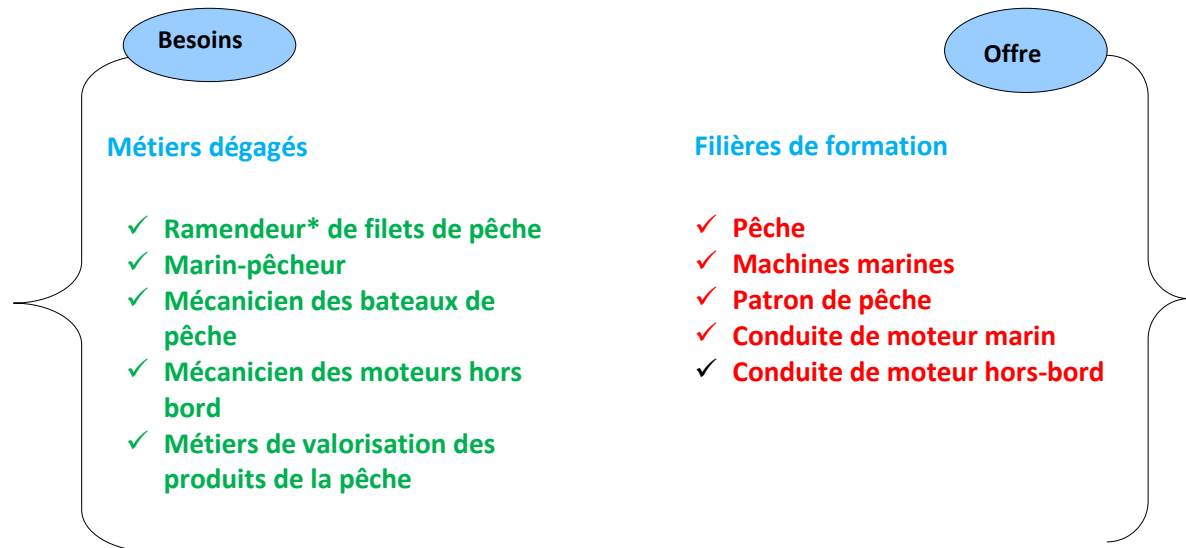




#### V.4. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de la Pêche

La confrontation entre l'offre de formation et les métiers qui se dégagent de l'étude est présentée dans la suivante :

Figure 32. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation

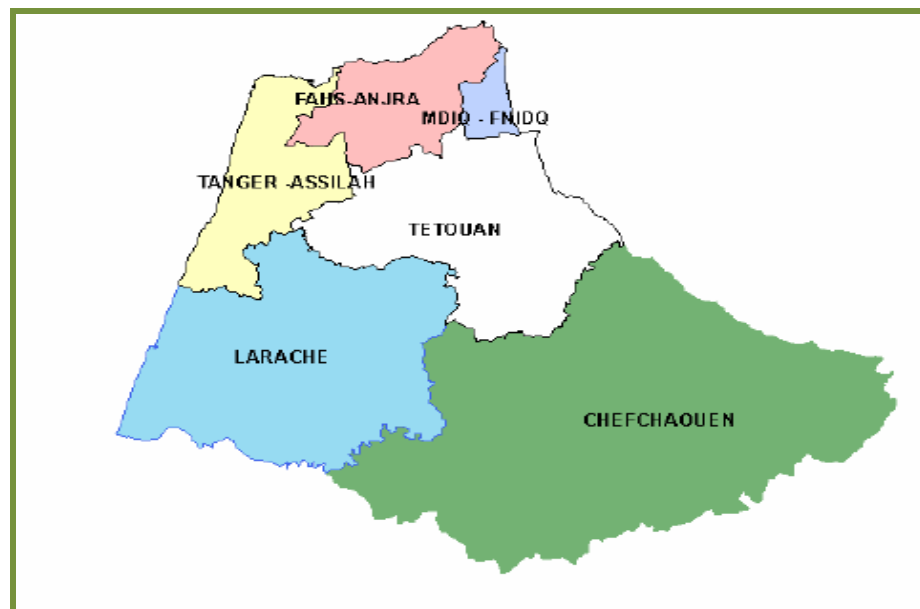


L'analyse de la 32 illustre qu'il y a une correspondance relative entre le besoin exprimé et l'offre de formation. Les métiers pour lesquels le besoin a été exprimé n'existent pas dans la forme de leur expression (en vert).

## PARTIE II.

# DIAGNOSTIC DE LA PROVINCE DE TETOUAN

### I. Brève présentation de la province de Tétouan



La province de Tétouan est située au nord du Maroc. Elle est limitée au Nord par la préfecture de M'diq-Fnideq, au Sud par la province de Larache, à l'Est par celle de Chefchaouen et à l'Ouest par la Wilaya de Tanger.

Son aire géographique est caractérisée par un paysage montagneux à topographie accidentée et tourmentée à l'exception de certaines zones à relief peu élevé et de quelques plaines méditerranéennes très exiguës telles celles de Martil, Ajas, Oued Laou et Mallalienne. Toutefois, l'ossature montagneuse est interrompue localement par des bassins intérieurs, des couloirs et des vallées où la topographie est plutôt de type collinaire ou semi-plane.

La province de Tétouan s'étend sur une superficie de 3 067 km<sup>2</sup>, soit environ 30 % de la superficie totale de la Wilaya de Tétouan (10 375 km<sup>2</sup>). Sa population est de l'ordre de 517 000 habitants dont 374 000 en milieu urbain et 143 000 en milieu rural (recensement de 2004), soit 1,73 % de la population nationale (29,9 millions de personnes). C'est une région moyennement peuplée avec une densité avoisinant 169 habitants/km<sup>2</sup>.

## II. Enseignements tirés de l'enquête institutionnelle

La province de Tétouan se caractérise par une fragilité du milieu naturel dominé par un terrain montagneux et accidenté, des sols peu fertiles, une agriculture traditionnelle de montagne conduite sous régime pluvial, une population dense à activité principalement commerciale (contrebande) et une forte migration, une zone côtière développée et un potentiel touristique important.

Les investigations institutionnelles ont permis de présenter :

- La situation actuelle des chaque secteur ;
- L'organisation professionnelle ;
- L'emploi dans le secteur et les métiers porteurs ;
- L'appréciation de la formation professionnelle dans le secteur.

### II.1. Secteur de l'agriculture

Dans le cadre des investigations menées dans le secteur de l'Agriculture, en plus des entretiens effectués avec les départements ministériels concernés, des rencontres ont eu lieu avec le président de la Chambre d'Agriculture qui est en même temps président de la coopérative COLAINORD, l'animateur de l'élevage ovin et caprin de l'Association nationale ovine et caprine (ANOC), et la Présidente d'une association de Plantes Aromatiques et Médicinales (PAM).

#### II.1.1. Situation actuelle du secteur

Le relief de la province de Tétouan est largement dominé par les montagnes qui représentent plus de 70 % de sa superficie totale. Les plaines, les plateaux et les cuvettes représentent à peine 30 %, ce qui correspond approximativement à une SAU totale de 62 012 ha.

La forêt occupe une superficie de 95 770 ha dont 62 % d'essences secondaires, 13,5 % de chêne liège, 13 % de reboisement, 5 % de chêne zen, 5 % de cèdre, 5 % de thuya et 0,2 % de chêne vert.

La ventilation moyenne de la SAU, calculée sur les cinq dernières campagnes agricoles, se présente comme suit :

– Céréales :	37 190 ha	–	Cultures fourragères :	3 690 ha
– Légumineuses :	3 768 ha	–	Plantations fruitières :	16 990 ha
– Cultures maraîchères :	2 130 ha	–	Autres cultures :	114 ha

Les cultures céréalières sont dominantes avec plus de 65 %, les plantations occupent la deuxième place avec plus de 29 %, suivie par les légumineuses et les cultures fourragères. Les cultures maraîchères occupent la dernière place.

Le mode de faire valoir direct des exploitations est prépondérant dans la zone et concerne plus de 86 % de la SAU. Le reste de la SAU est exploité par le biais de la location et du bail en nature.

Le nombre des exploitations s'élève à 17 856, répartie en 138 997 parcelles, soit 7,8 parcelles par exploitation, ce qui montre l'importance du morcellement des exploitations agricoles de la zone.

La production des céréales est destinée essentiellement à l'autoconsommation. Le blé dur, le blé tendre et l'orge dominant largement le système de culture pratiqué par les agriculteurs.

Les cultures maraîchères sont concentrées dans les petits périmètres irrigués d'Ajras et Oued Laou, ainsi que les plaines de Martil et de Mallalyène. Les principales cultures pratiquées sont la pomme de terre, l'oignon, la tomate et l'ail.

L'arboriculture connaît une progression importante grâce aux efforts du MAPM (projet MCA) qui intervient dans la distribution des plants aux agriculteurs et l'instauration de la prime à l'investissement. 76 % de la superficie plantée est en olivier et 11 % en figuier.

Bien que la zone bénéficie d'une pluviométrie importante et dispose de beaucoup de terrains de parcours, l'élevage de type en extensif se caractérise par un faible effectif du cheptel et une petite taille du troupeau et un faible rendement.

Les effectifs du cheptel se présentent comme suit :

– Bovins : 88 000 têtes                      – Ovins : 106 400 têtes                      – Caprins : 186 200 têtes

La province de Tétouan dispose de 145 unités avicoles dont 138 spécialisées en poulet de chair avec une production annuelle de 2 600 t et 3 unités spécialisées en production d'œufs de consommation avec une production de l'ordre de 4 millions d'œufs par an. Les productions connaissent des fluctuations importantes suivant l'offre et la demande. Elle dispose aussi de 4 615 ruches avec une production apicole annuelle estimée à 29 t.

Cette zone est caractérisée par des exploitations mixtes : céréaliculture, cultures fourragères, élevage (bovin et caprin), arboriculture fruitière (olivier). L'importance des effectifs des caprins au niveau de la province a favorisé la mise en place de petites unités de fabrication de fromage artisanal. L'apiculture, compte tenu de son caractère générateur de revenu, commence à gagner de l'importance grâce aux efforts déployés par les services du ministère de l'Agriculture et surtout des ONG locales.

Les caractéristiques naturelles et climatiques dont jouit cette zone (abondance des précipitations, relief accidenté, etc.) constituent, entre autres, des facteurs favorables au développement du secteur forestier qui se caractérise par une couverture végétale des plus denses et des plus diversifiées du Maroc.

Cette diversité a favorisé l'activité de valorisation des plantes aromatiques et médicinales par la création des associations de femmes rurales pour la collecte, le séchage, la transformation et la commercialisation des PAM.

### **II.1.2. Organisation professionnelle dans le secteur**

L'organisation professionnelle agricole dans tous les sous secteurs de l'agriculture est en cours de développement dans la zone grâce à l'appui soutenu et important assuré par des ONG très actives au Nord du Maroc.

Le mouvement coopératif reste peu développé, en effet, la zone ne compte que 14 coopératives dont la plus importantes est celle de COLAINORD. En plus de la Chambre Régionale de l'Agriculture, on trouve l'Association Nationale Ovine et Caprine (ANOC), et plusieurs associations dont les plus jeunes relèvent du domaine des PAM.

### II.1.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs

#### Emploi dans le secteur

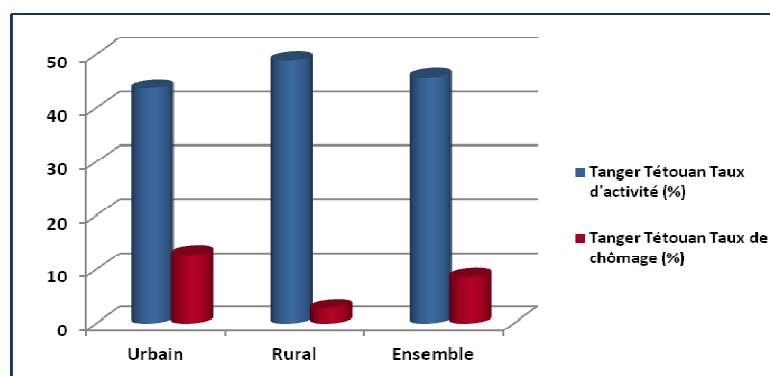
Sur la base des données du Haut Commissariat au Plan au tableau suivant on note que le taux de chômage au niveau de la région est de 8,6 % et qu'en milieu rural il est de 2,8 %.

**Tableau 35. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région de Tanger-Tétouan**

	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Urbain	43,7	12,7
Rural	48,9	2,8
<b>Ensemble</b>	<b>45,7</b>	<b>8,6</b>

Source : Haut Commissariat au Plan (HCP), Maroc, 2007

**Figure 33. Taux d'activité et taux de chômage de la population active dans la région de Tanger-Tétouan**



Même source

Comme dans les autres régions du Royaume, la main d'œuvre dans la région de Tétouan reste peu structurée. L'enquête institutionnelle a permis de relever un certain nombre de constats à savoir :

- Un désintéressement des jeunes des activités agricoles. Ce désintéret, constaté par rapport aux autres secteurs d'activité tel le bâtiment et le tourisme, est dû essentiellement au fait que l'activité agricole est considérée comme une activité dévalorisante.
- La prédominance des travailleurs saisonniers dans les grandes exploitations ainsi que leur mobilité fréquente.
- Un faible niveau de technicité caractérise l'ensemble de la main d'œuvre. Cette situation influe négativement sur la production et la productivité agricole. Cette carence se fait de plus en plus sentir eu égard aux nouvelles pratiques agricoles qui deviennent de plus en plus sophistiquées.

Les professionnels de la région souffrent du manque de main d'œuvre qualifiée. La majorité de la main d'œuvre provient des régions avoisinantes qui trouvent des difficultés à s'adapter et qui finissent par quitter leur emploi.

#### Métiers porteurs

Il ressort de l'enquête institutionnelle que les métiers agricoles demandés actuellement et ceux émergents sont :

### **Métiers liés à l'arboriculture**

L'arboriculture fruitière constitue l'une des spéculations traditionnellement pratiquées dans la province de Tétouan, particulièrement l'olivier et le figuier. Ces spéculations jouent un rôle socio-économique important par la génération d'un nombre important de journées de travail permettant d'absorber la main d'œuvre familiale et la création de ressources financières à travers la vente de produits frais ou transformés. Le développement de ce secteur, dans le cadre de la nouvelle stratégie « Plan Maroc Vert », se base sur l'arboriculture fruitière. Le développement de cette filière va générer un besoin considérable en main d'œuvre qualifiée.

### **Métiers liés à l'élevage**

L'élevage joue un rôle économique essentiel dans la province de Tétouan, du fait qu'il contribue largement à la formation du revenu et à la couverture de des besoins de base de la population des zones de montagnes. Le Plan Maroc Vert prévoit le développement de cette filière et particulièrement l'élevage caprin, bovin, avicole et apicole à travers la mise en œuvre de projets de développement répondant aux attentes des producteurs, ce qui va engendrer un besoin en main d'œuvre spécialisées dans l'élevage caprin, l'élevage bovin, la transformation du lait, l'élevage avicole et apicole.

### **Métiers liés à la culture des plantes aromatiques et médicinales**

La province de Tétouan, de part son climat méditerranéen et ses caractéristiques géomorphologiques, bénéficie de conditions favorables pour le développement d'une flore riche et variée comprenant un couvert végétal riche en plantes aromatiques et médicinales (PAM). L'exploitation de ce potentiel pourrait constituer une vocation intéressante pour les populations rurales de la province. Il est à signaler que le Maroc exporte environ 300 millions de dirhams en PAM sous différentes formes et environ 165 millions de dirhams d'huiles essentielles, soit un total de 465 MDH (43 M€uro). Cette activité permet de générer des revenus importants et de créer des milliers de journées de travail, notamment pour les populations enclavées du milieu rural.

#### **II.1.4. Formation professionnelle agricole**

Le dispositif de la formation dans la province de Tétouan est constitué d'un seul institut (Institut des techniciens spécialisés de Benkarrich) qui assure la formation initiale et la formation par apprentissage. La formation professionnelle est assurée dans trois niveaux de formation, à savoir les niveaux de Technicien, de Qualification et de Spécialisation (en apprentissage). Sa capacité d'accueil est de 250 places pédagogiques.

Les filières dispensées pour la formation initiale sont :

- ✓ Technicien en horticulture ;
- ✓ Ouvrier qualifié en polyculture élevage et en plantes aromatiques et médicinales.
- ✓ Un programme de formation pour le niveau technicien spécialisé en production des PAM est en cours de développement.

Quant aux filières dispensées en mode de formation par apprentissage, elles sont au nombre de quatre, à savoir :

- ✓ Ouvrier en arboriculture ;
- ✓ Ouvrier en traitement phytosanitaire ;
- ✓ Ouvrier en élevage ovin-caprin ;
- ✓ Ouvrier en PAM.

L'ITSA de Benkarrich dispose d'un conseil de perfectionnement qui est sensé contribuer à l'amélioration de la relation emploi-formation à travers l'amélioration de la qualité de la formation, l'appui à l'insertion des lauréats et à de la gestion de la formation. Malheureusement cette structure reste peu fonctionnelle et mérite d'être redynamisée.

L'enquête institutionnelle a permis de soulever un certain nombre de contraintes qui entravent le développement de la formation professionnelle agricole, notamment :

- ✓ L'absence d'entreprises d'accueil qui répondent aux normes et règles strictes et précises privilégiant les entreprises offrant ainsi les meilleures conditions d'apprentissage et de formation ;
- ✓ Le manque d'encadrement des stagiaires en entreprises à cause de leur éloignement de l'établissement (Agadir, Meknès...);
- ✓ Manque de stagiaires et d'apprentis qui s'intéressent à la formation professionnelle agricole au niveau de la province de Tétouan : la majorité des stagiaires qui accèdent à l'ITSA de Benkarrich proviennent des autres régions du Maroc ;
- ✓ Le manque de communication sur la formation professionnelle agricole auprès de la population de la province constitue un frein à l'adhésion des jeunes et des agriculteurs à la formation professionnelle.
- ✓ Le manque d'implication des professionnels dans l'orientation et la mise en œuvre de la formation professionnelle agricole.

## **II.2. Secteur de l'artisanat**

En plus des investigations effectuées auprès des départements ministériels concernés, des entretiens ont été menés auprès des organisations professionnelles du secteur.

### **II.2.1. Situation actuelle du secteur de l'artisanat**

Le secteur de l'artisanat dans la province de Tétouan est relativement peu développé, avec une évaluation un nombre d'artisans évalué à plus de 5 000, dont 70 % d'artisans d'art, et 30 % de service. Les raisons sont diverses, parmi lesquelles on peut citer l'absence d'un tissu d'opérateurs, d'acteurs et de producteurs suffisamment organisés.

Parmi les branches d'activité les plus pratiquées, on compte la menuiserie, la ferronnerie, la couture, la bijouterie, le zellige (mosaïque), le plâtre, ainsi que des activités liées au secteur de l'artisanat de service (plomberie, coiffure, entretien des véhicules, etc.)

Deux branches prédominent dans la province : celle de la vannerie, utilisant des fibres naturelles (le rotin) ainsi que celle de la pierre utilisée dans le bâtiment (pierre de Tefza). Deux coopératives ont été récemment créées à ce niveau.

Dans la perspective de donner une dynamique au secteur de l'artisanat dans la préfecture, il sera procédé à la réalisation d'un village d'artisans au niveau de la ville de Fnideq.

De manière générale, le secteur de l'artisanat se heurte à plusieurs obstacles parmi lesquels il y a la rareté et la cherté de la matière première, la faiblesse de la capacité de production, l'utilisation de moyens de production vétustes, le manque de formation et de perfectionnement des artisans, et la faible promotion du produit artisanal.

Selon les données monographiques fournies par la Chambre d'Artisanat de Tétouan, l'effectif des artisans de la zone couverte par la présente étude s'élève actuellement à près de 14103 personnes dont 9590 opèrent dans la catégorie art et production et 4512 dans la catégorie des services.

### **II.2.2. Organisations professionnelles du secteur**

En ce qui concerne les organisations professionnelles, il existe actuellement au niveau de la province près de 49 coopératives artisanales (Menuiserie, tissage de tapis, maroquinerie, bijoutiers, chaux vive, couture, céramique, électriciens, producteurs de la chaux, rotin, couture traditionnelle, tissage traditionnelle, plomberie, maçonnerie, etc.), avec 1323 adhérents et plus de 200 associations professionnelles sont actives dans les domaines de la ferronnerie d'art, du tissage, de la menuiserie, de la maroquinerie, de l'électricité de bâtiment, de la plomberie et de la poterie.

Il est à signaler que la plupart de ces organisations sont inactives et que plusieurs n'ont réalisé aucune activité depuis leur création. Cette situation devrait conduire à procéder à la redynamisation du secteur et une actualisation de la réglementation régissant ces organisations.

### **II.2.3. Emploi dans le secteur et métiers porteurs**

#### **Emploi dans le secteur**

Il ressort des documents exploités et des investigations effectuées que l'artisanat dans la province de Tétouan a des potentialités importantes dans les métiers à fort contenu culturel et particulièrement. Ce secteur offre 683 000 emplois au niveau de la province (SECA 2006).

Selon les données monographiques fournies par la Chambre d'Artisanat de Tétouan, les principaux métiers d'art sont répartis en 5 sous-secteurs et une trentaine de métiers :

- ✓ Terre (poterie, céramique, zellige\*, plâtre, etc.),
- ✓ Bois (bois peint, tourné, incrusté, décoré et ébénisterie, etc.),
- ✓ Métaux (dinanderie\*, ferronnerie d'art, fer forgé, bijouterie, etc.),
- ✓ Cuir (maroquinerie, babouche, tannerie, etc.),
- ✓ Textile (tissage, tapis, broderie, couture, passementerie\*, tapisserie, etc.),
- ✓ Divers (vannerie, roseaux, rotin, nattes, etc.).

Pour l'artisanat de services, les principaux métiers sont concentrés autour de 4 secteurs principaux et une quarantaine de métiers :

- ✓ Mécanique (Mécanique auto, Carrosserie peinture, fabrication mécanique, mécanique d'entretien, etc.),
- ✓ Métallique et métallurgique (Menuiserie métallique, Menuiserie aluminium, Plasturgie, etc.),
- ✓ Electrique (électricité de bâtiment, électricité d'entretien, électromécanique, Réparation et installation frigorifique, Climatisation, etc.),
- ✓ Bâtiment (Plomberie sanitaire, maçonnerie, coffrage, ferrailage, céramique, conducteurs d'engin, etc.).

#### **Métiers porteurs**

Selon les institutionnels du secteur, les métiers porteurs dans le sous-secteur d'artisanat de production sont :

- ✓ Ferronnerie
- ✓ Dinanderie\*
- ✓ Broderie



- |                      |                          |                                    |
|----------------------|--------------------------|------------------------------------|
| ✓ Couture moderne    | ✓ Bijouterie             | ✓ Zouak                            |
| ✓ Tissage            | ✓ Plâtre                 | ✓ Menuiserie ébénisterie           |
| ✓ Sculpture sur bois | ✓ Maroquinerie           | ✓ Tapisserie                       |
| ✓ Bois Incrusté      | ✓ Couture traditionnelle | ✓ Décoration florale               |
| ✓ Chaussures         | ✓ Poterie rurale         | ✓ Peinture et décoration sur verre |

Les principaux métiers porteurs de l'artisanat de services sont :

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| ✓ Electricité d'entretien                                | ✓ Tôlerie                             |
| ✓ Electricité automobile                                 | ✓ Electricité de bâtiment             |
| ✓ Electromécanique                                       | ✓ Menuiserie bois                     |
| ✓ Réparation des équipements électroménagers             | ✓ Plomberie sanitaire                 |
| ✓ Réparation et installation frigorifique                | ✓ Maçonnerie                          |
| ✓ Soudure  | ✓ Coffrage                            |
| ✓ Mécanique automobile                                   | ✓ Ferrailage                          |
| ✓ Carrosserie peinture                                   | ✓ Peinture de bâtiment                |
| ✓ Mécanique d'entretien                                  | ✓ Installation sanitaire et thermique |
| ✓ Carrelage et mosaïque                                  | ✓ Menuiserie métallique               |
| ✓ Peintre vitrier  | ✓ Menuiserie aluminium                |
| ✓ Conducteur d'engins de bâtiments et de travaux publics |                                       |

### II.2.3. Formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat

Dans la province de Tétouan, il existe un seul établissement de formation qui assure la formation par apprentissage dans 20 métiers, avec une capacité de 250 apprentis. La formation se limite à deux niveaux : spécialisation et qualification.

Il ressort des entretiens effectués que :

- ✓ Au niveau du sous secteur de l'artisanat de services, il a été constaté une méconnaissance quasi-totale du système de formation par apprentissage et au niveau de l'artisanat de production les formations réalisées ne répondent pas aux normes de la réglementation en vigueur. Les maîtres d'apprentissage n'ont aucune connaissance des programmes de formation et la relation entre les CFA et les entreprises n'est pas très développée ;
- ✓ Les CFA manquent de formateurs qualifiés et un grand nombre de programmes de formation ne sont pas adaptés aux exigences de l'emploi actuel ;
- ✓ Il n'y a pas de suivi de la régularité des apprentis en formation en entreprises ;
- ✓ Les conventions de formation conclues entre la Chambre d'artisanat et le Département de la Formation Professionnelle ont concerné uniquement l'artisanat d'art et de production. Par contre l'artisanat de service n'est pas pris en compte ;
- ✓ Le quota en termes d'effectifs d'apprentis à former alloué à la Chambre d'Artisanat de Tétouan est insuffisante compte tenu du poids du secteur de l'artisanat au niveau de la province de Tétouan et l'existence d'une offre potentielle importante de formation en entreprises estimée à plus de 2000 places actuellement dont plus de 1200 en artisanat de services ;
- ✓ Tous les professionnels rencontrés ont recruté au moins un des apprentis qu'ils ont formé et sont satisfaits de ses performances et de sa conduite.

## **II.3. Secteur du tourisme**

Dans le cadre des investigations menées dans le cadre du secteur du tourisme, en plus des entretiens effectués avec les départements ministériels concernés, des rencontres ont eu lieu avec le Président de la chambre du commerce, d'industrie et des services de Tétouan et ses collaborateurs et avec le Directeur de l'Hôtel Golden Beach de Mdiq, membre du Bureau de l'Association des Professionnels de l'Industrie Touristique de Mdiq.

### **II.3.1. Situation actuelle du secteur de tourisme**

Le relief de la province de Tétouan unissant à la fois, plages, montagnes et forêts, son climat, l'étendue de ses côtes et sa situation géographique à proximité de l'Europe, sont autant d'atouts qui la prédisposent à occuper le rang d'une grande destination touristique.

Toutefois, et malgré le caractère touristique de cette zone et les avantages dont elle dispose, le secteur du tourisme souffre d'une sous-exploitation due à un certain nombre de facteurs, dont essentiellement le caractère saisonnier de l'activité touristique, la non diversification du produit touristique et l'absence d'animation.

Le tourisme international dans la zone demeure très peu développé à cause de l'existence à proximité, en Espagne, de circuits touristiques très organisés et structurés qui fonctionnent durant toute l'année.

Le tourisme national, quant à lui, bien qu'il soit important dans la province pendant les périodes de vacances, il reste essentiellement orienté vers le tourisme traditionnel de type familial qui consiste généralement à la location de maisons privées équipées pour des périodes variables. Ce type de tourisme qui offre aux visiteurs nationaux un séjour en famille, économique et surtout plus autonome, échappe aux activités des établissements hôteliers toutes catégories confondues tout en participant à la dynamisation de la demande des biens et services autres qu'hôteliers.

Il est à signaler que de grands projets visant à faire de cette province un grand pôle touristique ont été réalisés durant les cinq dernières années, à savoir la Rocade Méditerranéenne ; le Port de Tanger Méditerranée ; les programmes de mise à niveau touristique ; le projet intégré du tourisme rural d'Aïn Zarka ainsi que la zone d'aménagement Tamudda Bay en cours de réalisation entre Fnideq et M'diq, qui vise à faire passer la capacité d'accueil de 2500 à 15 000 lits.

Selon les statistiques de 2006, le nombre d'hôtels classés est de 22 unités avec une capacité de 4 324 lits avec un nombre de nuitées de 427 020.

En plus de cette infrastructure hôtelière, on note l'existence d'un nombre important de boulangeries-pâtisseries, de restaurants et cafés et salons de thé qui ne sont pas répertoriés ni à la CCIS ni à la délégation régionale du ministère du commerce et d'industrie. Ces établissements emploient plus de salariés que les entreprises hôtelières.

### **II.3.2. Organisations professionnelles du secteur**

Le secteur du tourisme-hôtellerie relève de la Chambre du Commerce, d'industrie et des services. Les professionnels sont organisés en associations et fédérations professionnelles à caractère :

- National : Fédération Nationale du Tourisme (FNT) et Fédération Nationale des Industries Hôtelière (FNIH)

- Régional : Conseil régional du Tourisme, etc.
- Local : existence de plusieurs associations professionnelles locales de type : Association des Professionnels de l'Industrie Touristique de M'diq, Associations des Guides et des Accompagnateurs des Touristes, Associations des Bazaristes, Associations des Patrons de Cafés, etc.

### II.3.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs

#### Emploi dans le secteur

En l'absence de statistiques officielles sur la main d'œuvre exerçant dans le secteur aussi bien au niveau de la Délégation Provinciale du Tourisme qu'au niveau de la Chambre du Commerce, d'Industrie et des Services de Tétouan, les investigations menées au cours de l'étude ont permis de constater que les emplois existants actuellement au sein des établissements hôteliers et touristiques, principalement à caractère saisonnier, sont :

**Tableau 36. Emplois stables et saisonniers au niveau des unités hôtelières**

Statut de l'emploi	Postes
Permanents (dont un minimum déclaré à la CNSS)	Administration, Accueil-Réception, Maintenance, Cuisine, Services au Restaurant, Barmans, femmes d'étage, Discothèque
Saisonniers (personnel d'appui dans la haute saison)	Accueil-Réception, Cuisine, Services au Restaurant, Femmes d'étage, Animation touristiques, gouvernantes

A titre d'exemple, le personnel permanent de l'hôtel Golden Beach est au nombre de 28 personnes. Ce personnel s'élève à plus de 75 personnes pendant la haute saison estivale (par le recrutement des employés saisonniers).

Les principaux métiers du secteur, hors les métiers relevant de l'administration, sont :

- Cuisine : chef de cuisine, aide-cuisinier, plongeur ;
- Restaurant : maitre d'hôtel, chef de quart, serveur ;
- Accueil-réception : chef de réception, employé de réception, standardiste, bagagiste ;
- Café et bar : barman, agent de comptoir, serveur ;
- Maintenance : chef de maintenance, assistant de maintenance ;
- Animation : animateur touristique, maitre-nageur, guide accompagnateur.

#### Métiers porteurs

Les métiers porteurs offrant des possibilités d'insertion sont :

- aide-cuisinier
- aide-pâtissier
- boulanger
- employé d'étage
- employé de restaurant
- employé à la réception d'hôtel
- employé de café et salon de thé

### II.3.4. Formation professionnelle dans le secteur de tourisme

Le dispositif de formation relevant du Département du Tourisme, au niveau de la Région de Tanger-Tétouan, est constitué de trois instituts de formation : l'Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger (ISIT) pour les niveaux supérieurs ; l'Institut Spécialisé de Technologie Appliquée Hôtellerie

et Touristique de Tanger et le Centre de Qualification Professionnelle Hôtelière et Touristique d'Asilah.

Au niveau de la province de Tétouan, il n'existe qu'un seul centre de formation par apprentissage pour les métiers de tourisme de Mdiq qui est géré par une ONG : la Fondation Abelkader Sedraoui de Tétouan. La capacité d'accueil de ce centre est de 150 apprentis par an.

Dans ce centre, la formation par apprentissage est assurée pour le niveau Spécialisation dans les métiers de : Commis de cuisine, Employé d'étage, Aide-boulangier, Aide-pâtissier, Employé de restaurant et Agent de réception.

Les entretiens effectués avec les institutionnels et professionnels du secteur du tourisme ont permis les constats suivants :

- Il y a absence d'établissement de formation professionnelle relevant du Département de Tourisme au niveau de la province de Tétouan ;
- Les professionnels ont une méconnaissance de la formation professionnelle, notamment la formation par apprentissage bien que plusieurs reçoivent des stagiaires pour la formation pratique dans leurs établissements. Cette situation s'explique par un manque de communication et d'information sur le mode de formation par apprentissage et le fait que seul le CFA des métiers du tourisme de M'diq assure une formation en apprentissage dans le domaine du Tourisme au niveau de la province ;
- Il y a un manque de coordination entre les établissements de formation professionnelle et les professionnels du secteur, notamment au niveau de la planification des filières de formation à ouvrir ;
- Il y a insuffisance du suivi des apprentis au niveau des entreprises de formation ;
- La qualité de la formation dispensée reste à améliorer car, selon les professionnels rencontrés, les jeunes lauréats des établissements de formation professionnelle nécessitent, une période d'adaptation et une imprégnation à la culture du secteur du tourisme- hôtellerie pour mieux maîtriser le savoir faire et les savoirs être y associés ;
- Les établissements de formation ne développent pas des formations dans les métiers demandés par certaines entreprises du secteur tels que les restaurants, les pâtisseries, les cafés et salon de thé, les résidences touristiques, etc. ;
- Pour surmonter les difficultés de recrutement de la main d'œuvre qualifiée et directement opérationnelle, les professionnels sont prédisposés à contribuer à la formation dans le cadre du mode de formation par apprentissage.

## **II.4. Secteur de la pêche**

En plus des entretiens effectués avec les responsables provinciaux du Département de la Pêche et ceux du Département de la Formation Professionnelle, des rencontres ont eu lieu avec les Présidents de trois associations professionnelles.

### **II.4.1. Situation actuelle du secteur de la pêche maritime**

Selon les professionnels des Pêches maritimes, la pêche côtière a toujours joué, grâce à une façade maritime de côte méditerranéenne importante, un rôle déterminant dans l'économie de la province

et s'intègre parfaitement dans son tissu socio-économique, et ce aussi bien par l'importance des captures réalisées que par les emplois créés.

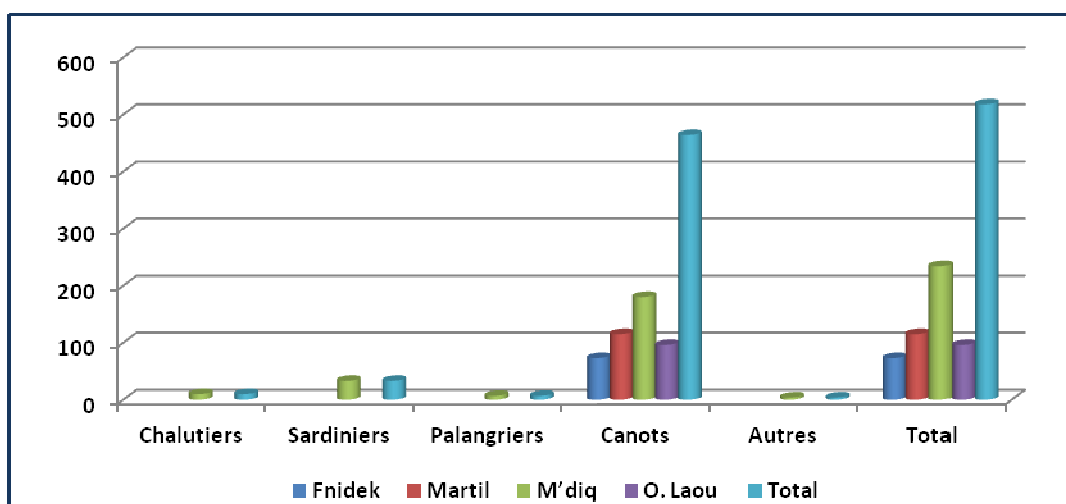
Cependant, les richesses halieutiques de cette province demeurent sous exploitées et ce, d'un côté à cause de l'absence d'une flotte locale moderne et performante et d'infrastructures adéquates et de l'autre côté, du manque d'encadrement des opérateurs locaux et de moyens de financement leur permettant de pratiquer une pêche hauturière proportionnelle aux atouts de la province.

La flotte de pêche de la province de Tétouan est composée essentiellement de canots de pêche artisanale (825 unités). Le tableau suivant synthétise la composition de cette flotte immatriculée selon le type et le port :

**Tableau 37. Flottes de pêche des préfectures et province de Tétouan, Mdiq – Fnideq**

Port	Chalutiers	Sardiniers	Palangriers	Canots	Autres	Total
Fnidek				73		73
Martil				115		115
M'diq	10	33	7	180	4	234
O. Laou				96		96
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>464</b>	<b>4</b>	<b>518</b>

**Figure 34. Flottes de pêche des préfectures et province de Tétouan, Mdiq – Fnideq**



Dans le souci d'améliorer les conditions de travail des marins-pêcheurs et de promouvoir l'activité de pêche artisanale, il y a lieu de signaler que des plans de mise à niveau du secteur ont été arrêtés. Ces plans portent sur :

- ✓ L'extension et l'aménagement des points de débarquement ;
- ✓ La construction de nouveaux points de débarquement dans le cadre du Fonds Hassan II pour le développement économique et social ;
- ✓ La motorisation et la ré-immatriculation de canots de pêche artisanale ;
- ✓ La mise en place d'un centre de qualification professionnelle à M'diq.

#### II.4.2. Organisation professionnelle dans le secteur

La population marine active au niveau de la Circonscription Maritime de M'diq, se présente, comme suit :

- ✓ Pêche côtière : 1 260 marins, ✓ Activités littorales : 60 marins.
- ✓ Pêche artisanale : 1 240 marins,

Quatre unités de traitement et de conditionnement de poissons sont implantées au niveau de la zone industrielle de Tétouan. Elles emploient un effectif de 1461 personnes.

En plus de la Chambre Régionale Méditerranéenne des Pêches, Il existe 7 associations professionnelles représentant les sous-secteurs de la pêche côtière et de la pêche traditionnelle.

#### II.4.3. Emploi dans le secteur et les métiers porteurs

##### Emploi dans le secteur

Les principaux métiers identifiés dans la province de Tétouan, suite aux différents entretiens effectués avec les institutionnels et les professionnels du secteur, sont :

- ✓ Ramendeur\* de filets de pêche ; ✓ Mécanicien des bateaux de pêche ;
- ✓ Marin-pêcheur ; ✓ Mécanicien des moteurs hors bord.

En ce qui concerne le secteur de la valorisation des produits de la pêche, les professionnels ont souligné que ce secteur agroalimentaire est en plein développement et a besoin d'une main d'œuvre qualifiée dans ce domaine.

##### Métiers porteurs

Les métiers porteurs sont :

- ✓ Ramendeur\* de filets de pêche ; ✓ Mécanicien des moteurs hors bord ;
- ✓ Marin-pêcheur ; ✓ Opérateurs en valorisation des produits de la pêche.
- ✓ Mécanicien des bateaux de pêche ;

#### II.4.4. Formation professionnelle dans le secteur de la Pêche

Il existe un seul CFA des pêches maritimes, celui de Mdiq. Cet établissement assure la formation par apprentissage et délivre les certificats de navigation pêche et de conduite des moteurs marins.

Dans le cadre des expériences menées, au niveau de ce secteur, en matière de formation par apprentissage, les professionnels sont associés dans toutes les étapes du processus de formation et contribuent à l'encadrement de la formation pratique en entreprise des apprentis. La planification des effectifs à former est définie en fonction de l'emploi offert par le secteur, en concertation avec les professionnels.

La formation en apprentissage s'inscrit dans le cadre de la gestion des ressources humaines pour chaque port, en application de la convention sur la navigation internationale ratifiée par le Maroc. Laquelle convention stipule que toute personne à bord d'un bateau de pêche doit avoir une qualification professionnelle.

Tous les professionnels rencontrés se déclarent satisfaits de la qualité de la formation dans le secteur et sont aussi très satisfaits des lauréats recrutés.

Cependant, le CFA des pêches maritimes de Mdiq offre des formations au profit des jeunes garçons uniquement, vu que les métiers offerts par le secteur ne sont pas facilement accessibles aux jeunes filles. Néanmoins l'introduction de la formation dans les métiers de valorisation des produits de la pêche devrait permettre aux filles de trouver leur place dans ce secteur.

### III. Enseignements tirés de l'enquête auprès des exploitations agricoles

#### III.1. Caractéristiques des propriétaires des entreprises agricoles

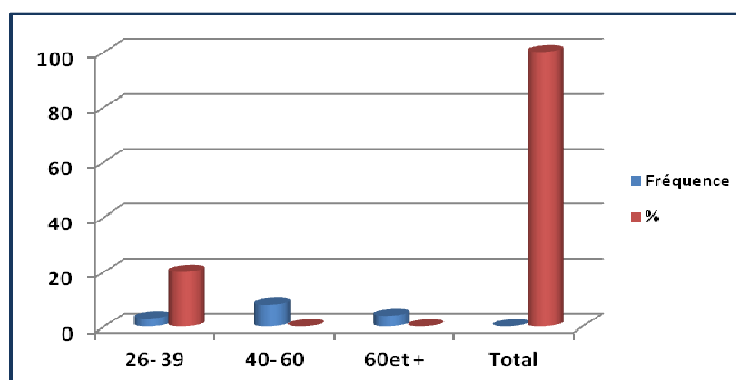
##### III.1.1. Age de l'exploitant

La répartition des entreprises agricoles enquêtées selon l'âge du propriétaire est donnée dans le tableau suivant. La tranche d'âge dominante est celle des 40-60 ans qui représentent plus de 53,3 % de l'ensemble de l'échantillon.

Tableau 38. Répartition des entreprises enquêtées selon l'âge du propriétaire

Tranche d'âge	Fréquence	%
26- 39 ans	3	20
40- 60 ans	8	53,3
60 ans et plus	4	26,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Figure 35. Répartition des entreprises enquêtées selon l'âge du propriétaire



##### III.1.2. Niveau d'instruction du propriétaire

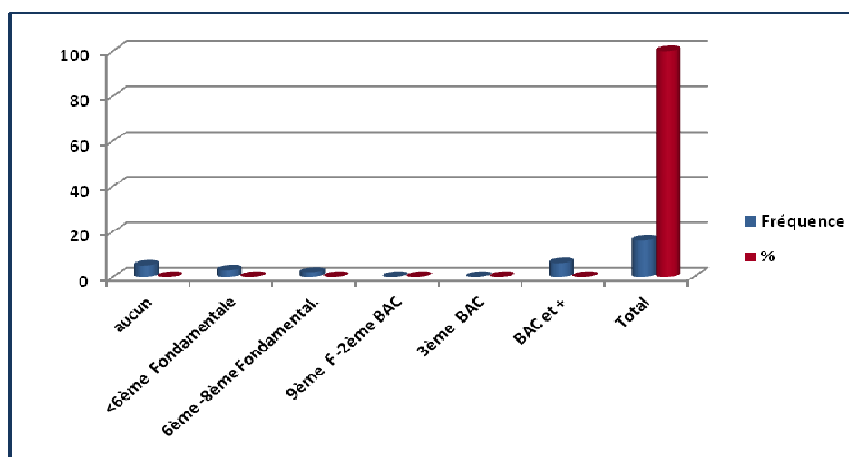
Le tableau 6 reprend la répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire. Les résultats de notre étude montrent que 31 % des propriétaires des entreprises agricoles enquêtées n'ont aucun niveau d'instruction et les 69 % sont instruits à des niveaux variables ; près de 19 % ont le niveau du primaire, 12,5 % le niveau collège et 37,5 % ont le niveau Baccalauréat et supérieur.

Tableau 39. Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire

	Fréquence	%

Aucun	5	31,2
< 6 <sup>ème</sup> Fondamentale	3	18,8
6 <sup>ème</sup> -8 <sup>ème</sup> Fondamental	2	12,5
9 <sup>ème</sup> F-2 <sup>ème</sup> Bac	0	-
3 <sup>ème</sup> Bac	0	-
Bac et plus	6	37,5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Figure 36 Répartition des entreprises selon le niveau d'instruction du propriétaire



### III.1.3. Niveau de formation professionnelle du propriétaire

Le tableau suivant, reprenant la répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire, montre que la grande majorité (75 %) des propriétaires n'a aucun niveau de formation professionnelle. Seuls 19 % ont un niveau de formation professionnelle variant entre CAP et technicien spécialisé.

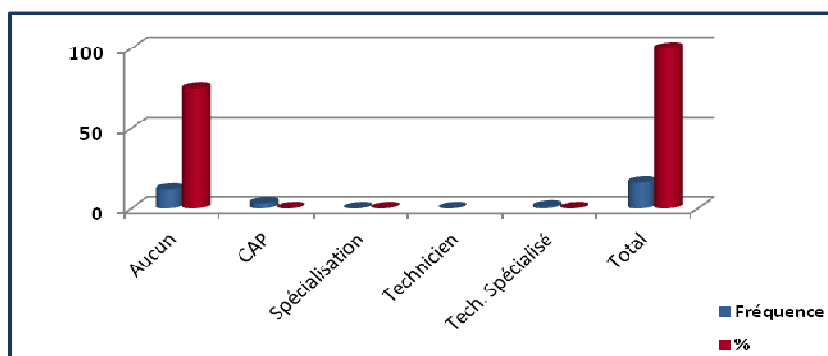
Le niveau de formation professionnelle du propriétaire apparaît déjà comme l'un des facteurs limitant la mise en œuvre de la formation professionnelle. En effet, c'est bien au sein de ces entreprises que les futurs stagiaires et apprentis devront passer le gros de leur temps de formation et d'apprentissage.

**Tableau 40. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire**

Niveau	Fréquence	%
Aucun	12	75
CAP	3	19
Spécialisation	0	-
Technicien	0	-
Technicien Spécialisé	1	6
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>



**Figure 37. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de formation professionnelle du propriétaire**



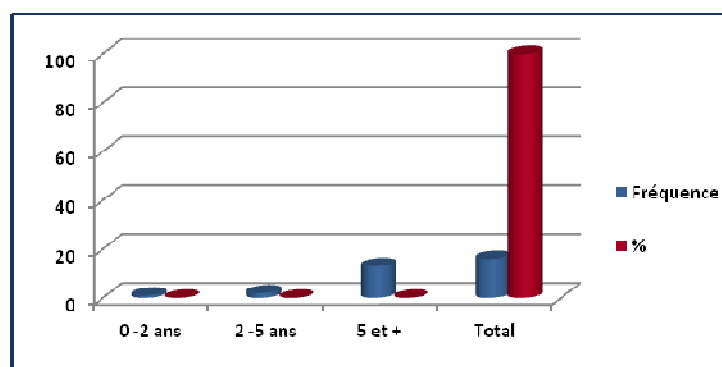
### III.1.4. Ancienneté des entreprises

En ce qui concerne l'ancienneté des exploitations, on constate la prédominance (81 %) des anciennes entreprises ayant plus de 5 ans (tableau suivant). Ce paramètre d'ancienneté est à percevoir en termes d'expérience et de stabilité dans l'activité.

**Tableau 41. Répartition des entreprises enquêtées selon leur ancienneté**

Ancienneté	Fréquence	%
0-2 ans	1	6
2-5 ans	2	13
5 et plus	13	81
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Figure 38. Répartition des entreprises enquêtées selon leur ancienneté**



### III.1.5. Fonction (activité) du propriétaire

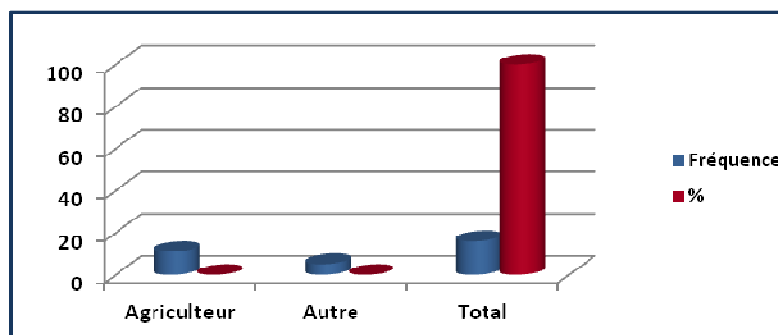
Pour ce qui est de l'activité du propriétaire, plus de 84 % sont des agriculteurs et près de 16 % ont une autre fonction principale (v. tableau ci-dessous).

**Tableau 42. Répartition des entreprises selon la fonction principale du propriétaire**

Fonction principale	Fréquence	%
Agriculteur	11	69
Autre	5	31

Total	16	100
-------	----	-----

Figure 39. Répartition des entreprises selon la fonction principale du propriétaire



## III.2. Caractéristiques de l'entreprise agricole

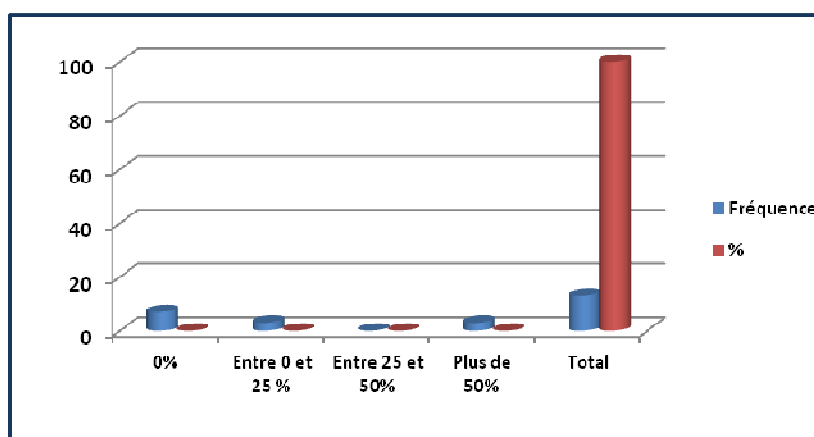
### III.2.1. Superficie irriguée

Parmi les entreprises enquêtées, on constate presque 54 % ont une SAU totalement en bour, 23 % ont une SAU irriguée à plus de 50 % et 23 % ont une SAU irriguée à 25 %.

Tableau 43. Répartition des entreprises enquêtées selon la part de la SAU irriguée

SAU irriguée	Fréquence	%
0 %	7	54
Entre 0 et 25 %	3	23
Entre 25 et 50 %	0	0
Plus de 50 %	3	23
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Figure 40. Répartition des entreprises enquêtées selon la part de la SAU irriguée



### III.2.2. Statut foncier

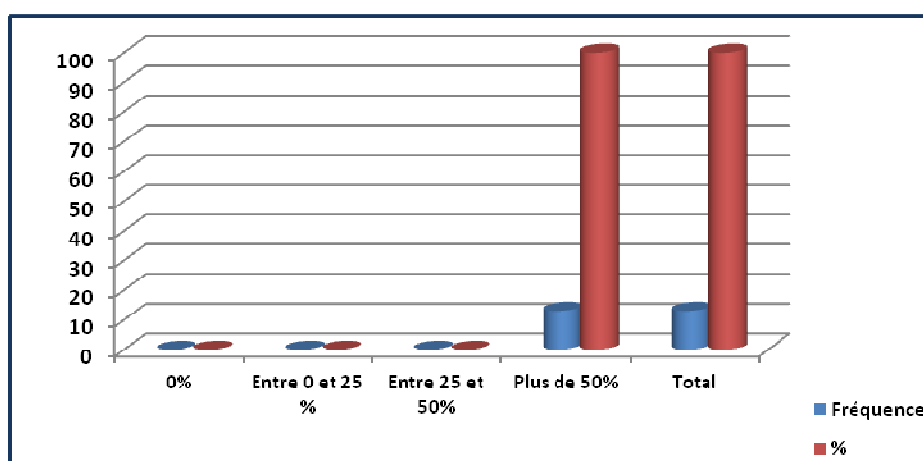
Le tableau suivant illustre que 100 % des entreprises enquêtées ont un statut Melk (propriété individuelle), facteur important dans le développement de l'activité et de l'investissement dans l'entreprise.

**Tableau 44. Répartition des entreprises enquêtées selon la part du Melk**

SAU en Melk	Fréquence	%
0 %	0	0
Entre 0 et 25 %	0	0
Entre 25 et 50 %	0	0
Plus de 50 %	13	100
<b>Total</b>	<b>13*</b>	<b>100</b>

(\*) Réponse manquante pour 3 enquêtés (Coopérative et 2 Vétérinaires)

**Figure 41. Répartition des entreprises enquêtées selon la part du Melk**



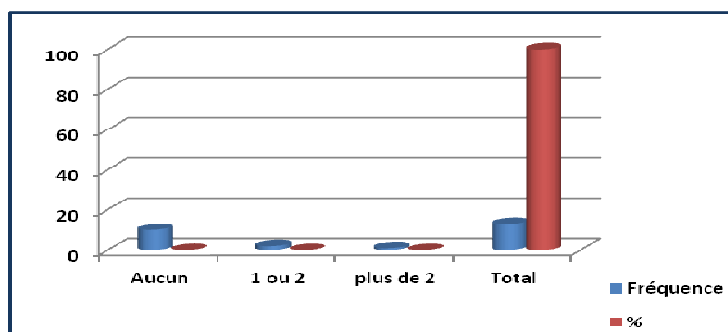
### III.2.3. Niveau de mécanisation

En ce qui concerne le niveau de mécanisation exprimé en nombre de tracteurs, on constate que 62 % des entreprises de l'échantillon n'ont pas de tracteur, 15 % ont 1 ou 2 tracteurs et près de 8 % ont 3 tracteurs et plus (Tab. 46). Ce niveau de mécanisation des entreprises est à relier à la superficie agricole utile dont disposent ces dernières. En effet, 53,8 % des entreprises enquêtées avaient une SAU de moins de 5 ha, ne justifiant pas l'acquisition d'un tracteur.

**Tableau 45. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de mécanisation**

Nombre de tracteurs	Fréquence	%
Aucun	10	62,2
1 ou 2	2	15,4
Plus de 2	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

(\*) Réponse manquante pour 3 enquêtés

**Figure 42. Répartition des entreprises enquêtées selon le niveau de mécanisation**

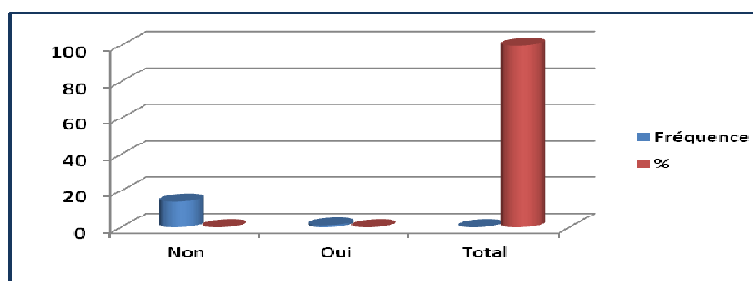
### III.2.4. Gestion de l'entreprise

Comme l'illustre le tableau suivant, on constate que près de 6,6 % des entreprises agricoles possèdent un gérant ou responsable (fils du propriétaire), contre 93,3 % qui gèrent eux-mêmes leur entreprise. Ceci est en relation avec la nature vivrière et familiale des exploitations de la province.

**Tableau 46. Répartition des entreprises selon l'existence de gérant ou responsable**

Existe-t-il un gérant ou un responsable de l'exploitation	Fréquence	%
Non	14	93,3
Oui	1	6,7
<b>Total</b>	<b>15*</b>	<b>100</b>

(\*) Réponse manquante pour 1 enquêté (Colainord)

**Figure 43. Répartition des entreprises selon l'existence de gérant ou responsable**

### III.2.5. Nombre de caporaux

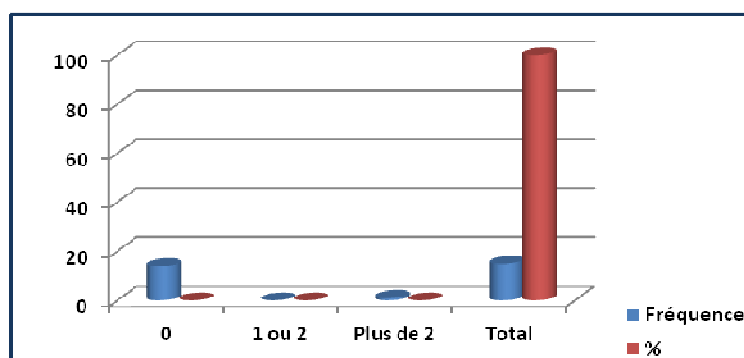
En ce qui concerne le nombre de caporaux\* présents dans l'entreprise, 93,3 % n'ont pas de caporal, 6,6 % expriment la présence de 3 caporaux (tableau 48). Ceci indique une fois encore l'exiguïté des exploitations et la nature vivrières des activités.

**Tableau 47. Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de caporaux**

Nombre de caporaux	Fréquence	%
0	14	93,3
1 ou 2	0	-
Plus de 2	1	6,6
<b>Total</b>	<b>15*</b>	<b>100</b>

\* : Réponse manquante pour 1 enquêté (Colainord)

Figure 44. Répartition des entreprises enquêtées selon le nombre de caporaux



### III.3. Activités agricoles dominantes

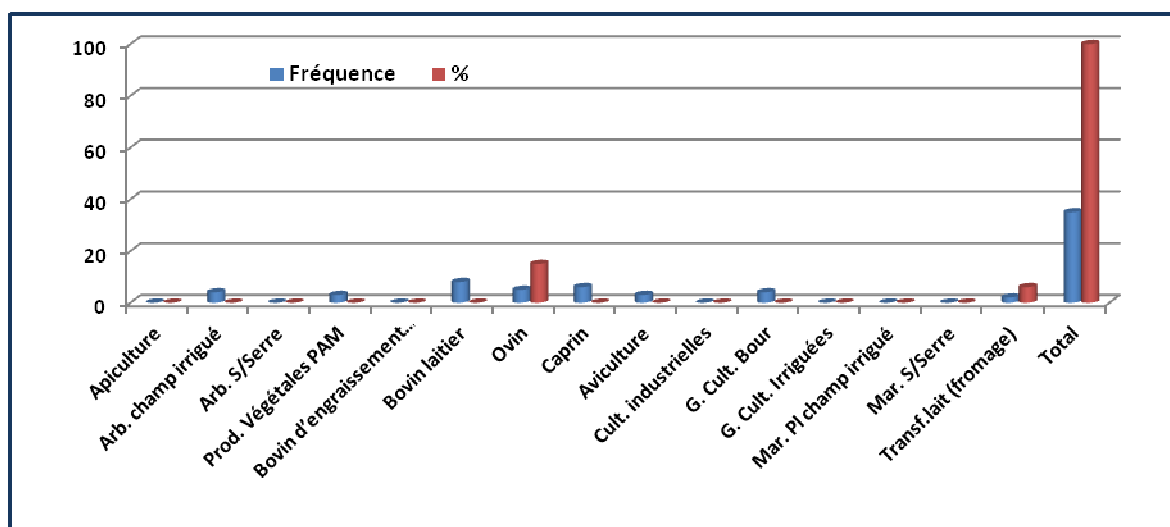
#### III.3.1. Première activité dominante

D'après l'analyse des résultats de l'enquête concernant l'activité principale de l'entreprise, on constate que 69 % des entreprises sont mixtes (élevage bovin, ovin et caprin, arboriculture, grande culture) à dominance élevage, 15 % sont des entreprises avicoles, 16 % sont spécialisées dans les plantes aromatiques et médicinales (PAM).

Tableau 48. Répartition des entreprises selon leur première activité dominante

Première activité principale	Fréquence	%
Apiculture	0	-
Arboriculture en plein champ irrigué	4	11,4
Arboriculture sous serre	0	-
Autres Productions Végétales PAM	3	8,9
Bovin d'engraissement en intensif	0	-
Bovin laitier	8	23,1
Ovin	5	15,0
Caprin	6	17,6
Aviculture	3	8,6
Cultures industrielles	0	-
Grandes cultures <i>bour</i>	4	11,4
Grandes cultures irriguées	0	-
Maraîchage en plein champ irrigué	0	-
Maraîchage sous serre	0	-
Transformation lait (fromage)	2	6,0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Figure 45. Répartition des entreprises selon leur première activité dominante.



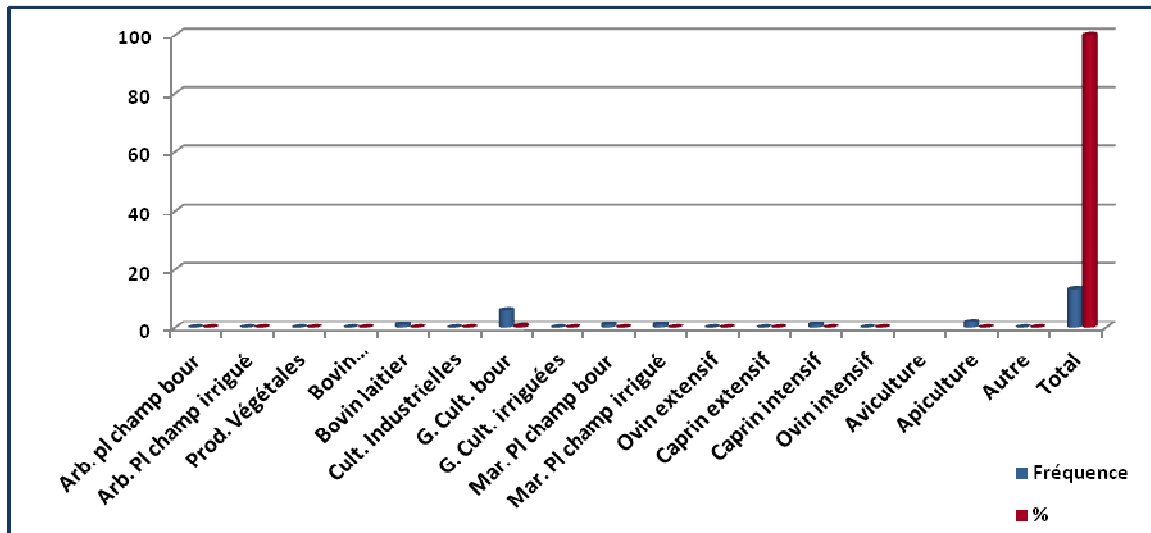
### III.3.2. Deuxième activité dominante

Quant à la deuxième activité principale, toujours en terme de mobilisation de la main d'œuvre, il s'agit de l'activité grandes cultures avec plus de 46 % des enquêtés (tableau 50), suivie des cultures maraîchère et de l'apiculture avec 15,4 % chacune, puis des élevages bovin laitier et caprin avec 11,6 % chacun.

Tableau 49. Répartition des entreprises selon leur deuxième activité dominante

Deuxième activité principale	Fréquence	%
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	0	-
Arboriculture en plein champ irrigué	0	-
Autres Productions Végétales	0	-
Bovin d'engraissement en extensif	0	-
Bovin laitier	1	8
Cultures industrielles	0	-
Grandes cultures <i>bour</i>	6	46
Grandes cultures irriguées	0	-
Maraîchage en plein champ <i>bour</i>	1	8
Maraîchage en plein champ irrigué	1	8
Ovin en extensif	0	-
Caprin en extensif	0	-
Caprin en intensif	1	8
Ovin en intensif	0	-
Aviculture	0	-
Apiculture	2	15,4
Autre	0	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Figure 46. Répartition des entreprises selon leur deuxième activité dominante



COLAINORD est une coopérative constituée de 12 000 agriculteurs adhérents avec une production de 300 000 litre de lait par jour (80 % provient de la province de Larache Lakser Lakbir et 20 % de la province de Tétouan). Cette coopérative dispose de 3 unités : une centrale au niveau de Tétouan pour la production de lait et ses dérivés, deux à Lakser Lakbir pour la production du lait et de l'aliment de bétail. Le chiffre d'affaire est de 500 millions de DH (près de 46 millions d'euro) avec un capital de 91 millions de DH (9 millions d'euro).

La coopérative produit le lait pasteurisé, UHT, yaourt ferme et brassé, boissons (« raïb » et lait fermenté et aromatisé), beurre, fromage frais et le lait en poudre ainsi que les aliments de bétail.

Les deux Vétérinaires enquêtés assurent le suivi des élevages avicole, bovin, ovin et caprin. 70 % des élevages sont des élevages avicoles, 20 % bovins et 10 % ovins et caprins (dominance caprin en zone de montagne).

Pour les plantes aromatiques et médicinales, il n'y a pas de production de PAM (pas de plantations). L'activité s'appuie sur l'exploitation des plantes spontanées disponibles au niveau de la province. Grâce aux ONG, plusieurs associations de femmes rurales ont été créées. Chaque association est composée d'une vingtaine de femmes rurales, formées dans le cadre de l'apprentissage à l'ITSA de Benkarrich sur le métier PAM (niveau CAP). Ces femmes s'occupent de la collecte des plantes spontanées, du séchage, d'extraction des huiles essentiels, de conditionnement et de commercialisation. La majorité des activités réalisées par ces associations sont concentrées sur les saisons du printemps et de l'été. Hors ces deux saisons, l'activité principale est la commercialisation des produits PAM dans les souks et les foires régionales et nationales.

Quant à l'élevage, c'est surtout l'élevage bovin laitier et caprin qui domine. Les institutionnels enquêtés ont signalé qu'au vu de l'exiguïté des exploitations agricoles, les agriculteurs de la province commencent à s'orienter vers l'élevage avicole. En effet, L'aviculture moderne, notamment celle du poulet de chair, s'est développée rapidement au niveau de la province de Tétouan. Actuellement 138 unités spécialisées en poulet de chair et trois unités spécialisées en production d'œufs sont implantées.

Il est également important de signaler que l'apiculture se développe rapidement grâce aux efforts déployés par les services du ministère de l'Agriculture et les ONG locales (création de coopératives pour la production et la commercialisation du miel).

### III.4. Structure de la main d'œuvre agricole

#### III.4.1. Structure de la main d'œuvre par âge et par genre

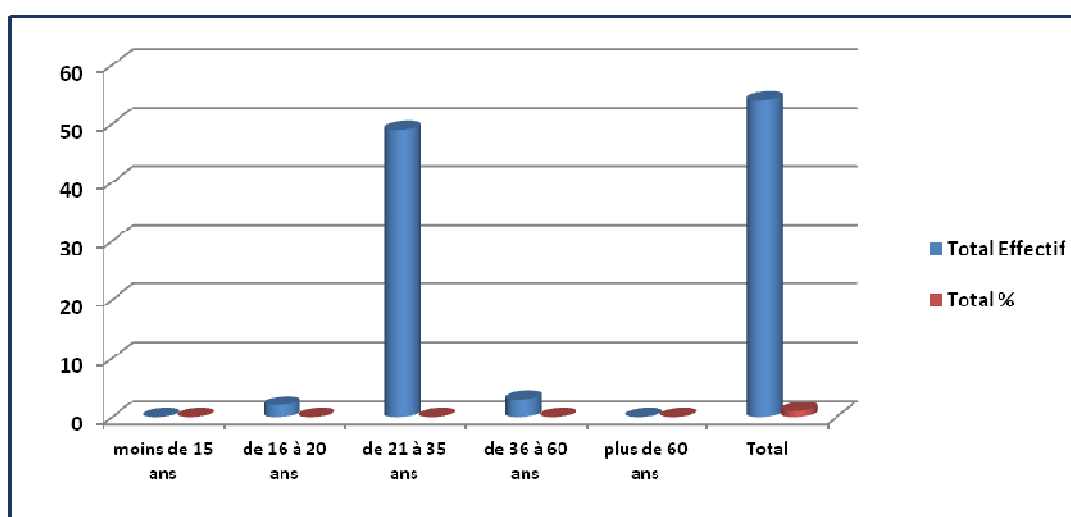
Au niveau des entreprises agricoles enquêtées, la main d'œuvre permanente est 100 % masculine. Cette prépondérance masculine se retrouve chez les différentes catégories d'âge. Par ailleurs, la tranche d'âge dominante est celle des 21 à 35 ans.

Les enquêtes effectuées au niveau de la coopérative COLAINORD, des Cabinets Vétérinaires et de l'association PAM, ne seront pas pris en considération dans l'analyse de la main d'œuvre des entreprises. Elles seront traitées à part.

Tableau 50. Répartition de la main d'œuvre par âge et par genre

Age	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
moins de 15 ans	0	-	0	-	0	-
de 16 à 20 ans	2	3,7	0	-	2	3,7
de 21 à 35 ans	49	90,7	0	-	49	90,7
de 36 à 60 ans	3	5,6	0	-	3	5,6
plus de 60 ans	0	-	0	-	0	-
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Figure 47. Répartition de la main d'œuvre par âge et par genre



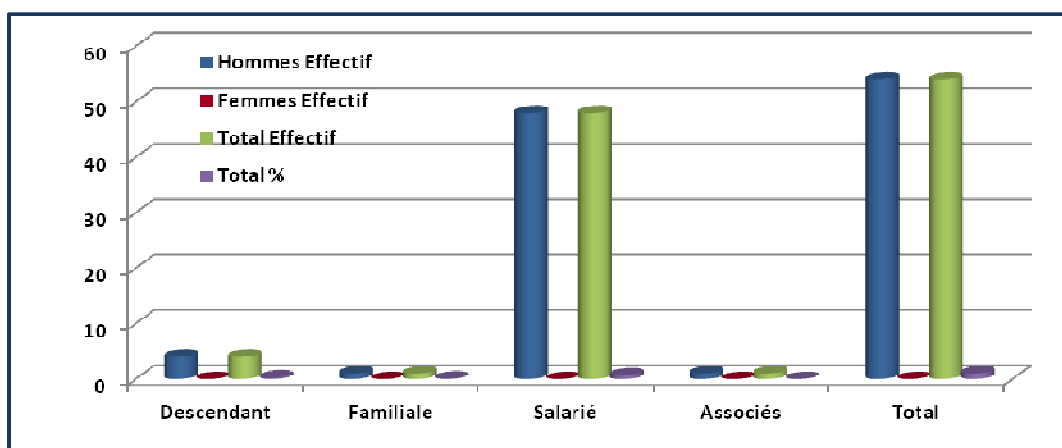
#### III.4.2. Structure de la main d'œuvre par statut

L'examen du tableau 52 fait ressortir la dominance de la main d'œuvre salariée qui constitue environ 87 % du nombre d'employés totaux suivie de la main d'œuvre constituée de descendants avec 13 %.



**Tableau 51. Répartition de la main d'œuvre par âge et par statut**

Statut	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Descendant	4	20,4	0	4,2	4	24,6
Familiale	1	6,0	0	2,0	1	8,0
Salarié	48	60,6	0	6,7	48	67,3
Associés	1	0,1	0	-	1	0,1
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>87,1</b>	<b>0</b>	<b>12,9</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

**Figure 48. Répartition de la main d'œuvre par âge et par statut**

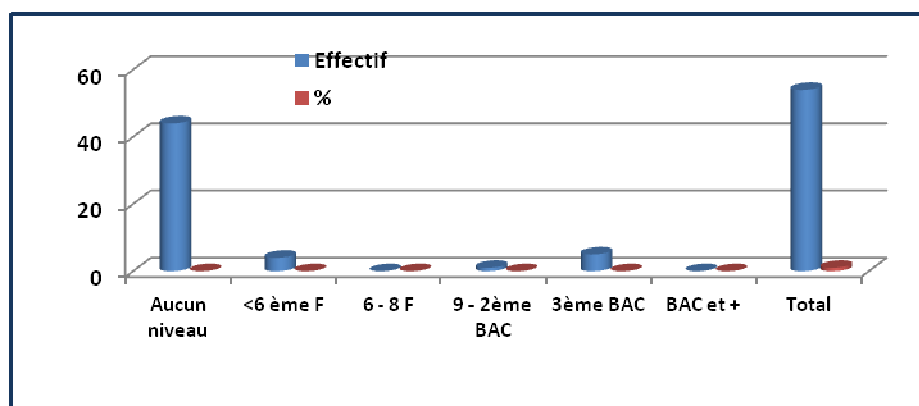
### III.4.3. Structure de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction et de formation

Comme le montre le tableau 53, on constate la dominance de la main d'œuvre n'ayant aucun niveau d'instruction (81,5 %) ; les autres (7,4 %) ont un niveau primaire, 1,9 % ont le niveau du collège et seulement 9,3 % ont le niveau Baccalauréat.

**Tableau 52. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun niveau	44	81,5
< 6 <sup>ème</sup> Fondamental	4	7,4
6 <sup>ème</sup> - 8 <sup>ème</sup> Fondamental	0	-
9 <sup>ème</sup> - 2 <sup>ème</sup> Bac	1	1,9
3 <sup>ème</sup> Bac	5	9,2
Bac et plus	0	-
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Figure 49. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction.



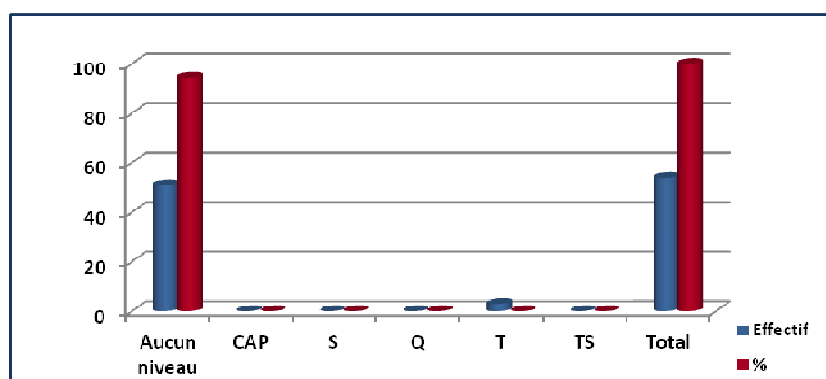
#### III.4.4. Structure de la main d'œuvre par activité agricole

De même, pour le niveau de formation professionnelle, on constate la prépondérance de la main d'œuvre n'ayant aucun niveau de formation professionnelle. Celle-ci représente 94,4 % de l'ensemble de la main d'œuvre au niveau des entreprises enquêtées.

Tableau 53. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun niveau	51	94,4
CAP	0	-
Spécialisation	0	-
Qualification	0	-
Technicien	3	5,6
Technicien supérieur	0	-
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Figure 50. Répartition de la main d'œuvre selon le niveau de formation professionnelle



### III.5. Importance de la main d'œuvre agricole

#### III.5.1. Main d'œuvre permanente

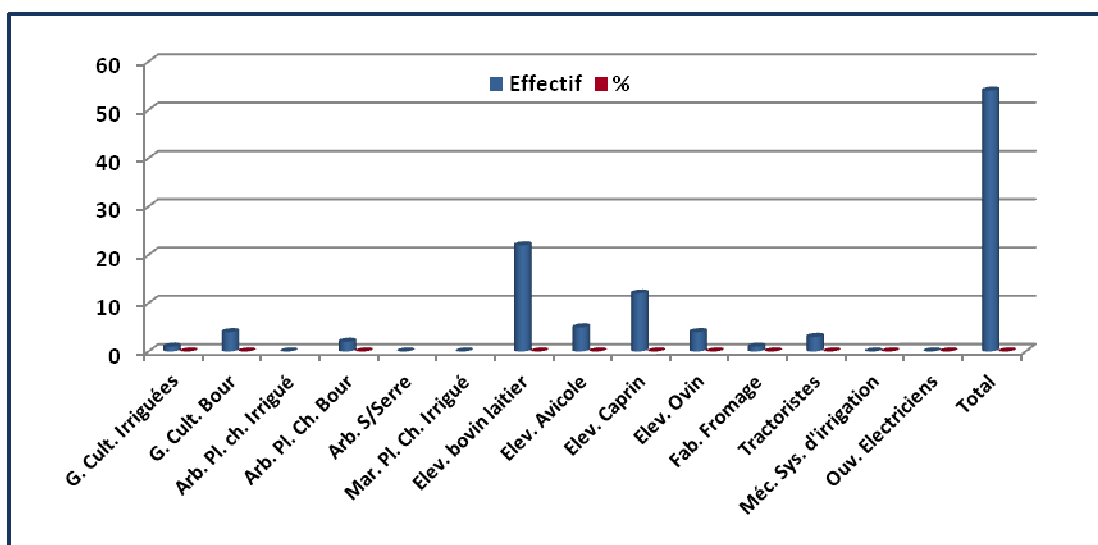
Pour évaluer l'importance de la main d'œuvre selon les activités agricoles, nous nous sommes basés sur l'effectif employé dans chacune des activités. Signalons à ce propos que les employés exerçant plusieurs activités dans l'entreprise agricole sont comptabilisés pour chacune d'elle. Par conséquent, le total calculé dans le tableau ci-dessous ne correspond pas au nombre d'employés mais à un total potentiel servant de base pour comparer l'importance des différentes activités en terme de mobilisation de la main d'œuvre.

Les résultats repris au tableau suivant montrent que les élevages bovin laitier, caprin, avicole et ovin sont les activités qui mobilisent le plus la main d'œuvre permanente (81,5 % de la main d'œuvre).

**Tableau 54. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités**

Production	Effectif	%
Grandes cultures irriguées	1	1,8
Grandes cultures <i>bour</i>	4	7,4
Arboriculture en plein champ irrigué	0	-
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	2	3,7
Arboriculture sous serre	0	-
Maraîchage en plein champ irrigué	0	-
Employés en élevage bovin laitier	22	40,7
Employés en élevage avicole	5	9,2
Employés en élevage caprin	12	22,2
Employés en élevage ovin	4	7,4
Fabrication de fromage	1	1,9
Tractoristes	3	5,6
Mécaniciens des systèmes d'irrigation		
Ouvriers électriciens		
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Figure 51. Effectif de la main d'œuvre permanente mobilisée par les différentes activités



La coopérative COLAINORD emploie un personnel de 580 personnes dont 15 ingénieurs et doctorants ; 24 licenciés en biologie ; 54 techniciens, techniciens spécialisés et techniciens supérieurs ; 105 ouvriers qualifiés ; 253 personnes au niveau primaire ; 81 sans aucune formation.

Pour les associations concernant les PAM, ce sont les femmes rurales adhérentes qui s'occupent des différentes activités à savoir, la collecte, le séchage, l'extraction, le conditionnement et la commercialisation.

Les deux cabinets vétérinaires enquêtés assurant le suivi des élevages dans la province emploient des lauréats de la formation professionnelle agricole ; le premier emploie un ouvrier en élevage et un stagiaire (technicien spécialisé), le second emploie un technicien et une technicienne spécialisée reconvertie au travail de laboratoire, ainsi qu'un stagiaire de la formation professionnelle agricole.

### III.5.2. Main d'œuvre occasionnelle

Les besoins en main d'œuvre occasionnelle mobilisée dans les différentes activités agricoles sont exprimés en nombre d'entreprises ayant formulé ces besoins. En effet, vu le caractère variable et la mobilité dans le temps et dans l'espace de la main d'œuvre occasionnelle, une évaluation quantitative des besoins est quasi impossible dans le contexte de cette étude.

Le tableau 57 reprend le nombre d'entreprises ayant exprimé des besoins en main d'œuvre occasionnelle pour les différentes activités ainsi que les pourcentages qu'elles représentent par rapport au nombre total d'entreprises dans l'échantillon.

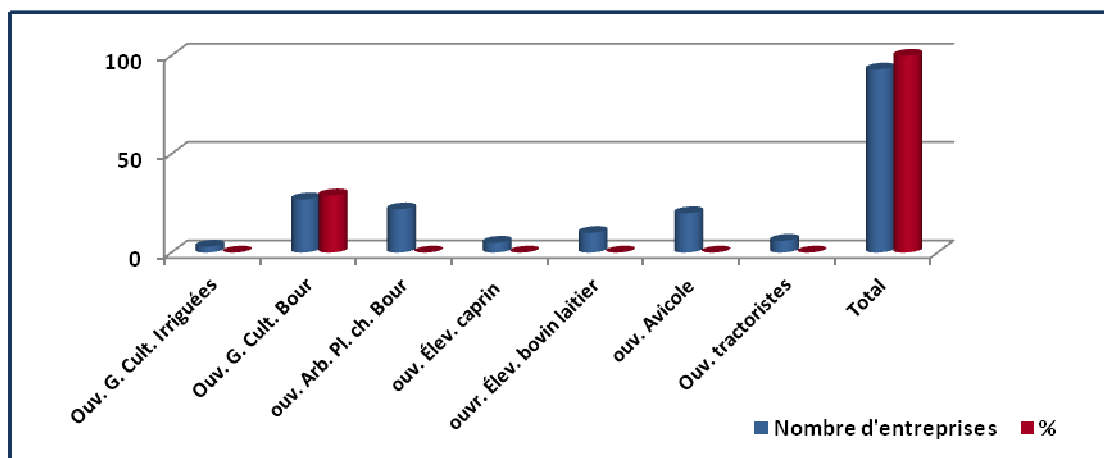
Ces valeurs montrent que ce sont les grandes cultures (irriguées et *bour*), l'arboriculture en plein champ et irriguée, les élevages bovin et avicole et les tractoristes qui ont le plus recours à la main d'œuvre occasionnelle.

Tableau 55. Recours à la main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités

Métiers	Nombre d'entreprises	%
Ouvriers en Grandes cultures irriguées	3	3,2
Ouvriers en Grandes cultures <i>bour</i>	27	29,0

Ouvriers en Arboriculture en plein champ <i>bour</i>	22	23,7
Ouvriers en élevage caprin	5	5,4
Ouvriers en élevage bovin laitier	10	10,8
Ouvriers avicoles	20	21,5
Ouvriers tractoristes	6	6,4
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Figure 52. Recours à la main d'œuvre occasionnelle selon les différentes activités



### III.6. Besoins en main d'œuvre

#### III.6.1. Facteurs déterminants la mobilisation de la main d'œuvre

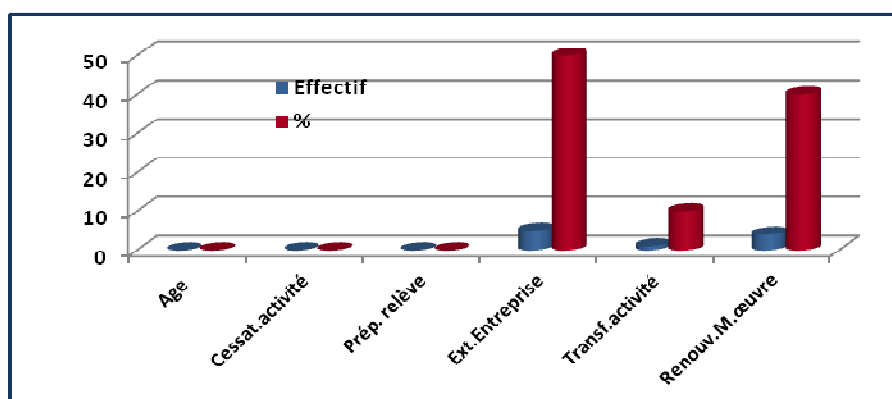
##### Raisons de recrutement

La raison de recrutement de la main d'œuvre la plus évoquée par les enquêtés est l'extension de l'entreprise et le renouvellement de la main d'œuvre ; vient ensuite la transformation de l'activité.

Tableau 56. Raisons de recrutement de la main d'œuvre

Raisons de recrutement	Effectif	%
Age	-	-
Cessation d'activité	-	-
Préparation à la relève	-	-
Extérieur à l'entreprise	5	50
Transfert d'activité	1	10
Renouvellement de la main d'œuvre	4	40
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Figure 53. Raisons de recrutement de la main d'œuvre



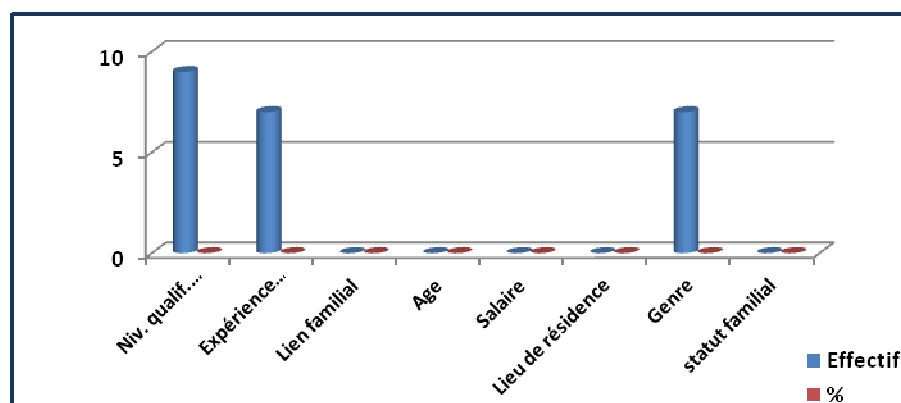
### Critères de recrutement

Quant au choix des recrutés, il est basé sur plusieurs critères : on relève essentiellement que près de 39 % tiennent compte du niveau de qualification, 30 % de l'expérience professionnelle, et 30 % tiennent compte du genre (la quasi-totalité indique le choix du genre masculin).

Tableau 57. Répartition des critères de recrutement de la main d'œuvre

Critères de recrutement	Effectif	%
Niveau de qualification professionnelle	9	39,1
Expérience professionnelle	7	30,4
Lien familial		-
Age		-
Salaire		-
Lieu de résidence		-
Genre	7	30,4
Statut familial		-
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Figure 54. Répartition des critères de recrutement de la main d'œuvre

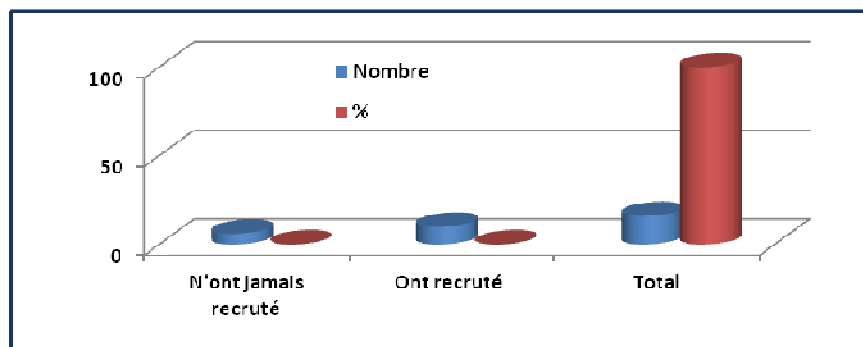


### Relation avec la formation professionnelle

On constate que près de 62,5 % des exploitations enquêtées ont eu recours au recrutement des lauréats de la formation professionnelle.

**Tableau 58. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle**

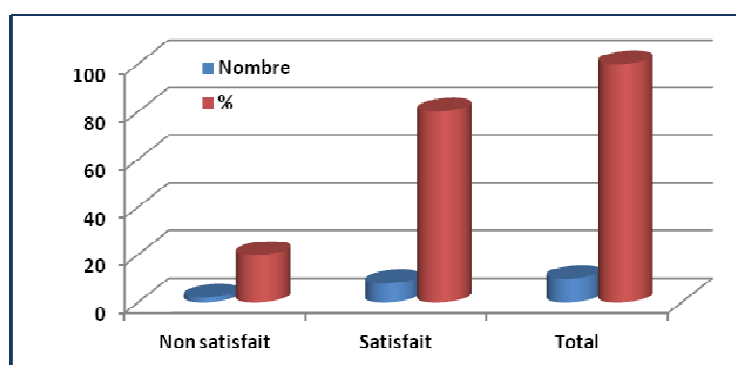
Recrutement de lauréats de la formation professionnelle	Nombre	%
N'en ont jamais recruté	6	37,5
Ont recruté	10	62,5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Figure 55. Recrutement de lauréats de la formation professionnelle**

Parmi ceux-ci, plus de 80 % des recruteurs ont déclaré être satisfaits du niveau de compétence et d'adaptation des recrutés et 20 % ont déclaré être non satisfaits. Les raisons de non satisfaction sont : une qualification non adéquate avec la fonction de travail (6), une motivation et comportement des jeunes inadaptés (1) et une préparation en formation insuffisante (1).

**Tableau 59. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle recrutés**

Degré de satisfaction	Nombre	%
Non satisfaits	2	20
Satisfaits	8	80
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Figure 56. Degré de satisfaction vis-à-vis des lauréats de la formation professionnelle recrutés**

### III.6.2. Besoin en main d'œuvre agricole

Il importe de rappeler que cette enquête est qualitative, elle permet de décrire les métiers existants et prévisibles pour l'avenir du secteur dans la province de Tétouan. Le nombre d'entreprises enquêtées est limité, ce qui ne permet pas de faire des projections statistiques.

Par ailleurs, dans l'enquête il a été pris en considération deux horizons : besoin immédiat et besoin à court terme.

### **Main d'œuvre permanente**

L'analyse des entretiens effectués avec les institutionnels et les professionnels de la province de Tétouan montre qu'il y a une demande importante en main d'œuvre qualifiée. Cependant, cette main d'œuvre n'est pas disponible dans la province. De ce fait, les professionnels recrutent de la main d'œuvre qui provient des autres régions du Maroc et qui se caractérise par sa saisonnalité et son instabilité.

En termes de métiers, on constate une demande particulièrement forte pour les métiers d'élevage : élevage bovin, élevage ovin et caprin et élevage avicole ; et pour les métiers de transformation du lait (lait et ces dérivés).

**Tableau 60. Répartition des Besoins en main d'œuvre permanente par exploitation**

Métiers	Nombre d'entreprises ayant exprimé le besoin	Besoin en nombre
Elevage bovin laitier	2	2
Elevage ovin et caprin	2	2
Elevage avicole	2	2
Opérateurs lait	1 (Colainord)	30*
Fabrication du fromage	2	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>38</b>

\* : Renouvellement de la main d'œuvre qui n'a aucune formation

### **Main d'œuvre occasionnelle**

En ce qui concerne la main d'œuvre occasionnelle, les besoins ont été évalués de la même manière que pour la main d'œuvre permanente.

Le tableau 65 montre qu'il ya un grand recours à la main d'œuvre occasionnelle. Les métiers les plus demandés se rapportent aux activités d'arboriculture, des grandes cultures, d'élevage avicole et de maraîchage.

**Tableau 61. Besoins en main d'œuvre occasionnelle (exprimés en journées de travail).**

Métiers	Nombre d'entreprises ayant exprimé le besoin	Besoin en journées de travail
Arboriculture	5	540
Grande culture	7	126
Elevage avicole	2	90
Maraîchage	1	40
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>796</b>



## **IV. Enseignements tirés de l'enquête auprès des jeunes**

La majorité des stagiaires en formation initiale au niveau de l'Institut de Techniciens Spécialisés en Agriculture (ITSA) de Benkarrich (plus de 90 %) sont originaires d'autres provinces du Maroc. Les stages sont effectués à l'extérieur de la province de Tétouan et l'insertion se fait généralement en dehors de cette province. D'après les enquêtes effectuées, les lauréats de la formation professionnelle agricole insérés au niveau de la province de Tétouan proviennent d'autres provinces du Maroc.

Les lauréats de l'ITSA de Benkarrich, originaires de la province de Tétouan (promotions 2008 et 2009 parmi lesquelles des lauréats ont été enquêtés) sont généralement au chômage, à l'exception de ceux qui sont partis ailleurs.

La formation par apprentissage au niveau de l'ITSA de Benkarrich concerne surtout les femmes rurales pour les métiers des PAM et d'apiculture. Ces femmes travaillent soit au sein de coopératives soit pour leur propre compte.

### **IV.1. Point de vue des stagiaires**

Par rapport à la formation actuelle, la plupart des stagiaires ont exprimé leur relative satisfaction du fait qu'elle correspond à ce qu'ils vivent en entreprise. Toutefois, ils ont exprimé leur mécontentement concernant certains aspects :

- ✓ L'absence de moyens (polygone pédagogique\*) et d'équipements pédagogiques permettant la concrétisation de leurs acquis en classe. Les stagiaires estiment leurs compétences incomplètes.
- ✓ L'absence de suivi et d'encadrement de leurs séjours en entreprises agricoles par l'établissement de formation.

Par rapport aux formateurs, la plupart des stagiaires sont satisfaits à très satisfaits des actions pédagogiques de leurs accompagnateurs. Ils ont soulevé certains problèmes qui se rattachent à la communication, à la nécessité d'une mise à niveau technique des formateurs pour être en phase avec le niveau des entreprises existantes, etc.

Par rapport au conseil et orientation des stagiaires, peu de stagiaires provenant du système de passerelles inter-niveaux déclarent avoir reçu une orientation de la part de l'établissement, les autres n'ont eu à aucune occasion, l'information relative à l'orientation en formation professionnelle, ni un contact avec un conseiller en orientation.

Concernant la communication reçue sur les métiers, 100 % des stagiaires ont exprimé leur satisfaction par rapport à l'information qu'ils ont eue sur les métiers auxquels ils peuvent accéder après avoir achevé leur formation. Ils précisent qu'ils ont eu l'occasion de connaître les métiers à travers les visites organisées en entreprises agricoles lors du module « métier et formation » et de part leurs origines rurales pour la plupart.

De même ils ont estimés satisfaisante l'information concernant la formation qu'ils ont eue dans le premier module « métier et formation » : programme de formation, modules, système d'évaluation,

stages, etc. Certains souhaitent voir développer et structurer davantage l'information relative à la formation surtout en ce qui concerne le système d'évaluation.

Par rapport à l'insertion en milieu professionnel, les stagiaires enquêtés ont exprimé leur satisfaction sur les possibilités d'insertion qu'ils jugent diversifiées à partir des stages de formation suivis et de l'information reçue des lauréats des promotions antérieures déjà insérés. Cependant, ils sont conscients que le secteur agricole dans la province de Tétouan n'offre pas de grandes possibilités d'insertion. Ils signalent que déjà la majorité des stagiaires doivent effectuer leurs stages pratiques dans d'autres régions ayant une agriculture plus riche et plus moderne (Larache, Meknès, Agadir...).

#### ***IV.2. Point de vue des lauréats insérés***

L'ensemble des lauréats consultés ont exprimé leur satisfaction de la formation qu'ils ont eue. Elle leur a fourni une base suffisante pour accéder au milieu professionnel qui leur offre des opportunités d'évolution et de rémunération intéressante. Cependant les lauréats ont recommandé de renforcer le volet pratique de la formation, qui constitue une faiblesse dans leur cursus.

Par rapport aux formateurs, les lauréats ont exprimé leur satisfaction générale par rapport aux différents intervenants, qu'ils jugent compétents et réalistes par rapport au milieu professionnel, à l'exception de certains formateurs qui doivent mettre à niveau leurs compétences techniques et améliorer leurs méthodes pédagogiques et de communication.

Concernant le conseil et l'orientation, tous les lauréats ont exprimé leur non satisfaction, du fait qu'ils n'ont eu à aucune occasion, de l'information relative à l'orientation en formation professionnelle agricole.

Par rapport à l'après formation, les lauréats enquêtés (lauréats insérés) sont satisfaits de leur formation, de leur diplôme et de leur situation actuelle, ils estiment qu'ils ont eu une bonne assise pour commencer leur vie professionnelle. Il reste à développer davantage leurs compétences parallèles pour accéder à des postes de responsabilités et par là, à des situations plus rémunératrices.

Toutefois, les lauréats jugent que l'insertion nécessite d'énormes efforts. Ils ajoutent que le plus difficile n'est pas de trouver un emploi mais de le garder.

#### ***IV.3. Point de vue des jeunes au chômage***

Concernant les lauréats au chômage enquêtés, ils ont exprimé leur non satisfaction par rapport à l'insertion en milieu professionnel qui se base toujours sur des canaux plus personnels que professionnels. Ils ont signalé que :

- Les opportunités de travail au niveau de la province de Tétouan sont limitées ;
- Les opportunités de travail qui se présentent concernent généralement un travail saisonnier et non stable ;
- Les conditions de travail sont défavorables ;
- Les salaires proposés sont insuffisants et peu motivants.

D'après ces jeunes, pour trouver un emploi stable avec des conditions de travail plus au moins convenables, il faut prospecter dans d'autres régions du Maroc (Gharb, Agadir..) ou bien chercher au niveau d'autres secteurs d'activités comme le tourisme.

## V. Besoins en rapport avec l'offre de formation

L'analyse de l'offre de formation dans les différents secteurs et la confrontation avec les besoins en formation identifiés par l'étude ont permis d'étudier la correspondance entre les métiers qui ont été exprimés et les filières dispensées figurant dans l'offre de formation.

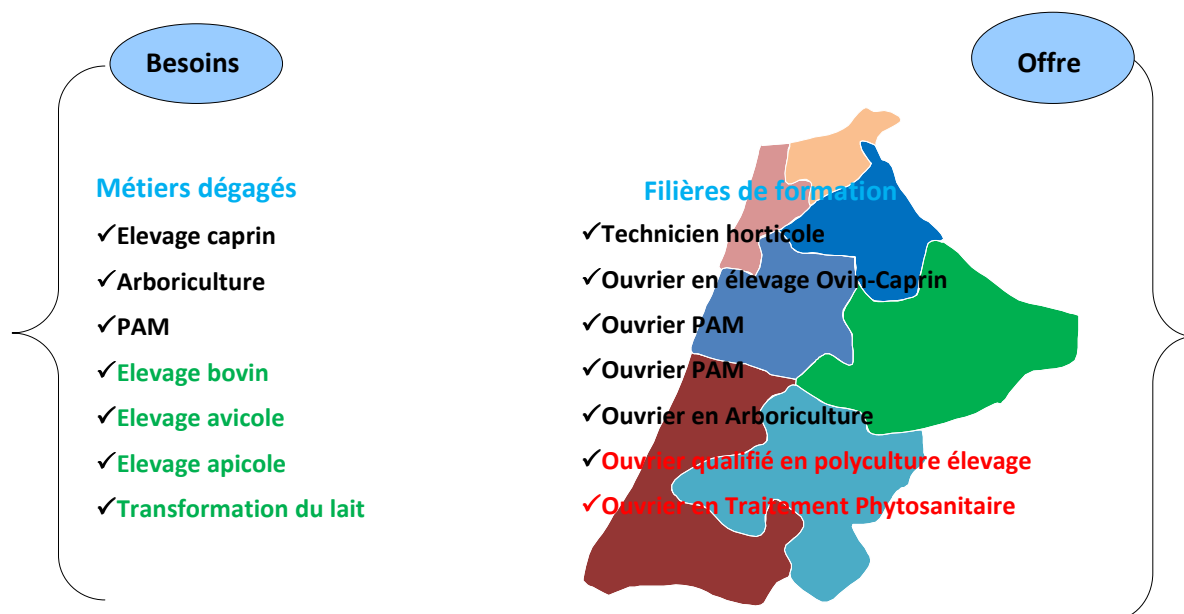
Faute de données statistiques suffisantes, la présente étude n'a pas traité l'aspect quantitatif des besoins de formation, de sorte que les recommandations ne peuvent pas inclure d'éléments sur le dimensionnement de l'offre de formation dans telle ou telle filière, au-delà des suggestions d'ordre général sur l'importance à accorder à certaines formations.

### V.1. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur de l'agriculture

L'examen de l'offre actuelle de formation consiste à mettre en parallèle les besoins actuels dégagés de l'enquête et les métiers porteurs et les filières offertes actuellement par le dispositif de formation professionnelle.

Les résultats sont résumés à la suivante :

Figure 57. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation



La comparaison entre les métiers dégagés par l'étude et l'offre de formation actuelle permet de constater des écarts entre les besoins et l'offre au niveau de la province de Tétouan. Parmi les

métiers pour lesquels des besoins ont été exprimés par les entreprises, certains correspondent à des filières de formation existantes dans l'offre de formation actuelle (en couleur noir).

Les métiers pour lesquels les filières de formation n'existent pas sont regroupés en bas de la partie gauche de la 26 (en vert). Enfin, le besoin n'a pas été exprimé pour certaines filières qui existent dans l'offre de formation actuelle (en rouge).

Ainsi, pour corriger les écarts, il est recommandé de :

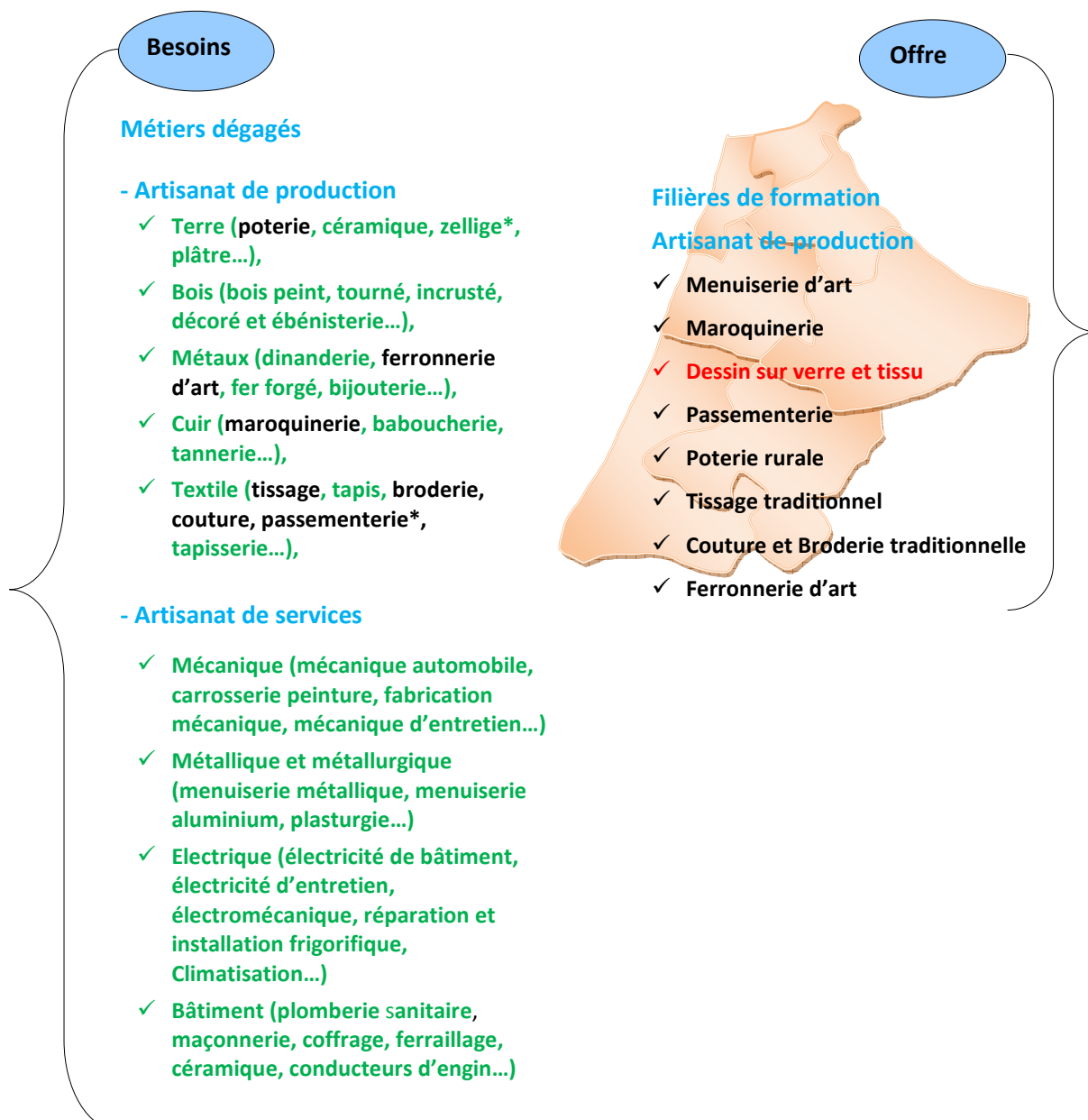
- ✓ Introduire dans la province de Tétouan la formation dans les métiers suivants :
  - Ouvrier qualifié en élevage bovin laitier ;
  - Ouvrier qualifié en élevage avicole ;
  - Ouvrier qualifié en élevage apicole ;
  - Ouvrier qualifié en transformation des produits laitiers.
- ✓ Inciter les jeunes ruraux de la province de Tétouan à s'inscrire dans la formation professionnelle agricole à travers la communication et la sensibilisation des jeunes sur les possibilités d'insertion et d'évolution ;
- ✓ Renforcer la formation pratique à travers l'amélioration du polygone pédagogique\* et des supports d'apprentissage et le rapprochement avec les professionnels en vue de mieux encadrer les stagiaires en entreprise.

Il est à signaler que la révision des programmes selon l'approche par compétences, adoptée par le Département de l'Agriculture, entraîne déjà un renforcement de la dimension pratique, puisque les programmes sont centrés sur les compétences à développer et non pas seulement sur des connaissances à acquérir.

## V.2. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur de l'artisanat

Les résultats de l'adéquation besoin-offre dans le secteur de l'artisanat sont résumés comme suit :

Figure 58. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation



Actuellement, dans le domaine de l'artisanat de production, seules la Chambre d'Artisanat de la wilaya de Tétouan et l'Association Hanane organisent des formations par apprentissage pour un effectif d'apprentis ne dépassant pas 300 jeunes par an dans 7 métiers (en noir). Pour les autres métiers (en vert), il n'existe pas d'offre de formation.

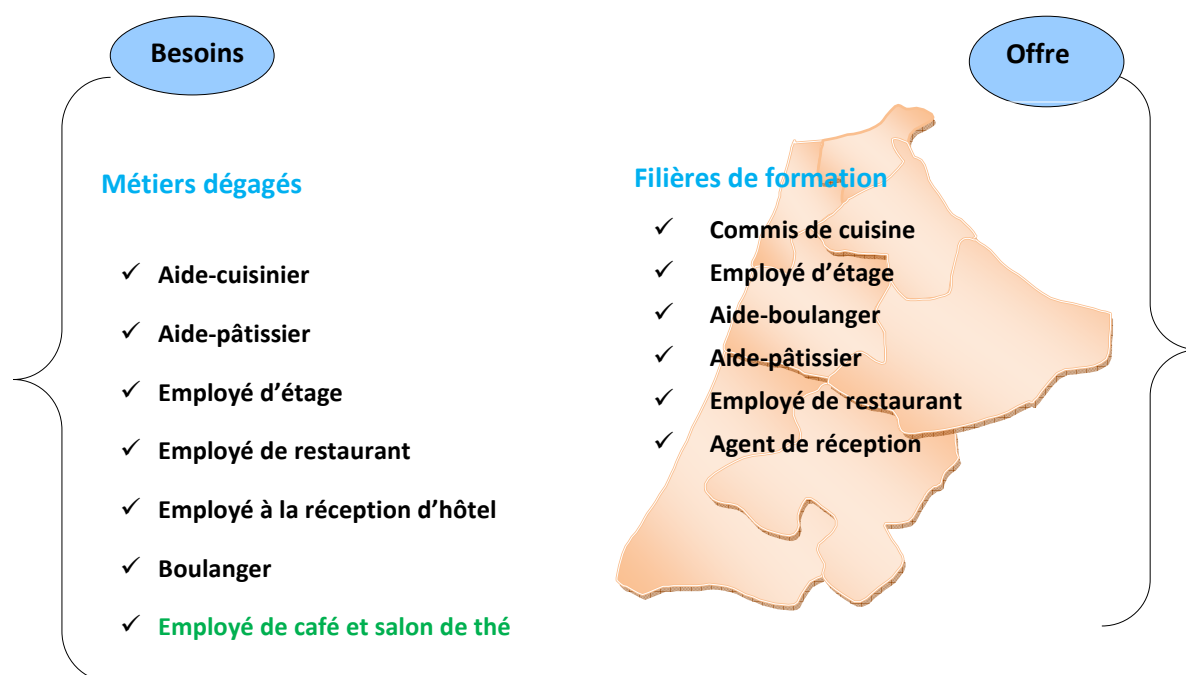
En ce qui concerne l'artisanat de Service, actuellement, seules l'Entraide Nationale et l'Association ATIL développent la formation par apprentissage pour des effectifs ne dépassant pas 200 apprentis

par an et dans 3 métiers uniquement. Alors que l'offre de formation en entreprise est estimée à plus de 1200 places et que le nombre de métiers demandés dépasse la trentaine (en vert).

### V.3. Adéquation entre besoin et offre de formation dans le secteur du tourisme

Les résultats de l'adéquation besoin-offre dans le secteur du tourisme sont résumés comme suit :

Figure 59. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation



La majorité des métiers pour lesquels des besoins ont été exprimés par les entreprises correspondent à des filières de formation existant dans l'offre de formation actuelle, à l'exception de deux métiers pour lesquels les filières de formation n'existent pas (en vert).

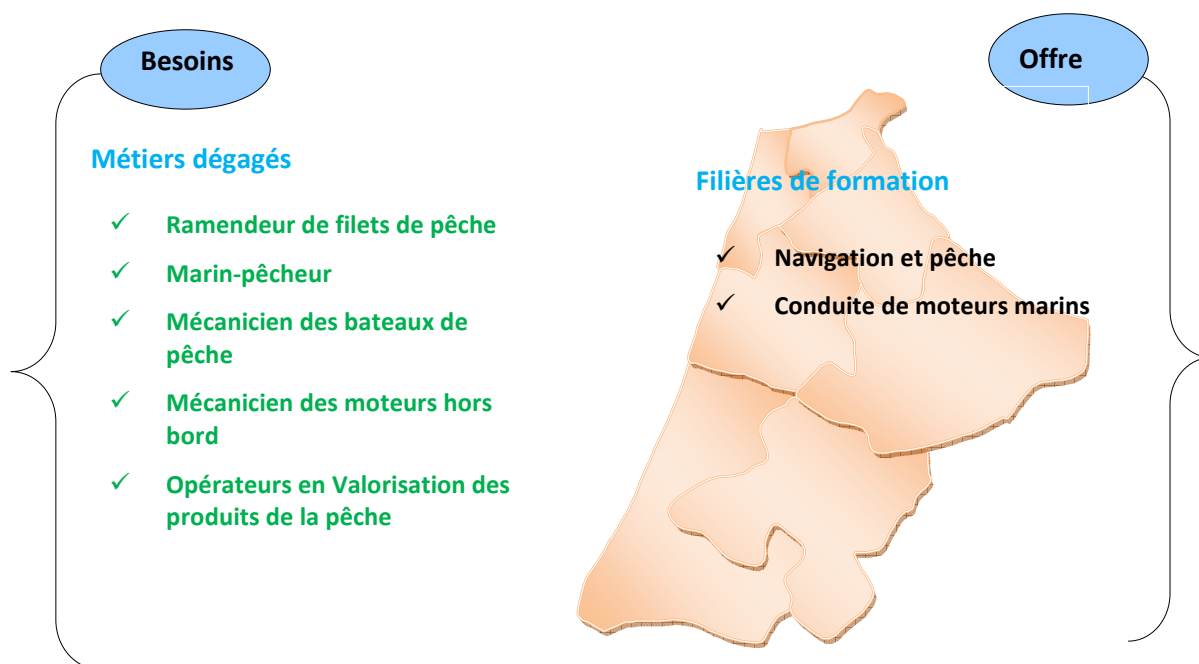
Actuellement, seuls deux opérateurs participent à la réalisation du contrat-programme « Ressources Humaines 2008-2012 » dans son volet formation par apprentissage au niveau de la province de Tétouan : le centre de formation dans les métiers du tourisme de Mdiq relevant de la Fondation Abdelkader Sedraoui et le CFA de Bab Soufla relevant de l'Association Hanane.

D'autres associations et ONG peuvent facilement participer à la réalisation des programmes de formation par apprentissage dans le secteur du Tourisme-Hôtellerie dans le cadre de conventions à conclure avec le Département de la Formation Professionnelle.

#### V.4. Adéquation entre besoins et offre de formation dans le secteur de la pêche

Les résultats de l'adéquation besoin-offre dans le secteur de la pêche sont résumés comme suit :

Figure 60. Correspondances entre les besoins exprimés et l'offre de formation



La formation est assurée dans ce secteur uniquement par le Département des Pêches Maritimes dans les deux métiers de Navigation-Pêche et de Conduite des moteurs marins. Il est pourtant possible de mobiliser des ONG pour contribuer au développement de la formation dans ce secteur, notamment en ce qui concerne les métiers porteurs.

Le développement de la formation professionnelle par apprentissage constitue l'un des axes de ce plan. C'est dans ce cadre qu'il y a lieu d'inscrire la mise en place d'un centre de qualification professionnelle à M'diq qui sera appelé à jouer un rôle déterminant dans le développement de la formation selon le mode de formation par apprentissage pour les métiers porteurs (en vert).