

Au MAROC, l'insertion professionnelle des diplômés de la Formation Professionnelle est un défi !

La formation professionnelle au Maroc représente un axe important pour soutenir le développement socioéconomique et améliorer l'insertion des jeunes. En plus du Ministère de la Formation Professionnelle qui constitue l'autorité tutelle de la formation professionnelle au Maroc, douze ministères différents gèrent également des centres de formation qui leur sont propres.

Lors des deux dernières décennies, deux grandes réformes de la formation professionnelle ont été menées :

La première réforme a démarré en 1984 et a visé l'amélioration de la quantité (capacité d'accueil) et de la qualité de formation, le développement de la concertation avec le milieu professionnel et la promotion des premières assises d'une formation par apprentissage. Les dix années qui suivent ont connu aussi bien la contractualisation des formations avec les associations et le lancement de centres sectoriels de formation que l'orientation vers la formation par alternance impulsée à partir de 1992. A noter qu'une loi a été promulguée en 1996 pour réglementer ce type de formation.

Une seconde réforme a été mise en œuvre à partir de 2000 via la charte nationale de l'éducation et de la formation adoptée en 1999. Cette charte stipule que la formation professionnelle ne doit plus être considérée comme un moyen de résorption des abandons scolaires, mais comme un outil de base pour la promotion de l'emploi au sein d'un dispositif en adéquation avec l'environnement économique.

La formation professionnelle doit désormais répondre davantage aux besoins des entreprises en cadres et en main d'œuvre qualifiée. Cette nouvelle stratégie mise en place repose sur 5 axes primordiaux :

1. Le développement en quantité et en qualité des dispositifs de formation ;
2. Le développement de la formation en milieu professionnel (formation par alternance régie par la loi 36/96 et formation par apprentissage régie par la loi 12/00) ;
3. Le développement de la formation professionnelle privée et l'adoption des mesures d'encouragement ;
4. L'accompagnement des entreprises par la formation continue et la formation en cours d'emploi ;
5. L'adoption de l'approche par compétences comme pédagogie de la formation professionnelle.

Malgré la progression de l'offre professionnelle, la question de la satisfaction de la demande en main d'œuvre qualifiée demeure et le système n'est pas parvenu à se dimensionner pour répondre aux besoins de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cela se traduit par un taux de chômage qui reste relativement élevé. L'ampleur du chômage au sein de la catégorie des diplômés n'est pas homogène, elle varie selon la nature et le niveau des diplômés.

Trois catégories de chômage peuvent être identifiées :

1. Le chômage d'inadéquation résultant de l'inadéquation de l'offre et de la demande du travail. Certaines filières de formation ne correspondent pas à la réalité des besoins de l'économie d'où des distorsions créées entre le profil des jeunes et les exigences des entreprises.

2. Le chômage d'équilibre résulte lui du faible niveau de création d'emplois par rapport à la forte progression de l'offre. Cette forme provient du faible rythme d'activités économiques.
3. Le chômage de dysfonctionnement qui découle des lacunes observées dans les mécanismes d'intermédiation et des difficultés à mettre en relation les offres et les demandes d'emplois, ce qui favorise le développement de modes informels d'insertion professionnelle.

La croissance de ce phénomène a poussé le secteur associatif et les organisations de la société civile à s'impliquer activement en matière de politique d'emploi. Cette implication concerne essentiellement l'intermédiation étant donné que le chômage massif des diplômés coexiste avec un stock d'emplois vacants et/ou informels.

La création et la mise en place de dispositifs d'accompagnement et d'appui à l'insertion professionnelle sont la condition sine qua non pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur actif de l'emploi.

L'expérience des associations dans l'intermédiation est relativement récente et réduite à certaines zones géographiques avec la création et la mise en place de certains dispositifs territoriaux de formation et d'insertion professionnelle (COIP, CAFI, COFIPRO, etc.) et qui consistent essentiellement à :

- renforcer les capacités des demandeurs d'emploi pour accroître leurs chances d'insertion
- faciliter la circulation d'information entre la demande et l'offre
- centrer l'intermédiation sur la conduite de dispositifs d'aide à l'insertion en ciblant une ou plusieurs catégories de demandeurs d'emplois reconnues comme vulnérables sur le marché du travail.

Outre les missions précitées, ces dispositifs territoriaux sont souvent producteurs d'autres services (conseils, stages de perfectionnement, renforcement de capacités, présélection des candidats, prospection des lieux de stages, etc.) susceptible d'inciter les entreprises à ne pas se contenter des ressources de leurs propres réseaux.

Il en ressort que ces dispositifs, même s'ils restent insuffisants et ne peuvent résoudre toutes les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes, proposent des mesures destinées à favoriser l'employabilité des jeunes et à venir en aide aux groupes de jeunes difficile à insérer et des mesures permettant une prise en charge dépassant le cadre de l'intermédiation pour l'accès à l'emploi. De même, l'efficacité de ces dispositifs résulte dans leur autonomie de gestion et la flexibilité de leur stratégie permettant ainsi d'accorder une priorité à l'aspect qualitatif au détriment de l'aspect quantitatif jusqu'alors privilégié par les organismes publics d'intermédiation et d'emploi.

Article rédigé en préparation de la Gazette du réseau FAR, mars 2018.



Mustapha LAMRANI
Responsable de la Formation
par Apprentissage ITA de Larache, Maroc
Animateur Régional du Réseau International FAR
Pour l'Algérie, le Maroc, la Mauritanie, la Tunisie