

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 1 : Synthèse des résultats et méthodologie utilisée



Abderrahim TAIEBI

Juin 2012

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

- Volume 2 : *Présentation du pays et des zones d'enquête* ;
- Volume 3 : *Résultats des enquêtes*.

Le présent volume 1 comporte des guides d'entretien et des fiches d'enquêtes sous Word dont la diffusion pourra être faite sur demande (far@agropolis.fr ou igor.besson@supagro.inra.fr).

L'avant-propos, la liste 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 qui figurent dans ce premier volume ne sont pas repris dans les deux autres volumes.

Maquette, mise en page et lecture :

Igor Besson

Conception de la couverture :

Evelyne Galtier

Photos de couverture :

Abderrahim Taiebi

Version initiale :

Février 2011 pour la recherche documentaire
et Juillet 2011 pour l'analyse des 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.

AVANT-PROPOS

Le présent document relève d'un travail conséquent et minutieux qui correspond aux attendus des termes de référence¹. Il est d'ailleurs facile à lire et intéressant pour un lecteur ne connaissant pas le Maroc. L'organisation en trois volumes est de notre ressort et, en plus de la mise en page entièrement refaite, nous avons ajouté la note sur le vocabulaire, compilé la liste des abréviations et changé quelques titres de paragraphe sans toutefois faire de réécriture du document.

Il faut préciser ici qu'il s'agit d'une étude opérationnelle limitée géographiquement à *deux territoires* - Tétouan et Larache dans le nord du Maroc - dont les limites coïncident avec les limites provinciales comme l'explique le consultant et qui finalement sont deux provinces pouvant être considérées comme des territoires, des « pays », bien distincts. Les termes de référence demandaient en effet *primo*, de délimiter deux territoires - ce qui a été fait et validé avant le démarrage de l'étude -, *secundo*, de proposer une méthodologie et des outils d'entretien et d'enquête avec les différents acteurs - ce qui a été validé également avant de passer à la deuxième phase de l'étude - et *tertio*, d'identifier les besoins en formation des jeunes sur la base des enquêtes.

Mais après coup, et après coup seulement, nous nous sommes rendu compte que comparer l'offre et la demande de formation à l'intérieur d'une ou de deux provinces peut manquer de pertinence. D'ailleurs Abderrahim Taiebi, connaissant parfaitement bien le pays et son appareil éducatif agricole, a été conscient de cette limite et a signalé à plusieurs reprises que les zones de recrutement des écoles étaient généralement hors des provinces étudiées et que des diplômés en activité – ou « lauréats insérés » pour reprendre son appellation - avaient fait leur formation également en dehors de la province où ils travaillent. Il apparaît donc que toute étude de ce type devrait commencer par ***une cartographie nationale des formations et des zones d'influence des écoles et des centres de formation*** (recrutements au moins, insertion professionnelle si possible...) afin de délimiter le périmètre de l'étude de façon plus pertinente que par des frontières administratives provinciales.

Dans le même sens, il y a fort à parier qu'étant donné l'ampleur de la tâche pour adapter la carte des formations agricoles aux besoins locaux, les moyens et les forces vives d'une seule province n'y parviendront pas et qu'il serait plus réaliste de travailler à une échelle plus large en croisant la mobilité des personnes et des emplois avec les voies de communication et la répartition des structures de formation existantes. Mais là encore, cela aurait demandé un dispositif d'enquête à l'échelle nationale et un travail considérablement plus grand. Et il ne s'agissait pas non plus d'une étude universitaire qui aurait nécessité entre autres une revue bibliographique approfondie.

C'est d'ailleurs pour souligner **l'importance du travail méthodologique** réalisé par le consultant que nous avons décidé de proposer la synthèse des résultats et la présentation de la méthodologie dès ce premier volume. Pour avoir une vision globale de cette méthodologie, nous invitons le lecteur à se reporter à la description de l'« Articulation globale de la démarche de réalisation de l'étude »².

¹ Cf. à la fin de ce volume avant les annexes.

² En p. 33, partie 2, § III, du présent volume.

En ce qui concerne les résultats, il faut préciser qu'une partie des questionnaires d'entretien qui sont extrêmement détaillés s'apparentent plus à des méthodes quantitatives – avec parfois une surabondance de graphes (cf. vol. 3) - alors que la taille de l'échantillon étudié et la méthode d'enquête relèvent plus de méthodes qualitatives. Ce point serait à revisiter pour mener d'autres études de ce type. Ici, compte tenu de la consistance et de la durée de l'étude, les échantillons d'acteurs ne peuvent pas être représentatifs statistiquement. En conclusion, la méthodologie utilisée dans le présent travail est intéressante et pourra être améliorée pour faire d'autres études de ce type.

Passons maintenant au pays d'étude, le Maroc, qui a investi de façon massive depuis une dizaine d'années dans les infrastructures : habitat à grande échelle, autoroutes et chemins de fer, hôtels, accès à l'eau potable et épuration des eaux usées pas seulement en milieu urbain et semi-urbain... Le renforcement des compétences figure également en bonne place avec notamment l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) et la formation des artisans, ainsi que le développement agricole avec la nouvelle stratégie nationale sectorielle dite « Plan Maroc Vert ».

Le **secteur agricole** – au sens large, agriculture, élevage et forêts, mais hors pêche maritime - occupe, il faut le savoir, une place importante, pour ne pas dire fondamentale, dans l'économie marocaine. Il génère de l'ordre de 15 % de la richesse nationale en moyenne, mais avec des variations importantes - de 12 à 20 % du PIB³ - selon les conditions climatiques annuelles. De plus ses performances conditionnent celles de l'économie toute entière : la courbe du taux de croissance du pays est quasiment parallèle à celle de la production agricole. Mais globalement le secteur agricole marocain ne parvient pas à couvrir les besoins alimentaires du pays, avec des importations représentant le double des exportations. C'est l'un des enjeux du Plan Maroc Vert que de réduire ce déficit.

Le **dispositif national d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle Agricole (ETFPA⁴)** placé sous la tutelle du ministère de l'Agriculture et des Pêches maritimes (MAPM), qui œuvre en collaboration avec celui de la Formation Professionnelle et d'autres départements ministériels, y est relativement développé avec une cinquantaine d'établissements publics répartis à travers le pays. Il assure la formation initiale à trois niveaux, Ouvrier Qualifié, Technicien, Technicien Spécialisé, ainsi que la formation par apprentissage qui a remplacé la Spécialisation au niveau le plus bas⁵.

Depuis l'indépendance du pays en 1956, le système marocain de l'ETFPA a d'ailleurs connu **des évolutions et réformes importantes qui ont engendré des résultats indéniables** en termes d'augmentation de la capacité d'accueil des apprenants, de développement de nouvelles approches, d'ouverture progressive sur les professionnels et d'amélioration de la qualité des formations. Une

³ L'élevage représente entre un quart et un tiers de cette proportion.

⁴ FAR (« Formation Agricole et Rurale ») et ETFPA sont deux abréviations quasi équivalentes. On écrit aussi parfois « formation technique et professionnelle agricole » ou plus simplement « formation professionnelle agricole ». On notera en passant que c'est la désignation « ETFP » qui est utilisée au Maroc plutôt que l'« EFTP » (Enseignement et Formation Techniques et Professionnels), voire le plus récent « DCTP » (Développement des Compétences Techniques et Professionnelles) selon l'approche prônée par l'UNESCO afin de bien inclure l'apprentissage tout au long de la vie..

⁵ Ces niveaux correspondent à autant d'établissements publics - à savoir CQA, ITA, ITSA et CFA (les noms complets figurent en liste des abréviations) -, sachant que certaines structures ont plusieurs cursus et que les CFA n'ont pas d'existence propre (chaque CFA fait partie d'un des 26 CQA, 11 ITA ou 8 ITSA). Il y a aussi neuf lycées agricoles (LA) qui préparent au Baccalauréat en sciences agronomiques (en fait, tous ces lycées ont un double statut LA/ITA ou LA/CQA et deux d'entre eux relèvent du ministère de l'Education nationale) ainsi que trois institutions d'enseignement supérieur dont l'important en termes de filières et d'effectif Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II à Rabat. Nous ne comprenons pas dans le décompte total des établissements d'ETFPA les 32 collèges ruraux (qui sont sous tutelle du ministère de l'Education nationale et qui n'incluent en fait que quelques heures d'initiation à l'agriculture faites par des enseignants du MAPM).

nette prise de conscience des jeunes, de leurs parents et de la communauté de l'intérêt de la formation professionnelle explique que la demande n'a cessé d'augmenter au fil des années. En fait, les véritables réformes ont commencé en 1984 avec la restructuration du dispositif national en vue de répondre aux besoins en compétences induits par les stratégies de développement du secteur agricole, de satisfaire les besoins en main d'œuvre qualifiée des professionnels et d'améliorer l'employabilité des « lauréats » ou diplômés⁶. Il est à souligner aussi que la réforme de 1984 a aussi visé **le rétablissement de la considération sociale et culturelle qui échoit au travail manuel**. Des avancées importantes ont ensuite été progressivement réalisées grâce à la loi de 1996 sur l'alternance, la mise en œuvre de la Charte Nationale sur l'Éducation et la Formation en 1999/2000, la loi sur l'apprentissage en 2000, les expérimentations de développement de formation selon l'Approche par compétences (APC) en 2003, et enfin, depuis 2008 et planifié jusqu'en 2017, la « ré-ingénierie » du système, un terme pour le moins spécifique qui signifie la réorganisation globale et ordonnée du dispositif national d'ETFPA selon une méthodologie bien définie, en l'occurrence l'approche par compétences ou APC⁷.

La formation continue des agriculteurs a connu également des améliorations non négligeables via le système de vulgarisation publique et les initiatives de certaines associations professionnelles. Ce système est en cours de révision dans le cadre du Plan Maroc Vert, ce qui devrait permettre la mise à contribution du privé à travers notamment la création du métier du conseiller agricoles privé.

Par ailleurs et même si la réforme actuelle est maintenant conduite en autonomie totale par les autorités marocaines, il est nécessaire de souligner l'importance de l'appui externe dans les différentes réformes avec plusieurs accords de partenariats conclus dans des cadres bilatéraux ou multilatéraux avec divers pays, régions ou institutions internationales : FAO, France (AFD), Allemagne (GTZ), Canada (ACDI), États-Unis (USAID), Andalousie (Espagne), Belgique, Banque Mondiale, Union européenne... Même si des difficultés persistent et risquent de limiter l'impact des réformes actuellement entreprises malgré la qualité des ressources humaines dont disposent le ministère de l'Agriculture et les établissements de formation - par exemple, insuffisance de financement, déficit de pilotage, difficultés d'appropriation des méthodes imposées de l'extérieur... -, on notera avec intérêt **une implication croissante des acteurs locaux et des professionnels** dans le processus de formation depuis l'instauration de la formation alternée, la mise en place des mécanismes pour faire émerger les besoins en compétences et développer les filières et programmes de formation pour y répondre.

Enfin, prenons le temps de résumer **quelques autres leçons** apprises grâce à cette étude.

Le présent travail dénote une bonne pratique de la rédaction des rapports relatifs à des études sur appel d'offres mais il pose la question de la répartition entre travail de rédaction et de « terrain »

⁶ Il est en outre bon de savoir que le Maroc a mis en place en 1974 un organisme public et autonome, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPPT), toujours opérationnel à ce jour, en vue d'assurer la gestion du système : notamment collecte de la taxe professionnelle (1,6 % du montant des rémunérations depuis 1986) et réalisation de formations professionnelles (327 établissements préparant à 244 métiers et un objectif de 250 000 stagiaires par an d'après les données 2012 de l'OFPPPT). Toutefois, l'ETFPA dépendant du ministère de l'Agriculture fait exception et il convient d'ajouter que les exploitations et les entreprises agricoles non structurées ne payent pas de taxe de formation professionnelle et par conséquent ne bénéficient pas des financements prévues dans ce cadre.

⁷ Voir même relativement lourde et rigide avec notamment quatre phases successives d'*Étude de planification*, de *Conception et production des programmes de formation*, d'*Implantation des programmes de formation* et d'*Évaluation du programme* ; cf. l'étude commanditée par le réseau FAR au Maroc (*Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar*, par Abdelkader Ftouhi, 2012, à paraître).

dans un temps assez réduit (45 jours prestés) : ainsi la part de la synthèse de données existantes (volume 2) est en termes de longueur à peine moins importante que celle consacrée à la collecte de données nouvelles (volume 3). Nous savons d'ailleurs gré de bien avoir voulu inclure par la suite un paragraphe de remerciements et une courte biographie de lui.

En outre, et nous en avons discuté avec Abderrahim Taiebi, quelques points importants ne faisant pas partie des TdR n'ont pas été abordés et on pourrait envisager de les traiter lors d'une prochaine étude. Par exemple, la formation actuelle des agents de développement agricole est-elle bien adaptée ? Les formations aux métiers d'agriculteurs répondent-elles aux enjeux nationaux de développement des centaines de milliers d'exploitations familiales ? L'accompagnement solidaire des petites exploitations agricoles de type microfundia dans le cadre du pilier II du Plan Maroc Vert est-il à la hauteur des enjeux de développement des territoires ? Le consultant avait certainement les compétences pour traiter ces points et ces éléments auraient constitué des compléments utiles à cette étude. Gageons que d'autres institutions s'y attèleront et que le présent travail servira alors d'un côté, de synthèse des politiques de développement du secteur agricole mais aussi de ceux de la pêche, de l'artisanat et du tourisme ainsi que des caractéristiques propres aux dispositifs de formation professionnelle dans ces secteurs, et de l'autre, de présentation et de base de données sur l'offre de formation et le marché du travail dans les deux provinces étudiées, Larache avec le périmètre irrigué du Loukkos et Tétouan dont l'agriculture est principalement de montagne.

Igor Besson,
Secrétariat exécutif du Réseau FAR,
Montpellier, juin 2012⁸

⁸ Nous tenons à remercier Jean Metge pour la relecture de cet avant-propos et les apports d'informations concernant l'agriculture au Maroc. Les éléments concernant le système national d'ETFPA et son évolution proviennent d'une autre étude en cours commanditée par le réseau FAR (*cf.* A. Ftouhi, *op. cit.*, à paraître).

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
Table des illustrations.....	9
Remerciements	9
Liste des abréviations	10
Note de l'éditeur sur le vocabulaire	11
Carte des régions économiques du Maroc.....	12
INTRODUCTION.....	13
I. Contexte et problématique	13
II. Objectifs et déroulement de l'étude	14
PARTIE 1. SYNTHÈSE	15
I. Présentation succincte des deux zones d'étude	15
I.1. Province de Larache	16
I.2. Province de Tétouan	16
II. Potentiel d'emplois.....	16
II.1. Dans la province de Larache	16
II.1.1. Secteur de l'Agriculture.....	17
II.1.2. Secteur de la Pêche maritime	17
II.1.3. Secteur de l'Artisanat.....	17
II.1.4. Secteur du Tourisme	18
II.2. Dans la province de Tétouan.....	18
II.2.1. Secteur de l'Agriculture.....	18
II.2.2. Secteur de l'Artisanat.....	19
II.2.3. Secteur de la Pêche maritime	20
III. Aspirations des jeunes	20
IV. Offre de formation.....	21
IV.1. Au niveau de la province de Larache	21
IV.2. Au niveau la province de Tétouan.....	22
V. Besoins de formation.....	23
V.1. Province de Larache	23
V.1.1. Secteur de l'Agriculture.....	23
V.1.2. Secteur de l'Artisanat.....	24
V.1.3. Secteur du Tourisme	25
V.1.4. Secteur de la Pêche maritime	25
V.2. Province de Tétouan	26
V.2.1. Secteur de l'Agriculture.....	26
V.2.2. Secteur de l'Artisanat.....	26
V.2.3. Secteur du Tourisme	27
V.2.4. Secteur de la Pêche maritime	27

VI. Recommandations pour une meilleure adéquation emploi-formation.....	28
VI.1. Province de Larache	28
VI.2. Province de Tétouan	28
VII. Conclusion.....	29
PARTIE 2. METHODOLOGIE	31
I. Rappel des objectifs de l'étude.....	31
II. Consistance de l'étude	31
III. Démarche et méthodologie de réalisation de l'étude.....	32
III.1. Phase 1 : Délimitation des territoires.....	34
III.2. Phase 2 : Diagnostic de l'environnement socio-économique	34
III.2.1. <i>L'environnement institutionnel et administratif</i>	35
III.2.2. <i>L'environnement socio-économique</i>	35
III.3. Phase 3 : Diagnostic des besoins en formation en relation avec l'offre de formation existante.....	35
IV. Instruments de l'enquête	35
IV.1. Echantillonnage.....	36
IV.2. Guides d'entretien et questionnaires	37
IV.2.1. <i>Guide d'entretien « Acteurs institutionnels »</i>	37
IV.2.2. <i>Questionnaire « Professionnels » ou « Employeurs »</i>	37
IV.2.3. <i>Guide d'entretien « Jeunes »</i>	37
V. Déroulement des enquêtes et difficultés rencontrées.....	38
V.1. Enquête « Institutionnels »	38
V.1.1. <i>Déroulement</i>	38
V.1.2. <i>Difficultés rencontrées</i>	40
V.2. Enquête « Exploitations Agricoles »	40
V.2.1. <i>Déroulement</i>	40
V.2.2. <i>Difficultés rencontrées</i>	41
V.3. Enquête « Jeunes »	41
VI. Autres éléments à prendre en compte pour la conduite des études de ce type.....	42
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES CONSULTEES	44
TERMES DE REFERENCE DE L'ETUDE	45
ANNEXES : GUIDES D'ENQUETE.....	55
Annexe 1. Guide d'entretien avec les institutionnels – Agriculture.....	56
Annexe 2. Guide d'entretien avec les institutionnels - Artisanat	58
Annexe 3. Guide d'entretien avec les institutionnels - Tourisme	60
Annexe 4. Questionnaire « Employeurs » – Secteur de l'Agriculture	61
Annexe 5. Questionnaire « Employeurs » – Secteur de l'Artisanat	66
Annexe 6. Questionnaire « Employeurs » – Secteur du Tourisme	73
Annexe 7. Questionnaire « Jeunes en formation ou au chômage ».....	75
Annexe 8. Questionnaire « Jeunes en formation ».....	77
Annexe 9. Questionnaire « Jeunes lauréats insérés ».....	80

Présentation du consultant	84
Présentation du Réseau FAR	84

Table des illustrations

Figure 1. Articulation globale de la démarche de réalisation de l'étude	33
Tableau 1. Répartition de l'échantillon des acteurs enquêtés	36
Tableau 2. Acteurs institutionnels enquêtés dans la province de Larache	38
Tableau 3. Acteurs institutionnels enquêtés dans la province de Tétouan	39

Remerciements

Il est difficile de réaliser un travail de cette ampleur en peu de temps sans le soutien et l'appui d'acteurs institutionnels, professionnels et de partenaires. A ce titre, je voudrais adresser mes vifs remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin au travail présenté dans ces documents.

Je tiens plus particulièrement à remercier :

- Le réseau international FAR qui a permis financièrement et techniquement la réalisation de cette étude.
- Pour leur soutien et apport importants tout au long des phases de réalisation de cette étude, ainsi que de leurs conseils et appui au cours de la rédaction des différents documents aussi bien sur le fond que sur la forme.
 - Mme Nawal El-Haouari, Chef de la division de l'enseignement et de la formation agricole, au Ministère de l'Agriculture,
 - M. Mohamed Saïdi, représentant national de la profession agricole et responsable du réseau FAR au Maroc,
 - M. Igor BESSON, chargé de mission du réseau FAR.
- Pour leur disponibilité et implication lors de la phase d'enquête et de recueil de données au niveau local :
 - Mesdames et Messieurs les directeurs et délégués régionaux des différents départements ministériels rencontrés dans les provinces de Larache et de Tétouan : Agriculture, Artisanat, Tourisme, Pêche maritime,
 - Messieurs les représentants de la profession agricole au niveau des deux provinces,
 - Mesdames et Messieurs les directeurs et formateurs/trices des établissements agricoles,
 - L'ensemble des agricultures et ouvriers agricoles ayant accepté de participer à l'enquête,
 - L'ensemble des jeunes lauréats ou stagiaires des établissements agricole des deux provinces.

Liste des abréviations

Note : cette liste a été compilée par l'éditeur.

AFD	Agence Française de Développement	EFPA	Etablissement(s) de Formation Professionnelle Agricole
ANOC	Association Nationale des Eleveurs Ovins et Caprins, Maroc	EFPHT	Etablissement(s) de Formation Professionnelle Hôtellerie-Tourisme
APC	Approche par compétences	ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
Bac	Baccalauréat (il existe un baccalauréat en sciences agronomiques préparé dans les lycées agricoles)	FAR	Formation agricole et rurale
BT	Brevet de Technicien (niveau baccalauréat, CITE 3)	FNH	Fédération Nationale des Industries Hôtelière, Maroc
BTS	Brevet de Technicien Spécialisé (CITE 4, post-secondaire non supérieur)	FNT	Fédération Nationale du Tourisme, Maroc
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	FP	Formation professionnelle
CFA	Centre(s) de Formation par Apprentissage	ha	hectare(s)
CFP	Centre(s) de Formation Professionnelle (prépare au niveau 1 de la CITE, ex niveau dit de Spécialisation professionnelle/SP au Maroc ; en mode de formation par apprentissage de nos jours)	Hab.	habitant(s)
CITE	Classification Internationale Type de l'Education (UNESCO)	HCP	Haut Commissariat au Plan, Maroc
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale	INRA	Institut National de la Recherche Agronomique, MAPM
CQA	Centre(s) de Qualification Agricole	ISIT	Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle (CITE 2, niveau d'Ouvrier qualifié qui est supérieur à celui d'ouvrier spécialisé au Maroc)	ISTAHT	Institut Spécialisé de Technologie Appliquée Hôtelière et Touristique
CQPHT	Centre(s) de Qualification Professionnelle, Hôtelière et Touristique	ITA	Institut(s) Technique(s) Agricole(s)
CT	Centre(s) de Travaux	ITHT	Institut(s) de Technologie Hôtelière et Touristique
DFP	Département de la Formation Professionnelle, MEFP	ITSA	Institut(s) de Techniciens Spécialisés en Agriculture
DH	Dirham marocain (taux de change utilisé d'environ 0,09 Euro pour 1 DH)	LA	Lycée(s) agricole(s) (en double structure avec ITA ou CQA pour ceux relevant du MAPM)
DEFR	Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche, MAPM	M	million(s) (pour les monnaies)
DERD	Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement, MAPM, Maroc (devenue DEFR depuis 2008)	MAPM	Ministère de l'Agriculture et de la Pêche maritime, Maroc
DPA	Direction(s) Provinciale(s) de l'Agriculture	MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Maroc
DRA	Direction(s) Régionale(s) d'Agriculture	Md	milliard(s) (pour les monnaies)
DT	Département du Tourisme, MTAES	MFA	Mode de Formation par Apprentissage
EFP	Etablissement(s) de Formation Professionnelle	MO	Main d'œuvre
		MTAES	Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale, Maroc
		OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, MEFP
		ONG	Organisation Non Gouvernementale
		ORMVA	Office(s) Régional(aux) de Mise en Valeur Agricole, MAPM

PAM	Plante aromatiques et médicinales	SDFP	Schéma Directeur Régional de Formation Professionnelle des Métiers de l'Artisanat, Maroc
PIB	Produit intérieur brut		
PME	Petites et Moyennes Entreprises		
q/qx	quintal/quintaux	SEGMA	Service de l'État Géré de Manière Autonome
SAU	Surface agricole utile	SP	Spécialisation professionnelle

Note de l'éditeur sur le vocabulaire

Les termes suivis d'un astérisque dans le texte sont définis comme suit :

- Termes vernaculaires :
 - *bour* : zone(s) de cultures pluviales et par extension agriculture pluviale, par opposition aux zones irriguées et l'agriculture irriguée (on parle parfois de « terre(s) bour » ou de « zone(s) bour » mais on dit tout simplement le « bour » : par exemple, l'orge en bour ou l'agriculture de bour).
 - *kif* (de l'arabe maghrébin) : drogue obtenue par mélange de chanvre indien ou cannabis et de tabac à fumer ; c'est le nom du haschisch en Afrique du nord.
 - *mâasra* : pressoir artisanal pour les olives.
 - *melk* : statut foncier de propriété individuelle
 - *tadellakt* : technique de peinture traditionnelle devenue à la mode pour sa beauté de finition
- Termes rares en français :
 - *dinanderie* : travail du cuivre et plus généralement, production d'objets artisanaux par martelage de feuilles de métal.
 - *passenterie* : fabrication d'ouvrages de fil (généralement d'or ou de soie) servant à orner notamment les vêtements.
 - *ramendeur, ramendeuse* : personne qui répare les filets de pêche.
 - *rifain* : relatif à la région du Rif, nom de la chaîne de montagne au nord du pays (le nom vient lui-même de « arrif », qui signifie « rivage, bord » rifain, donc comme le mot arabe « sahel »).
 - *zellige* : petit morceau de brique ou de céramique émaillée servant à la décoration.
- Termes français de signification spécifique au Maroc :
 - *caporal, caporaux* : contremaître.
 - *lauréat, lauréate* : personne diplômée (s'emploie quel que soit le niveau du diplôme).
 - *polygone pédagogique* : espace d'apprentissage pratique dans les établissements de formation.
- Il est à noter que le niveau de *Spécialisation* (CFP, formation par apprentissage après l'école primaire ou 6^e année d'étude) est inférieur à celui de *Qualification* (CQP, deux années de formation après la 8^e année d'étude) au Maroc. Cela équivaut semble-t-il aux niveaux 1 et 2 de la Classification Internationale Type de l'Education (CITE) de l'UNESCO (1997 rééditée en 2006)⁹. Quant aux niveaux de techniciens et techniciens spécialisés, ils équivalent aux niveaux CITE 3 et 4¹⁰.

⁹ Cf. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isc97-fr.pdf> pour la version en français.

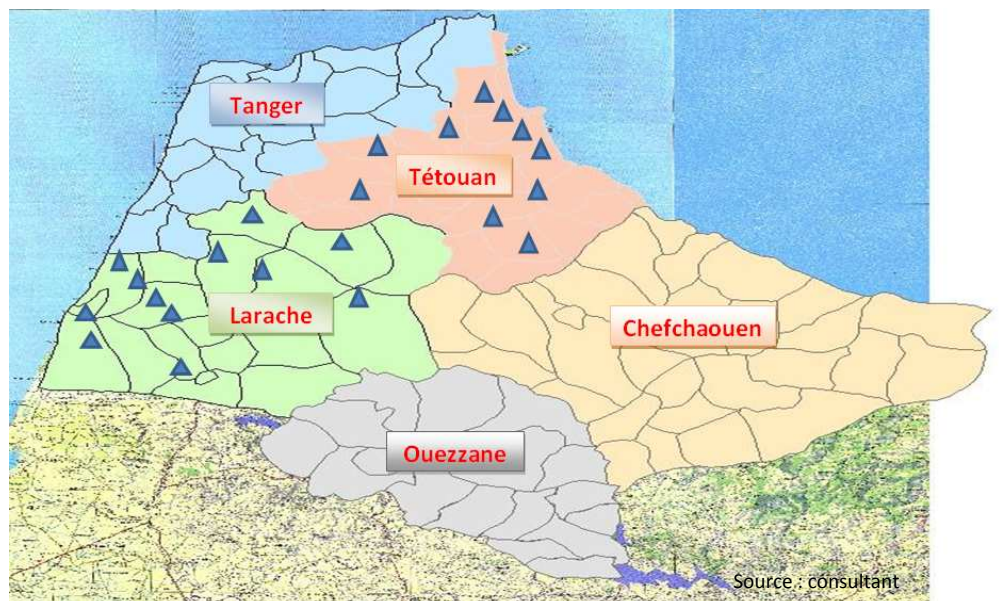
¹⁰ A noter que BTS signifie ici bien Brevet de Technicien Spécialisé, de niveau 4 dans la CITE contrairement au Brevet de Technicien Supérieur souvent en CITE 5 (cas du BTS agricole en France et des programmes « Fachschulen » allemand, en écoles techniques). Nous écrivons « souvent » car le BTS (Supérieur) dans les pays non OCDE est généralement classé en CITE 4 (par exemple le BTA agricole en Tunisie). Remarquons aussi que les deux « BTS » (spécialisé et supérieur) se préparent en deux ans pour les titulaires du baccalauréat ou équivalent.

Carte des régions économiques du Maroc (avec emplacement des deux zones d'étude)



Source : Carte du Découpage régional, Royaume du Maroc, Google Maps

**Zone d'action de la
 Direction Régionale
 de l'Agriculture (DRA)
 de Tanger-Tétouan
 (Nord du Maroc)**



Source : consultant

INTRODUCTION

I. Contexte et problématique

Au Maroc, le secteur agricole est lié au milieu rural. En effet, celui-ci produit 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.

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 tels que la généralisation d'une économie de marché ; la décentralisation et le désengagement de l'Etat au profit du secteur privé ; l'urbanisation rapide ; le développement des circuits commerciaux ; le développement du secteur de l'agroalimentaire et les exigences de sécurité alimentaire des consommateurs ; ainsi que de celle de prise en compte des problèmes d'environnement.

De ce fait, le milieu rural est appelé aujourd'hui à conduire une révolution agricole caractérisée par l'accroissement des productivités des différents facteurs (sols, travail, capital), assurer une gestion durable des ressources naturelles face à l'accroissement de la pression démographique sur les terres, à l'épuisement des écosystèmes, et à la raréfaction accrue des ressources en eau ; lutter contre la pauvreté ; améliorer les conditions de vie de la population agricole et rurale pour que d'autres secteurs d'activité économique puissent connaître une expansion.

Du fait de ces transformations rapides et brutales du monde rural, les nouvelles générations doivent conduire une difficile transformation des exploitations familiales pour les adapter aux exigences du contexte émergent, remettant en cause une bonne part des fondements des systèmes traditionnels de production.

Toutefois, l'exigence de participer au développement d'exploitations familiales rentables, viables et durables, induit, par suite de l'ampleur des phénomènes démographiques et de la pression sur le foncier, des départs du secteur agricole vers d'autres secteurs d'activités en milieu rural ou urbain. La formation professionnelle en milieu rural devra donc également accompagner les jeunes qui ne pourront rester dans le secteur agricole à acquérir d'autres qualifications et compétences.

D'après la carte de la pauvreté au Maroc, 22 % de la population rurale marocaine vit en dessous du seuil de pauvreté contre 7,9 % des familles urbaines et périurbaines, selon le Haut Commissariat au Plan (2004). Le taux de pauvreté est même supérieur à 30 % dans plus du quart des communes rurales et dépasse 40 % dans une centaine d'entre elles principalement celles des zones montagneuses. La plupart des communes pauvres se concentrent dans les régions de Marrakech-Tensift-Al Haouz, Souss-Massa-Draa, Meknès-Tafilalet, l'Oriental, Tadla-Azilal et Fès-Boulemane. Le taux d'analphabétisme dans ces régions pauvres dépasse les 60 % (2002). La scolarisation ne touche que 45 % des

garçons contre 20 % des filles (2002). Les jeunes sont les plus touchés par le retard du monde rural tant au niveau de la santé que de l'éducation et de l'épanouissement personnel.

Cet état de fait pose avec acuité la question du développement de dispositifs de formation adaptés pour ces 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.

II. Objectifs et déroulement de l'étude

L'étude a pour objectifs :

- d'identifier, du point de vue de l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle et technique, les besoins en qualification des jeunes ruraux au niveau de deux territoires du milieu rural au Maroc, en prenant en compte les réalités locales ;
- de faire ressortir les constats généralisables ;
- d'éclairer les décideurs du secteur sur les choix de développement des dispositifs de la formation capables de favoriser une insertion sociale et économique optimale des jeunes ruraux.

L'étude s'est articulée autour des trois étapes suivantes :

- Délimiter les territoires cibles de l'étude, en se basant sur les caractéristiques propres à chacun en termes d'homogénéité géographique, écologique, économique, culturelle et sociale ;
- Faire un diagnostic « partagé » 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 socio-économique des jeunes ruraux ;
- Recommander des mesures 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.

Le travail de récolte d'informations sur le terrain s'est déroulé entre septembre 2010 et janvier 2011. Il a consisté en la rencontre des acteurs concernés par le développement économique rural, ainsi qu'avec les acteurs de la FAR. Ce travail de terrain a visé aussi à recueillir les désirs des jeunes et des professionnels ainsi que leurs recommandations relatives à la formation et à l'emploi.

Enfin, cette étude a permis, d'une part, d'identifier les principaux métiers porteurs dans chaque territoire et les besoins en formation, et d'autre part, de formuler des recommandations concernant le développement du dispositif de formation professionnelle pour le rendre capable de répondre aux besoins des professionnels afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et leur permettre de participer au développement de leurs territoires.

PARTIE 1.

SYNTHESE

I.Présentation succincte des deux zones d'étude

Le choix des territoires a porté sur deux provinces de la région de Tanger-Tétouan. Cette région, qui est en plein élan de développement économique et social, connaît un épanouissement important à tous les niveaux : industrie, infrastructure routière et maritime, tourisme, etc.

Principale zone d'émigration du Maroc vers l'Europe dans les années 1960 et 1970, la région connaît aujourd'hui la plus forte densité démographique du pays ; En effet, la densité de la population rurale de cette région (124 habitants/km²) est trois fois plus élevée que la moyenne nationale (37 habitants/km²).

L'agriculture et la pêche représentent les activités dominantes au niveau de la région, aussi bien par les emplois offerts (78,7 % de la population active occupée rurale en 2006) que par les effets induits sur la création d'unités agro-industrielles.

La partie rurale de la région est aussi l'une des principales sources de résine de cannabis qui couvre une superficie d'environ 20 000 km² (2,7 % de la superficie totale du Maroc).

A partir des zones de production traditionnelle de certaines communes du Rif central où le cannabis est cultivé depuis le XVI^{ème} siècle, la culture du cannabis s'est propagée au cours des vingt dernières années, vers l'Ouest, dans toute la province de **Chefchaouen**, puis, a gagné vers le Nord celle de **Tétouan**, vers l'ouest celle de **Larache** et vers le sud celle de **Taounate**. Cette extension s'est souvent faite au détriment de la forêt, des bonnes terres cultivables et des périmètres irrigués, contribuant ainsi à l'érosion des sols et à la disparition des productions agricoles licites.

La production et la commercialisation de cannabis a constitué une des principales activités génératrices de revenus des ruraux. A partir de 2005, le gouvernement marocain a organisé de vastes campagnes de destruction de cette culture. Toutefois, l'absence d'activités économiques alternatives a contribué à la dégradation socio-économique de Larache, à l'augmentation de la pauvreté et de l'exode rurale. Ceci amène à réfléchir sur le problème du chômage qui devient croissant ainsi que sur la nécessité de création des activités génératrices d'emploi afin de pallier aux problèmes de pauvreté dont souffrent les populations rurales de la région malgré son potentiel économique important (agriculture, pêche, montagne, forêt, rivières).

Dans ce contexte, la présente étude s'est intéressée à deux provinces de la Région de Tanger-Tétouan : la province de Larache avec une agriculture moderne irriguée (Loukkos) et la province de Tétouan avec une agriculture montagnaise et vivrière. Ces deux provinces sont différentes par leurs potentiels et leurs vocations économiques.

I.1. Province de Larache

La province de Larache, dont l'appellation signifie « un dispositif en bois placé pour soutenir une vigne » qui rappelle l'activité agricole, se distingue par la fertilité de ses terres qui a caractérisé les plaines du Loukkos durant toute son histoire.

Cette province se caractérise par ses terres riches et ses sols fertiles, son agriculture moderne et diversifiée grâce à une infrastructure hydraulique sophistiquée, son tissu d'industrie agroalimentaire, ses produits agricoles destinés à l'export et son organisation professionnelle.

La contribution de la province dans la production nationale est considérable, notamment pour la production de sucre qui représente 15 % de la production nationale, ainsi que de la fraise dont la province est indéniablement le premier producteur national.

Par ailleurs, son port fluvial revêt une importance primordiale dans la vie socioéconomique de Larache. Une industrie liée à la mer et à la pêche s'y est implantée et la province, à vocation agricole et maritime, a suscité le développement de plusieurs unités agro-industrielles.

I.2. Province de Tétouan

Située au nord du Maroc sur la méditerranée, la province de Tétouan est un territoire « porte de l'Europe ». Elle se caractérise également par la proximité d'une aire montagneuse rurale à fort potentiel migratoire.

La province se caractérise par la fragilité de son milieu naturel caractérisé par un paysage montagneux à topographie accidentée, des sols peu fertiles, une agriculture traditionnelle de montagne conduite sous régime pluvial, une population dense à activité principalement commerciale (contrebande des produits d'Espagne) et une forte migration.

La partie côtière présente un grand développement touristique et des niveaux d'urbanisation élevés, alors que l'intérieur est plus montagneux et ses activités correspondent au secteur primaire.

La production agricole est principalement vivrière constituée essentiellement de céréales produites dans les grandes exploitations et de cultures maraichères produites dans de petites superficies. La région se caractérise par un morcellement et une exigüité des parcelles, un surpâturage et un défrichement excessif des forêts. Par ailleurs, l'agriculture utilise une technologie rudimentaire et des procédés de production traditionnels.

II. Potentiel d'emplois

II.1. Dans la province de Larache

L'emploi dans la province de **Larache** est fourni principalement par le secteur de l'Agriculture (agriculture de production et agroalimentaire) et celui de la Pêche maritime.

Les secteurs de Tourisme et de l'Artisanat, malgré leurs potentiels importants dans la province, restent peu développés et n'offrent pas beaucoup d'opportunités d'insertion professionnelle pour les jeunes actifs de la province.

II.1.1. Secteur de l'Agriculture

Il n'existe pas de statistiques sur l'emploi agricole dans la province. Toutefois, l'enquête réalisée avec les acteurs institutionnels et les professionnels a montré que l'activité de la **production maraîchère** est celle qui mobilise le plus de main d'œuvre permanente et occasionnelle. La **céréaliculture** constitue également une activité non négligeable en matière de mobilisation de la main d'œuvre occasionnelle. Le **bovin laitier** est une activité importante qui demande une main d'œuvre permanente avec un certain niveau de technicité. Le **fraisier**, qui connaît une extension rapide due principalement au développement des marchés d'export pour les produits frais et surgelés, offre près de 1 000 journées de travail par hectare par an pour le seul poste de la récolte.

La province de Larache offre de grandes potentialités d'investissement agricole, principalement dans les **industries agroalimentaires** (conditionnement et transformation des fruits et 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.

Les principaux métiers porteurs identifiés par l'étude sont :

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

II.1.2. Secteur de la Pêche maritime

L'emploi est estimé à 4 200 emplois directs et près de 10 000 emplois indirects répartis entre les activités de la pêche côtière, la pêche artisanale, les madragues et des activités annexes.

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 aucune qualification professionnelle.

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 fort.

Les principaux métiers porteurs identifiés dans le secteur sont :

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ✓ Ramendeur* (filets de pêche) ; | ✓ Mécanicien de moteur hors bord ; |
| ✓ Marin-pêcheur ; | ✓ Ouvrier en transformation des produits de la pêche. |
| ✓ Mécanicien de bateau de pêche ; | |

II.1.3. Secteur de l'Artisanat

Il y aurait près de 9 500 artisans qui emploient chacun deux ouvriers en moyenne. Il s'agit d'une main d'œuvre qui n'a suivi aucune formation professionnelle et qui a appris le métier sur le tas. Cette main d'œuvre est employée dans les activités de l'artisanat de production (poterie, tissage traditionnel,

menuiserie, ferronnerie et couture) et de l'artisanat de service (mécanique, plomberie, soudure, carrosserie et électricité).

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

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| ✓ la Ferronnerie ; | ✓ le Tissage ; |
| ✓ la Dinanderie* ; | ✓ la Couture moderne ; |
| ✓ la Broderie ; | ✓ la Menuiserie ; |
| ✓ la Couture traditionnelle ; | ✓ la Tapisserie. |

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

- | | |
|--|-------------------------------|
| ✓ l'Electricité automobile ; | ✓ la Tôlerie ; |
| ✓ l'Electromécanique ; | ✓ l'Electricité en bâtiment ; |
| ✓ la Réparation des équipements électromé-
nagers ; | ✓ la Peinture en bâtiment ; |
| ✓ la Réparation et l'installation frigorifique ; | ✓ la Plomberie sanitaire ; |
| ✓ la Soudure ; | ✓ la Menuiserie bois ; |
| ✓ la Carrosserie-Peinture ; | ✓ la Menuiserie métallique ; |
| ✓ la Mécanique d'entretien ; | ✓ la Menuiserie aluminium. |

II.1.4. Secteur du Tourisme

L'emploi offert est limité et à caractère saisonnier. Il 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.

Les principaux métiers porteurs dans ce secteur sont les suivants :

- | | |
|--|---|
| ✓ Cuisine : chef de cuisine, aide cuisinier, aide pâtissier, Boulanger ; | ✓ Maintenance : chef de maintenance, assistant de maintenance ; |
| ✓ Restaurant : maitres d'hôtels, chefs de quart, serveur ; | ✓ Accueil /réception : chef de réception, employé de réception, standardiste, bagagistes. |
| ✓ Café, bar : agent de comptoir, serveurs ; | |

II.2. Dans la province de Tétouan

L'emploi dans la province de Tétouan est principalement fourni par le secteur de l'artisanat de service et celui du tourisme. L'agriculture occupe essentiellement la main d'œuvre familiale féminine. Quant aux secteurs de la pêche et de l'artisanat de production, ils restent traditionnels et n'offrent pas beaucoup d'opportunités d'insertion professionnelle aux jeunes.

II.2.1. Secteur de l'Agriculture

Les principales activités qui mobilisent la main d'œuvre sont **l'arboriculture fruitière**, particulièrement **l'olivier** et le **figuier**. Le développement de cette spéculation, dans le cadre de la nouvelle stratégie « Plan Maroc Vert », va certainement générer un besoin considérable en main d'œuvre qualifiée. La deuxième activité génératrice d'emploi est **l'élevage** qui contribue largement au revenu et à la couverture des besoins de base de la population des zones de montagne. Le Plan Maroc Vert prévoit le développement de cette filière, ce qui va engendrer un besoin en main d'œuvre spécialisée dans **l'élevage caprin, l'élevage bovin, la transformation du lait et les élevages avicole et apicole**.

La province possède également un couvert végétal riche en **plantes aromatiques et médicinales** (« PAM »). 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. L'exploitation de ce potentiel pourrait constituer une vocation intéressante pour les populations rurales de la province.

Pour le secteur du tourisme, malgré le potentiel important de la province, l'activité touristique souffre d'une sous-exploitation due à un certain nombre de facteurs, dont essentiellement le caractère saisonnier de l'activité, la non diversification du produit et l'absence d'animation.

De grands projets visant le développement d'un grand pôle touristique dans la province 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 de Tamudda Bay.

En plus de cette infrastructure hôtelière, il existe un nombre important de boulangeries/pâtisseries, de restaurants et cafés et de salons de thé. Ces établissements emploient plus de salariés que les entreprises hôtelières.

Les principaux métiers identifiés dans le secteur sont :

- | | |
|--|---|
| ✓ Cuisine : chef de cuisine, aide cuisiniers ; | ✓ Café et Bar : barman, agent de comptoir, serveurs ; |
| ✓ Restaurant : maitre d'hôtel, chef de quart, Serveur ; | ✓ Maintenance : chef de maintenance, assistant de maintenance ; |
| ✓ Accueil/Réception : chef de réception, employé de réception, standardiste, bagagiste ; | ✓ Animation : animateur touristique, maitre nageur, guides accompagnateurs. |

II.2.2. Secteur de l'Artisanat

Il ressort des investigations que le secteur de l'artisanat de production, si peu développé soit-il, a des potentialités importantes dans les métiers à fort contenu culturel. Ce secteur se heurte à plusieurs obstacles parmi lesquels il y a 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.

L'effectif des artisans de la province s'élève actuellement à près de 14 103 personnes dont 9 590 opèrent dans les activités d'art et production et 4 512 dans les activités des services.

Afin de donner une dynamique au secteur de l'artisanat dans la province, il sera procédé à la réalisation d'un village d'artisans au niveau de Fnideq afin de favoriser la promotion du produit, la création d'emploi et la qualification des artisans.

Les principaux métiers porteurs dans l'Artisanat de production sont :

- | | |
|---|---------------------|
| ✓ la Ferronnerie ; | ✓ la Bijouterie ; |
| ✓ la Broderie et la Couture traditionnelle ; | ✓ le Plâtre ; |
| ✓ le Tissage ; | ✓ la Maroquinerie ; |
| ✓ la Sculpture sur bois et le bois incrusté ; | ✓ la Tapisserie. |

Les principaux métiers porteurs dans l'Artisanat de service sont :

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| ✓ la Mécanique automobile ; | ✓ l'Electricité automobile ; |
|-----------------------------|------------------------------|

- ✓ la Carrosserie et la tôlerie ;
- ✓ la Réparation des équipements électromécaniques ;
- ✓ la Réparation et installation frigorifique ;
- ✓ la Maçonnerie ;
- ✓ le Carrelage et mosaïque ;
- ✓ l'Electricité de bâtiment ;
- ✓ la Peinture de bâtiment ;
- ✓ la Plomberie sanitaire ;
- ✓ la Menuiserie bois ;
- ✓ l'Installation sanitaire et thermique ;
- ✓ la Menuiserie métallique et aluminium.

II.2.3. Secteur de la Pêche maritime

Les richesses halieutiques de la province demeurent sous-exploitées et ce à cause de l'absence d'une flotte moderne et performante et d'infrastructures adéquates d'une part et d'autre part, du manque d'encadrement des opérateurs locaux. L'enquête institutionnelle a permis d'identifier les principaux métiers porteurs dans le secteur.

Ces métiers concernent :

- ✓ Ramendeur* (filets de pêche) ;
- ✓ Marin-pêcheur ;
- ✓ Mécanicien de bateau de pêche ;
- ✓ Mécanicien de moteur hors bord ;
- ✓ Métiers de valorisation des produits de la pêche.

Les activités d'aquaculture et de valorisation des produits de la pêche sont en plein développement et auront besoin d'une main d'œuvre qualifiée dans ce domaine.

III. Aspirations des jeunes

L'enquête effectuée auprès des jeunes des deux provinces afin de comprendre leurs aspirations relatives à l'insertion socioprofessionnelle, a concerné des stagiaires de la formation professionnelle agricole, des jeunes insérés professionnellement et des jeunes au chômage.

Que ce soit dans la province de Larache ou de Tétouan, l'enquête a permis de soulever un désintéressement général des jeunes vis-à-vis des activités agricoles.

En général, les jeunes de la province de Tétouan préfèrent s'orienter vers les activités commerciales et la contrebande des produits espagnols, jugées plus rémunératrices que l'emploi agricole. Les stagiaires en cours de formation déplorent que le secteur agricole dans leur province n'offre pas de grandes possibilités d'insertion professionnelle d'autant plus que pour travailler dans le secteur, il faut quitter la province vers d'autres régions dont le marché du travail agricole offre plus d'opportunités, voire même aller en Espagne où les opportunités de travail dans le secteur sont plus abondantes et intéressantes.

Quand aux lauréats de la formation professionnelle, ils jugent que l'insertion nécessite d'énormes efforts de recherche étant donné que le secteur n'offre pas de grandes possibilités d'emploi stable d'une part et en raison de l'absence de circuits organisés d'insertion d'autre part. Les lauréats insérés ont été retrouvés soit au niveau de la région du Gharb soit plus au sud au niveau de la région du Souss.

Les jeunes au chômage rencontrés ont déclaré que faute d'emploi stable dans le secteur agricole, ils préfèrent travailler dans la contrebande pour rester auprès de leurs familles plutôt que d'émigrer vers d'autres régions sans aucune garantie de logement ou de rémunération adéquate.

Concernant les jeunes de la province de Larache, ils se sont déclarés optimistes par rapport aux possibilités d'insertion dans la province qu'ils jugent diversifiées et prometteuses.

Les stagiaires de la formation professionnelle agricole sont généralement satisfaits de la qualité de la formation et de son organisation.

Les lauréats insérés sont satisfaits de leur situation et des possibilités d'évolution. Ils estiment qu'ils ont eu une bonne assise pour commencer leur vie professionnelle et plusieurs sont très satisfaits de la rémunération. Il leur reste à développer leurs compétences et leur savoir faire afin de pouvoir évoluer et accéder à des postes plus intéressants.

Toutefois, Les jeunes au chômage ont déclaré que les opportunités d'emplois permanents sont limitées. Les horaires, les responsabilités et les salaires sont en dessous de leurs espérances. Ils pensent prospecter les possibilités dans d'autres secteurs d'activité comme la pêche ou le tourisme.

IV. Offre de formation

IV.1. Au niveau de la province de Larache

(i) Le dispositif de la formation professionnelle en Agriculture dans la province de Larache est constitué d'un seul établissement qui assure aussi bien la formation initiale que la formation par apprentissage des jeunes ruraux dans les niveaux Technicien, Qualification et Spécialisation.

Les filières dispensées sont l'Horticulture pour le niveau technicien et le Maraichage et la Poly-culture-Elevage pour le niveau qualification. Quant aux filières dispensées en mode de formation par apprentissage, elles concernent le niveau d'ouvrier en maraichage, en arboriculture, en élevage ovin-caprin, en cultures Industrielles, en agriculture, en apiculture, et en traitement phytosanitaire.

(ii) Concernant le dispositif de la formation professionnelle de l'Artisanat, il existe dans la province deux centres de formation par apprentissage, peu équipés, qui délivrent le diplôme de spécialisation avec une capacité pédagogique de 30 places chacun et qui ne disposent pas d'internat pour héberger les apprentis qui viennent des villages.

Le Centre de Formation par Apprentissage (CFA) de Larache forme dans les métiers de menuiserie et de couture traditionnelle et celui de Ksar Lekbir forme dans les métiers de menuiserie, de couture traditionnelle et de ferronnerie.

(iii) Quant au dispositif de la formation professionnelle du Tourisme, il n'existe aucun centre de formation dans les métiers de tourisme dans la province de Larache. Au niveau de la Région de Tanger-Tétouan, le dispositif de formation est constitué de trois instituts de formation : Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger (ISITT) relevant de l'enseignement supérieur, l'Institut

Spécialisé de Technologie Hôtelière et Touristique (ISTHT) de Tanger et le Centre de Qualification Hôtelière et Touristique (CQHT) d'Asilah.

(iv) Au niveau du secteur de la Pêche maritime, le dispositif de formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la convention sur la navigation internationale ratifiée par le Maroc qui 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 formations et délivre des diplômes de niveaux qualification et spécialisation.

La formation initiale pour l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle maritime est dispensée dans les filières de « Pêche » ou « machines marines » qui débouchent sur le brevet de Patron de pêche ou le brevet de mécanicien pratique.

Les modules de spécialisation en formation par apprentissage peuvent être préparés séparément par les marins en activité souhaitant se qualifier dans leur métier, pour l'acquisition d'un certificat professionnel comme la licence de patron de pêche, le permis de conduire des moteurs marins ou le certificat de conduite des moteurs hors-bord.

IV.2. Au niveau la province de Tétouan

(i) Le dispositif de la formation professionnelle en Agriculture dans la province de Tétouan est constitué d'un seul institut qui assure la formation initiale et la formation par apprentissage, dans les niveaux Technicien, Qualification et Spécialisation (en apprentissage). Les filières dispensées pour la formation initiale concernent le Technicien en horticulture et l'Ouvrier qualifié en polyculture élevage et en plantes aromatiques et médicinales (PAM).

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 concernent l'ouvrier en arboriculture, l'ouvrier en traitement phytosanitaire, l'ouvrier en élevage ovin-caprin et l'ouvrier en PAM.

(ii) Concernant le dispositif de la formation professionnelle 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 d'accueil de 250 apprentis. La formation concerne les niveaux de spécialisation et celui de qualification.

(iii) Quand au secteur du Tourisme, il n'existe qu'un seul centre de formation par apprentissage pour les métiers de tourisme dans la province (à Mdiq), géré par une ONG avec une capacité d'accueil de 150 apprentis par an. La formation est assurée pour le niveau Spécialisation dans les métiers de Commis de Cuisine, Employé d'Etage, Aide Boulanger, Aide Pâtissier, Employé au Restaurant et Agent de Réception.

Par ailleurs, il existe dans la région Tanger-Tétouan, trois établissements de formation professionnelle dans les métiers du tourisme, à savoir l'Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger

(ISITT) pour les niveaux supérieurs, l'Institut Spécialisé de Technologie Hôtelière et Touristique de Tanger, et le Centre de Qualification Professionnelle Hôtelière et Touristique d'Asilah.

(iv) Pour le secteur de la Pêche maritime, il y a un seul Centre de Formation par Apprentissage (CFA) dans la province (à Mdiq). Cet établissement assure la formation par apprentissage et délivre les certificats de navigation pêche et de conduite des moteurs marins.

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.

V. Besoins de formation

L'analyse de l'offre de formation dans les différents secteurs et la confrontation avec les besoins en formation identifiés par l'enquête réalisée auprès des acteurs institutionnels et professionnels, ont permis d'établir une correspondance entre les métiers porteurs dans les différents secteurs d'activité et les filières dispensées qui figurent dans l'offre de formation actuelle. De cette correspondance, entre les métiers demandés et l'offre de formation, sont déduits les besoins en formation dans les différents secteurs.

La comparaison entre les métiers porteurs dégagés par l'étude et le dispositif de formation professionnelle, permet de constater trois situations possibles : les métiers pour lesquels une offre de formation existe (**en noir/sans grisé**), les métiers pour lesquels aucune offre de formation n'existe (**en vert/grisé clair**) et une offre de formation qui existe mais qui ne correspond pas à un besoin exprimé (**en rouge/grisé foncé**).

Code :

Formation existante

Pas d'offre de formation

Offre existante mais ne correspond pas au besoin

V.1. Province de Larache

V.1.1. Secteur de l'Agriculture

La comparaison entre les métiers porteurs dégagés par l'étude et le dispositif de formation professionnelle, permet de constater des écarts importants entre les besoins et l'offre de formation. D'un côté, la majorité des métiers pour lesquels le besoin a été exprimé ne correspond pas à une offre de formation, à l'exception de l'activité de Maraichage qui correspond à deux filières dans l'offre de formation actuelle, à savoir « technicien horticole » et « ouvrier en maraîchage ». D'un autre côté, il existe des filières dans l'offre de formation actuelle qui ne correspondent à aucun des métiers identifiés parmi les besoins en main d'œuvre.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Maraichage (fruits rouges)	Technicien horticole Ouvrier en maraichage
Elevage bovin laitier	
Transformation et valorisation des fruits rouges	
Conditionnement des fruits rouges	
Transformation des produits laitiers	
	Ouvrier en arboriculture
	Ouvrier en élevage ovin-caprin
	Ouvrier en cultures industrielles
	Ouvrier en agriculture

Ces éléments montrent à quel point une réingénierie de l'offre de formation agricole est nécessaire pour évoluer vers une meilleure adéquation emploi/formation.

V.1.2. Secteur de l'Artisanat

(a) Artisanat de production

La mise en correspondance entre l'offre de formation et des besoins exprimés en main d'œuvre dans le sous-secteur de l'artisanat de production, montre que seulement trois métiers dont le besoin a été exprimé correspondent à des filières de formation dans l'offre de formation actuelle. Alors qu'une bonne partie des métiers pour lesquels le besoin a été exprimé n'existent pas dans l'offre de formation.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Ferronnerie	Ferronnerie
Couture traditionnelle	Couture traditionnelle
Menuiserie	Menuiserie
Broderie	
Couture moderne	
Dinanderie*	
Tissage	
Tapiserie	

(b) Artisanat de service

Quant au sous-secteur de l'artisanat de service, il est tout simplement constaté qu'une offre de formation est totalement absente et fait défaut.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Electricité automobile	
Electromécanique	
Réparation des équipements électroménagers	
Réparation et installation frigorifique	
Soudure	
Carrosserie peinture	

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Tôlerie	
Mécanique d'entretien	
Electricité de bâtiment	
Menuiserie bois	
Plomberie sanitaire	
Peinture de bâtiment	
Menuiserie métallique	
Menuiserie aluminium	

V.1.3. Secteur du Tourisme

Au niveau de la province de Larache, il n'existe aucune offre de formation dans les métiers du tourisme. Une offre de formation est entièrement à développer dans les métiers identifiés par l'étude dans la province.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Serveur	
Chef de cuisine	
Aide pâtissier	
Boulangier	
Maître d'hôtels	
Chefs de quartier	
Agent de comptoir	
Chefs de maintenance	
Assistants de maintenance	
Chef de réception	
Employé de réception	
Standardiste	
Bagagiste	

V.1.4. Secteur de la Pêche maritime

La confrontation entre l'offre et la demande en formation dans ce secteur montre qu'il n'y a pas une totale correspondance entre le besoin exprimé et l'offre de formation. Certains des métiers pour lesquels le besoin a été exprimé n'existent pas dans l'offre de formation, d'autres existent mais une adaptation de l'offre de formation aux besoins des professionnels semble nécessaire.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Marin-pêcheur	Pêche
	Patron de pêche
Mécanicien de bateau de pêche	Machines marines
Mécanicien de moteur hors-bord	Conduite de moteur hors-bord
Métiers de valorisation des produits de la pêche	
Ramendeur* (filets de pêche)	
	Conduite de moteur marin

V.2. Province de Tétouan

V.2.1. Secteur de l'Agriculture

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 de formation. Parmi les métiers pour lesquels des besoins ont été exprimés par les entreprises, certains correspondent à des filières existantes dans l'offre de formation, alors que pour d'autres métiers demandés aucune offre de formation n'existe.

Par ailleurs, certaines filières existent mais ne correspondent à aucun besoin et d'autres ont besoin d'être adaptées pour correspondre à des besoins identifiés.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Arboriculture	Ouvrier en Arboriculture
PAM	Ouvrier PAM
Elevage bovin	Ouvrier en élevage ovin-caprin
Elevage caprin	
Elevage avicole	
Elevage apicole	
Transformation du lait	
	Technicien horticole
	Ouvrier qualifié en polyculture élevage
	Ouvrier en traitement phytosanitaire

V.2.2. Secteur de l'Artisanat

(a) Artisanat de production

Dans le sous-secteur de l'artisanat de production, la comparaison entre les métiers porteurs et l'offre de formation actuelle, permet de constater que parmi les métiers pour lesquels des besoins ont été exprimés, quatre correspondent à des filières existantes dans l'offre de formation, alors que pour quatre autres métiers aucune offre de formation n'existe. En outre, quatre filières existantes dans l'offre de formation actuelle ne correspondent à aucun besoin.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Ferronnerie	Ferronnerie d'art
Broderie et couture traditionnelle	Couture et broderie traditionnelle
Tissage	Tissage traditionnel
Maroquinerie	Maroquinerie
Plâtre	
Sculpture sur bois et le bois incrusté	
Tapiserie	
Bijouterie	
	Passementerie*
	Dessin sur verre et tissu
	Menuiserie d'art
	Poterie rurale

(b) Artisanat de service

Concernant l'artisanat de service, seulement trois métiers correspondent à des filières de formation offertes uniquement par une ONG locale. Tous les autres métiers identifiés ne correspondent à aucune offre de formation actuellement.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Mécanique automobile	Mécanique automobile
Electricité de bâtiment	Electricité de bâtiment
Plomberie sanitaire	Plomberie sanitaire
Electricité automobile	
Carrosserie et tôlerie	
Maçonnerie	
Carrelage et mosaïque	
Peinture de bâtiment	
Réparation et installation frigorifique	
Réparation des équipements électroménagers	
Installation sanitaire et thermique	
Menuiserie bois	
Menuiserie métallique et aluminium	

V.2.3. Secteur du Tourisme

La comparaison entre les métiers dégagés par l'étude et l'offre de formation actuelle, montre que dans le secteur du tourisme existe une bonne adéquation entre les besoins des professionnels et l'offre de formation. En effet quasiment tous les métiers identifiés (sauf un seul) correspondent à des filières existantes dans l'offre de formation actuelle.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Aide cuisinier	Commis de cuisine
Aide pâtissier	Aide pâtissier
Employé d'étage	Employé d'étage
Employé de restaurant	Employé de restaurant
Employé à la réception d'hôtel	Agent de réception
Boulangier	Aide boulanger
Employé de café / salon de thé	

V.2.4. Secteur de la Pêche maritime

La confrontation entre l'offre et la demande en formation dans ce secteur montre qu'il y a peu de correspondance entre le besoin exprimé et l'offre de formation. La formation est assurée uniquement dans deux filières de formation correspondant à un seul métier identifié, alors que pour plusieurs métiers pour lesquels la demande a été exprimée par les professionnels, il ne correspond aucune offre de formation.

<i>Besoins exprimés en métiers</i>	<i>Filières de formation actuelles</i>
Marin-pêcheur	Navigation-Pêche
	Conduite de moteur marin
Mécanicien de bateau de pêche	
Mécanicien de moteur hors-bord	
Métiers de valorisation des produits de la pêche	
Ramendeur* (filets de pêche)	

VI. Recommandations pour une meilleure adéquation emploi-formation

VI.1. Province de Larache

(i) Pour le secteur de l'Agriculture, il est recommandé d'introduire des filières de formation qui correspondent aux métiers porteurs exprimés par les institutionnels et les professionnels, à savoir :

- ✓ Elevage bovin laitier ;
- ✓ Transformation des produits laitiers ;
- ✓ Valorisation des olives ;
- ✓ Transformation et la valorisation des fruits rouges ;
- ✓ Conditionnement des fruits rouges.

(ii) Dans le secteur de l'Artisanat, le fait que les centres de formation ne disposent pas d'un internat pour assurer le logement des jeunes pendant la formation, limite l'accès de ces derniers à ces formations, à l'exception de ceux qui habitent la ville de Larache. Il est recommandé alors d'ouvrir un centre de formation doté d'un internat pour accueillir les jeunes ruraux pendant toute la durée de la formation. Par ailleurs, il est important d'introduire une offre de formation dans le sous-secteur des services, tant le besoin est important vu l'importance des projets de développement dans le nord, notamment le bâtiment et l'automobile.

(iii) Dans le secteur du Tourisme, il est recommandé d'ouvrir un centre de formation avec un internat pour accueillir les jeunes ruraux désirant se former dans les métiers du tourisme, et d'ouvrir des filières de formation qui correspondent aux métiers identifiés, notamment la cuisine, la boulanger-pâtisserie, l'hôtellerie, le service, barman, etc.).

(iv) Pour le secteur de la Pêche maritime, il est recommandé d'étendre la formation dispensée au niveau du centre de formation aux filières exprimées par les professionnels du secteur, principalement celles relatives à la transformation et la valorisation des produits de la pêche. Ces dernières permettraient de favoriser l'accès de la main d'œuvre féminine au milieu professionnel.

VI.2. Province de Tétouan

(i) Pour le secteur de l'Agriculture, il est recommandé d'ouvrir des filières de formation dans les métiers de l'élevage bovin laitier, l'élevage avicole, l'élevage apicole, et la transformation des produits laitiers. Il est également important de renforcer la communication sur l'offre de formation profes-

sionnelle agricole à travers la sensibilisation sur les possibilités d'insertion professionnelle, afin d'inciter les jeunes ruraux à s'inscrire dans la formation. Ces mesures auront également un impact considérable sur la lutte contre la contrebande et l'émigration clandestine, si toutefois, des mesures d'amélioration des conditions d'accès à l'emploi et du salaire agricole sont entreprises par l'Etat.

(ii) Pour le secteur de l'Artisanat, il est recommandé d'ouvrir un centre de formation avec un internat pour permettre l'accès des jeunes ruraux à la formation. Ce centre doit former dans les métiers de l'artisanat d'art, principalement dans les métiers à forte connotation culturelle comme la poterie rurale et le zellige*. Par ailleurs, la formation doit également inclure les filières correspondantes aux métiers de l'artisanat de service, très demandés également dans la province.

(iii) Pour le secteur du Tourisme, étant donné l'évolution actuelle et prévue du secteur du tourisme dans la province, il est recommandé d'étendre la capacité d'accueil des deux CFA existants gérés par des ONG et d'ouvrir un centre de formation pour des niveaux supérieurs afin de permettre l'accès des jeunes ayant des niveaux d'instruction élevés aux métiers qui nécessitent des pré-requis élevés comme maître de réception et maître d'hôtel.

Il est également recommandé d'impliquer d'autres associations et ONG actives dans le milieu rural dans la réalisation de la formation par apprentissage.

(iv) Pour le secteur de la Pêche maritime, il est recommandé d'étendre la formation dispensée au niveau du centre de formation de M'diq aux métiers exprimés par les professionnels du secteur, principalement celles relative à la transformation et à la valorisation des produits de la pêche, qui permettraient l'accès des femmes à l'emploi.

VII. Conclusion

L'étude menée dans les provinces de Larache et de Tétouan, a permis de montrer que les dispositions prises pour la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle dans les différents secteurs d'activité économiques ne sont pas suffisantes pour permettre l'accès des jeunes ruraux à la formation. En effet, l'insuffisance des centres de formation, leur éloignement par rapport aux communes rurales, l'absence ou l'insuffisance des infrastructures d'accueil pour le logement et la restauration au niveau de ces centres, l'absence de mesures d'information et de communication sur les filières de formation et de structures d'orientation des jeunes vers les métiers porteurs ou encore leur encadrement pour la création de leurs propres entreprises, limitent l'accès des jeunes ruraux à la formation et à l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, que ce soit en agriculture ou dans d'autres secteurs, plusieurs imperfections limitent la pertinence de la formation professionnelle. Celles-ci concernent l'absence ou l'inadaptation des référentiels de formation et d'outils pédagogiques (manuels, guides), l'inadéquation des entreprises d'accueil avec les besoins en apprentissage des jeunes en formation, la faible implication des professionnels du secteur dans l'orientation et la mise en œuvre de la formation, et le faible niveau

d'instruction des professionnels, principalement des secteurs agricole et de l'artisanat, qui constitue un frein à leur participation à l'orientation et à la réalisation de la formation professionnelle.

L'enquête menée dans le cadre de la présente étude a permis de constater le peu d'intérêt des jeunes quant aux métiers agricoles jugés peu valorisants et instables. Ceci est dû principalement à la nature des tâches essentiellement manuelles dans ces métiers et à la faible rémunération qui est due au manque ou absence de mesures mises en place par l'Etat pour garantir des salaires convenables dans le secteur.

L'enquête a également soulevé une méconnaissance totale de la part des jeunes du système de formation par apprentissage, l'inadéquation de l'offre de formation des différents secteurs avec les besoins exprimés par les professionnels, l'absence de référentiels de formation principalement dans le secteur de l'artisanat où il y a une absence presque totale de l'offre de formation pour les métiers de l'artisanat de service qui sont très demandés dans les deux provinces.

De même, l'étude a permis de constater l'absence d'établissement de formation professionnelle relevant du Département de Tourisme au niveau des deux provinces, le manque de communication sur la formation par apprentissage, le manque de coordination entre le Centre de Formation par Apprentissage de Mdiq et les professionnels du secteur du tourisme, notamment au niveau de la planification des filières de formation à ouvrir, le manque de qualification des lauréats en termes de savoir faire et de savoir être nécessaires dans les différents métiers du secteur, ainsi que l'inadéquation de la formation avec les besoins en qualification exprimés par les professionnels et les institutionnels du secteur.

Il est important de signaler aussi qu'il se dégage de l'étude, contrairement aux autres secteurs, que la formation dans les métiers de la pêche et de la navigation s'adresse uniquement aux garçons alors que paradoxalement, l'emploi dans les industries de transformation et de valorisation des produits est totalement féminin. L'introduction de la formation dans les métiers de valorisation des produits de la pêche devrait permettre aux jeunes filles de trouver leur place dans la formation et dans le marché de l'emploi.

Enfin, l'étude a permis de dégager les principaux domaines d'activités porteurs dans les différents secteurs au niveau des deux provinces à même de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes ruraux. La définition des métiers, et par là, des filières de formation correspondantes nécessitent une étude approfondie afin de délimiter les différentes fonctions de travail et de développer les programmes de formation.

Il est important d'attirer l'attention sur le fait que le développement de la formation dans les métiers identifiés comme porteurs n'est pas suffisant à lui seul pour répondre aux aspirations des jeunes ruraux si d'autres mesures ne sont pas prises par l'Etat pour améliorer les conditions d'emploi dans certains secteurs principalement l'agriculture et l'artisanat (salaires minimums, l'accès à la sécurité sociale, le droit à la retraite, etc.).

PARTIE 2.

METHODOLOGIE

I. Rappel des objectifs de l'étude

La présente étude a pour objectifs :

- d'identifier, du point de vue de l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle et technique, les besoins actuels et futurs en qualification des jeunes ruraux au niveau de deux territoires du milieu rural au Maroc, en prenant en compte des réalités locales et des projets de développement locaux ;
- de faire ressortir les constats généralisables
- d'éclairer les décideurs du secteur sur les choix de développement des dispositifs de la formation capables de favoriser une insertion sociale et économique optimale des jeunes ruraux.

II. Consistance de l'étude

Nous avons pris soin de :

- Délimiter les territoires cibles de l'étude. Ces territoires seront ont été choisis parmi ceux où ont été préalablement identifiés des projets de développement agricole et rural¹¹ ;
- Faire un diagnostic « partagé » 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 socio-économique des jeunes ruraux ;
- Recommander des mesures 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.

¹¹ Cf. TdR en fin de ce volume : « la notion de territoire est appréhendée dans le sens d'espace caractérisé par une cohésion géographique, écologique, économique, culturelle et sociale, avec des contours qui seront définis plutôt que dans un sens classique de division administrative aux frontières fixes) ».

III. Démarche et méthodologie de réalisation de l'étude

L'étude concerne l'identification des besoins en formation des jeunes ruraux dans deux territoires différents au Maroc. Les territoires ont été choisis en tenant compte de leurs caractéristiques géographiques, économiques et sociales et leur délimitation a été basée sur ces caractéristiques. Les limites des territoires de l'étude coïncident plus ou moins avec le découpage administratif de deux provinces situées dans le Nord du Maroc, à savoir Larache et Tétouan.

La réflexion menée au sujet de la démarche méthodologique conduit à la nécessité d'élaborer une monographie des deux territoires ciblés. Ces territoires seront décrits en précisant leurs caractéristiques géographiques, écologiques, économiques, culturelles et sociales. Ces données seront alimentées par :

- Les données sociodémographiques et économiques disponibles dans les documents ministériels et les rapports de projets ;
- Les résultats des enquêtes auprès d'un échantillon de 30 acteurs institutionnels, jeunes ruraux et exploitations agricoles dans chaque territoire choisi, touchant l'ensemble des activités professionnelles, afin de diagnostiquer et d'évaluer les besoins en compétences et les métiers porteurs dans chaque zone ;
- Les données issues des différents départements ministériels (Agriculture, Tourisme, Artisanat, Pêche, Education nationale, Emploi et Formation Professionnelle, etc) sur les stratégies et les projets de développement locaux au niveau de chaque territoire ainsi que sur les systèmes d'éducation et de formation professionnelle ;
- Les données recueillies auprès des acteurs nationaux et locaux ; à savoir les différents responsables centraux de la formation professionnelle, les collectivités territoriales, les institutions économiques ; les organismes de formation, les ONG et les organismes nationaux et internationaux de coopération ; et ce afin de mettre en évidence les potentialités des différents territoires et d'identifier leurs besoins en qualifications en fonction des projets de développement rural en place.

C'est au travers d'une monographie aussi complète et des analyses qu'elle permettra, qu'il sera possible d'identifier les besoins en matière de formation professionnelle des jeunes dans les métiers agricoles et ruraux.

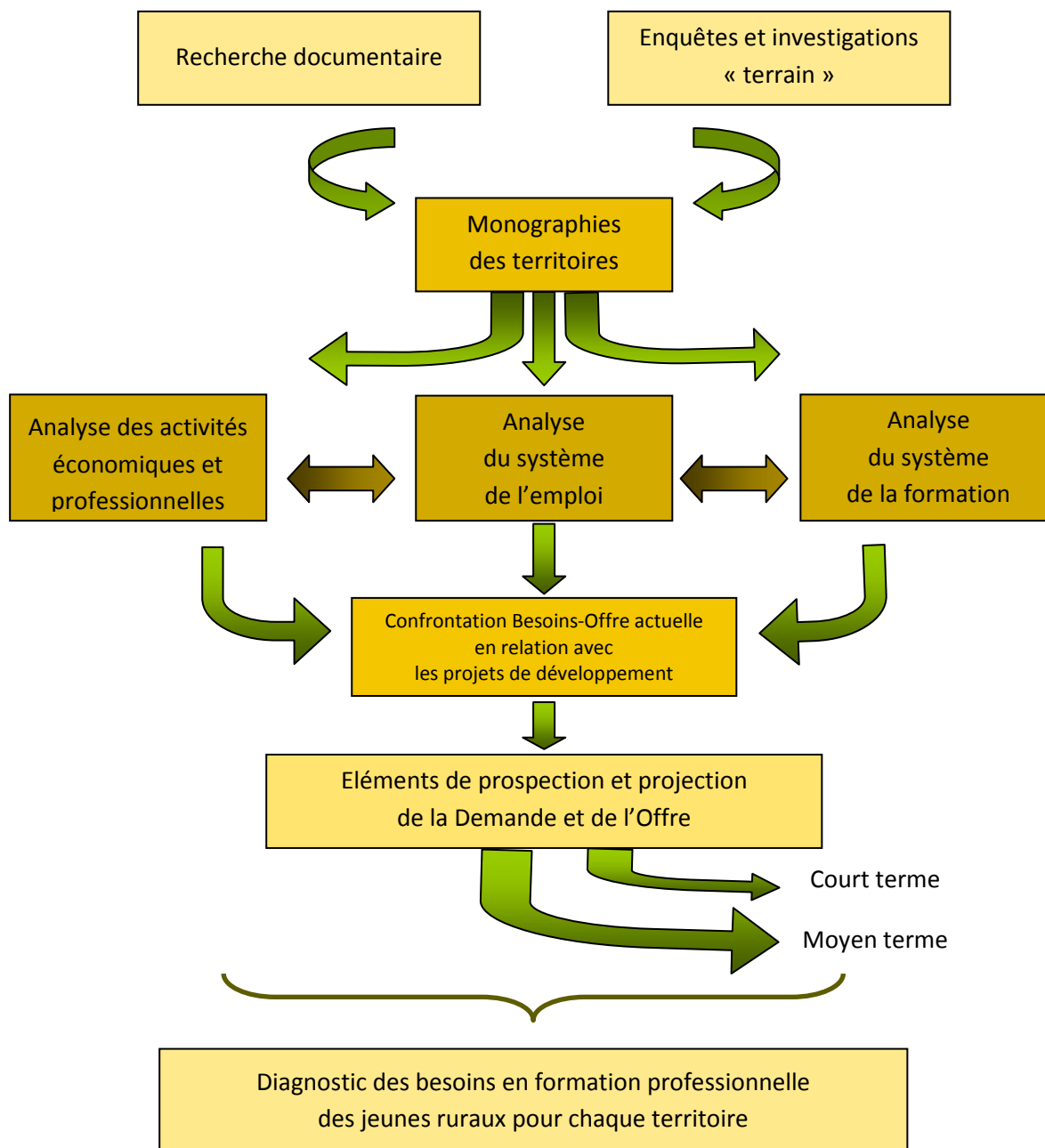
L'analyse des relations entre formation et emploi ne peut se faire sans la prise en compte du rôle des entreprises, du système éducatif, des institutions et des bénéficiaires de la formation.

Pour ce faire, il est important de distinguer les domaines relatifs au **socio-économique** et au **socio-éducatif**. Chaque domaine nécessite d'être traité de façon spécifique en terme de démarche d'analyse et de méthodologie de recueil et de traitement de l'information.

Pour le domaine socio-économique, il s'agit d'identifier et d'analyser les caractéristiques du tissu économique agricole local. Cette démarche permet de vérifier les besoins de différents projets axés sur le développement local notamment en termes de formation et de création d'entreprise.

La compréhension de la relation qu'entretiennent les entreprises avec la formation passe nécessairement par l'identification de leurs problèmes en matière de qualification et de compétences de la main d'œuvre. Une telle perspective nécessite donc une analyse des besoins en compétences leur permettant d'atteindre les objectifs fixés en termes de performances économiques.

Figure 1. Articulation globale de la démarche de réalisation de l'étude



En ce qui concerne le domaine socio-éducatif, il s'agit d'établir une typologie de l'infrastructure de formation selon une logique territoriale. A ce niveau, il sera nécessaire d'établir un lien de cohérence d'ensemble entre ce dernier point et les précédents. La méthodologie d'analyse adoptée s'inscrit dans une démarche d'audit de formation. Ceci nous permettra d'établir une carte du système de formation professionnelle.

L'étude des domaines précités se fera selon trois étapes : la première étape consiste en une phase de recueil et d'analyse de données (enquête terrain, analyse documentaire...), la deuxième étape porte sur un diagnostic de la relation Emploi-Formation et la troisième étape propose, à partir de la confrontation offre de formation/ besoin en formation, des recommandations pour une meilleure adéquation emploi/formation en orientant la formation vers les métiers demandés par les professionnels de chaque zone.

III.1. Phase 1 : Délimitation des territoires

Il s'agit d'élaborer sur la base d'une étude consultation bibliographique et sur la base d'entretiens avec les acteurs locaux, une monographie des deux territoires ciblés. Ces territoires seront décrits en précisant leurs caractéristiques géographiques, écologiques, économiques, culturelles et sociales.

III.2. Phase 2 : Diagnostic de l'environnement socio-économique

Il s'agit d'une enquête de terrain avant tout de type *psychosociale* qui s'est déroulée comme suit :

- Une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises/exploitations pour diagnostiquer l'emploi et évaluer les besoins actuels et futurs en compétences ;
- Une enquête auprès des acteurs nationaux et locaux pour mettre en évidence les potentialités du territoire et les projets de développement et d'investissement et recueillir leurs avis sur les besoins en qualification et les métiers porteurs ;
- Une enquête auprès d'un échantillon de jeunes pour évaluer leurs attentes et leurs aspirations en matière de qualification et d'insertion professionnelle.

Cette enquête est subdivisée en cinq étapes :

- 1- Constitution de l'échantillon,
- 2- Elaboration de guides d'entretien et des questionnaires,
- 3- Réalisation d'entretiens avec un échantillon témoin pour tester la pertinence des thématiques choisies dans le guide d'entretien et le questionnaire,
- 4- Généralisation de l'enquête à l'échantillon total,
- 5- Dépouillement et exploitation des questionnaires, analyse prospective du contenu des entretiens et formulation des résultats.

III.2.1. L'environnement institutionnel et administratif

Une attention particulière sera portée au système de formation. Il sera établi une cartographie de l'offre de formation professionnelle des jeunes ruraux existante dans chaque territoire. Il s'agit d'évaluer le dispositif de formation existant à travers les critères :

- de pertinence par rapport à la demande économique et la demande sociale ;
- d'efficacité par rapport à l'insertion professionnelle des sortants de ces dispositifs de formation et leur intégration dans le marché de l'emploi ;
- et de prospective par rapport aux besoins pressentis au niveau des programmes de développement locaux.

III.2.2. L'environnement socio-économique

Il s'agit d'établir une « cartographie » du tissu économique local et de répertorier les besoins en emploi par activité. Ceci se fera à travers l'identification des emplois existants, et le diagnostic des emplois potentiels et des métiers porteurs.

La démarche d'analyse de la relation Emploi-Formation permettra de dégager des orientations visant une « adéquation » entre les besoins économiques en matière de qualification professionnelle et les réponses en matière d'offre de formation.

III.3. Phase 3 : Diagnostic des besoins en formation en relation avec l'offre de formation existante

Cette phase portera sur l'évaluation du (ou des) dispositif(s) de formation. En fonction des résultats des étapes précédentes, il s'agira d'évaluer la nature de l'offre de formation, sa pertinence vis-à-vis des demandes sociale et économique, ainsi que les capacités à répondre aux exigences de l'évolution des besoins en formation et des perspectives de développement de l'économie et de l'emploi local et régional.

Il s'agit de formuler, à la suite de l'étude, les recommandations qui permettront la rénovation de l'offre de formation afin qu'elle puisse représenter dans son évolution socio-économique une réponse cohérente, pertinente, efficace et évolutive.

Ceci amènera l'analyse à faire une confrontation entre les besoins en formation identifiées et l'offre de formation existante dans chaque territoire et de proposer des recommandations afin de doter les territoires objets de l'étude de dispositifs de formation capables de répondre à ces besoins.

IV. Instruments de l'enquête

Deux méthodes complémentaires de recueil de données seront adoptées : l'enquête par questionnaire et l'enquête par des entretiens semi-directifs.

Pour les entreprises/exploitations agricoles, il sera donc élaboré un questionnaire à administrer.

L'enquête auprès des institutionnels a pour objet de diagnostiquer l'emploi et évaluer les besoins futurs en formation professionnelle des jeunes ruraux. Cette enquête permettra d'analyser la structure de l'emploi en fonction des activités économiques pour mesurer le degré d'adéquation entre la formation et l'emploi. Pour ce faire, un guide d'entretien sera utilisé.

Il s'agit, d'une part, d'identifier les activités potentiellement capables de créer des emplois et d'autre part, de décliner ces emplois en termes de profils et de qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'emploi.

L'enquête auprès des jeunes sera réalisée moyennant des entretiens de groupes homogènes (jeunes insérés, jeunes au chômage, jeunes stagiaires en formation).

IV.1. Echantillonnage

L'étude terrain s'effectuera auprès de trois catégories d'acteurs distinctes.

- la première catégorie sera constituée de trois sous-groupes :
 - (a) les acteurs politiques (les élus au niveau des communes et des régions),
 - (b) les acteurs économiques (chambres professionnelles...)
 - (c) les acteurs institutionnels (services des différents départements ministériels, ONG...)
- La deuxième catégorie sera constituée des entreprises et exploitations des différents secteurs d'activités économique dans chaque territoires ;
- La troisième catégorie sera constituée des jeunes en formation, jeunes au chômage et de jeunes insérés.

Vu la limite de durée imposée par l'étude, et sur la base des discussions avec les acteurs institutionnels centraux et locaux, l'échantillon a été limité à une trentaine d'enquêtes et entretiens dans chaque territoire répartis par catégories d'acteurs comme suit.

Tableau 1. Répartition de l'échantillon des acteurs enquêtés

Catégorie	Acteurs	Larache	Tétouan
1	(a) Politiques (élus...) (b) Economiques (Chambre d'agriculture...) (c) Institutionnels (DFP, Artisanat, Tourisme, ONG...)	7 personnes	7 personnes
2	Professionnels	16 personnes	16 personnes
3	Jeunes en formation ou au chômage (entretiens de groupes)	4 groupes	4 groupes
4	Jeunes insérés (entretiens de groupes)	4 groupes	4 groupes
Total		23 personnes et 8 groupes	23 personnes et 8 groupes

IV.2. Guides d'entretien et questionnaires

IV.2.1. Guide d'entretien « Acteurs institutionnels »

Le guide d'entretien servira à recueillir des données et des informations qualitatives respectivement auprès de trois catégories d'acteurs :

- les acteurs politiques locaux (élus au niveau des communes),
- les acteurs économiques locaux (chambres professionnelles...),
- les acteurs institutionnels locaux ; à ce niveau on distinguera d'une part les interlocuteurs chargés de la gestion et de la coordination de l'économie et de l'emploi au niveau local et régional et d'autre part les responsables de l'appareil éducatif et de formation (Délégués régionaux, chefs de services extérieurs).

Ces entretiens seront menés de manière différenciée selon la catégorie d'acteurs interviewée. Le consultant mettra davantage l'accent sur les thèmes correspondants au rôle et au statut de l'interlocuteur. Il est recherché par cette différenciation un recueil d'informations pertinent reflétant des réalités et des perceptions institutionnelles différentes et complémentaires.

Les thèmes qui seront abordés au cours de ces entretiens sont synthétisés comme suit :

- Les caractéristiques économiques de la région et les perspectives futures,
- L'offre et la demande de travail et leurs évolutions et perspectives,
- Les caractéristiques de l'offre de formation et son adéquation avec les besoins économiques.

IV.2.2. Questionnaire « Professionnels » ou « Employeurs »

Les informations recherchées à ce niveau sont ventilées à travers les thèmes suivants :

- Caractéristiques démographiques et socio-économiques des dirigeants d'entreprises (âge, niveau d'études, parcours de formation, expérience professionnelle...),
- Caractéristiques de l'entreprise (statut juridique, secteur d'activité, structure de l'emploi...),
- Le capital humain (effectif, niveaux d'études, niveaux de qualifications, statut...),
- Formation professionnelle (relation avec le secteur de la formation professionnelle, appréciation, besoins en termes de main d'œuvre qualifiée, perspective et stratégie futures...).

IV.2.3. Guide d'entretien « Jeunes »

Les informations recherchées à ce niveau concernent les thèmes suivants :

- Caractéristiques socio-économiques des jeunes (âge, niveau d'études, parcours de formation, expérience professionnelle,...),
- Statuts des jeunes (en formation, lauréat inséré, lauréat au chômage, secteur d'activité, ...),
- Mesures prises pour la recherche d'emploi et problèmes rencontrés ;

- Aspirations d'emploi des jeunes en relation avec les projets de développement de la zone d'étude ; perspectives et stratégies personnelles...).

V. Déroulement des enquêtes et difficultés rencontrées

V.1. Enquête « Institutionnels »

V.1.1. Déroulement

L'enquête a consisté en la rencontre de plusieurs acteurs intervenant directement ou indirectement dans le dispositif de la formation professionnelle du secteur agricole ou des autres secteurs, à savoir l'Artisanat, la Pêche et le Tourisme. Ces rencontres ont permis de recueillir des données et de la documentation utiles pour l'étude.

Des guides d'entretien (cf. annexe) ont été élaborés pour mener ces entretiens et collecter des données quantitatives et qualitatives.

Cette enquête a permis également de recueillir auprès des responsables institutionnels et des organisations professionnelles, les besoins et les attentes en matière de formation et de qualification professionnelle dans les métiers jugés importants dans chaque province.

L'enquête a concerné les acteurs institutionnels indiqués au tableau ci-dessous.

Tableau 2. Acteurs institutionnels enquêtés dans la province de Larache

Institution	Personne rencontrée	Nature de l'information ou de la documentation recueillie
DFP	Délégué Régional de la Formation professionnelle	Appréciations des personnes rencontrées
DRA Tanger-Tétouan	Chef du Département de Développement Agricole ORMVAL	Appréciations des personnes rencontrées + Monographie
EFPA	Directeur EFPA (ITA de Larache)	Appréciations des personnes rencontrées
Chambre d'Agriculture	Président Chambre d'agriculture	Appréciations des personnes rencontrées
Artisanat	Délégué provincial Artisanat	Appréciations des personnes rencontrées + Monographie
Pêche maritime	Délégué provincial Pêche maritime	Appréciations des personnes rencontrées + Monographie
Tourisme	Délégué provincial Tourisme	Appréciations des personnes rencontrées + Monographie
ONG	Président ONG	Appréciations des personnes rencontrées + description projets en cours

Tableau 3. Acteurs institutionnels enquêtés dans la province de Tétouan

Institution	Personne rencontrée	Nature de l'information ou de la documentation recueillie
DFP	Délégué Régional de la Formation professionnelle	Appréciations des personnes rencontrées
DPA Tétouan	Chef de service	Appréciations des personnes rencontrées Monographie Plan régional (Plan Maroc Vert)
CT Asjen	Directeur	Appréciations des personnes rencontrées
EFPA (ITSA Ben Kerrich)	Directeur	Appréciations des personnes rencontrées Projet de l'établissement
Chambre d'agriculture	Président	Appréciations des personnes rencontrées
Artisanat	Délégué provincial	Appréciations des personnes rencontrées Monographie
Pêche maritime	Délégué provincial	Appréciations des personnes rencontrées Monographie
Tourisme	Délégué Régional	Appréciations des personnes rencontrées Monographie
ONG	Président	Appréciations des personnes rencontrées

Ces différentes rencontres avec les acteurs institutionnels ont permis de se faire une idée globale sur les différents secteurs pourvoyeurs d'emploi dans chaque province, de cerner les perspectives d'évolution des différents secteurs économiques et leurs incidences sur les dispositifs de formation professionnelle de la région.

Ainsi, l'enquête institutionnelle a permis d'une part, de recueillir les informations disponibles, de s'imprégner de la réalité des deux provinces et d'identifier les préoccupations relatives au développement local et d'autre part, d'identifier les entreprises et exploitations agricoles les plus intéressantes à enquêter au regard des objectifs de l'étude.

L'enquête a été menée de manière différenciée selon les acteurs interviewés. En effet, lors des entretiens, l'accent a été mis davantage sur les thèmes correspondant au rôle et au domaine d'intervention de l'interlocuteur dans la région :

- Les caractéristiques socioéconomiques et les perspectives d'évolution ;
- La tendance de l'offre d'emploi actuelle les perspectives de son évolution ;
- Les caractéristiques de l'offre de formation et son adéquation avec les besoins économiques de la région.

Il était recherché par cette démarche un recueil d'information pertinent reflétant les réalités et les perceptions des acteurs institutionnels locaux. Ces investigations ont permis de cerner :

- La situation actuelle du secteur au niveau de chaque province ;

- L'organisation professionnelle dans le secteur ;
- L'emploi dans le secteur et les métiers porteurs ;
- La formation professionnelle dans le secteur.

V.1.2. Difficultés rencontrées

Il est à signaler que lors de la réalisation de l'enquête institutionnelle, certaines difficultés ont été rencontrées. En effet, si le contact avec les différents acteurs institutionnels s'effectuait avec beaucoup de facilité, la difficulté résidait dans le moyen d'obtenir des informations fiables et utiles.

Même si, systématiquement dès le premier contact (souvent téléphonique) ou en début de la rencontre, il était expliqué clairement le cadre de l'enquête et la nature de la démarche, les interlocuteurs n'étaient pas toujours rassurés et confiants. Ces difficultés peuvent être résumées par les situations suivantes :

- L'expert a été perçu comme un « auditeur » des services de l'État chargé d'évaluer le travail et les performances des représentants provinciaux des différents Départements considérés ;
- Les interlocuteurs étaient gênés de ne pas disposer de données complètes et fiables de leur propre secteur et étaient donc pressés de terminer l'entretien sans donner de détails.

Il est à noter aussi que le délai court alloué à la phase d'investigation a constitué une difficulté pour organiser des rendez-vous, gérer les déplacements et réaliser les entretiens.

L'enquête institutionnelle s'est étalée sur trois semaines (une dizaine de jours) au courant du mois de décembre 2010.

V.2. Enquête « Exploitations Agricoles »

V.2.1. Déroulement

Sur la base des informations recueillies lors des entretiens avec les acteurs institutionnels et les responsables économiques locaux, il a été procédé au choix des entreprises agricoles à enquêter.

La détermination de l'échantillon d'entreprises s'est effectuée en deux étapes. D'abord, ont été sélectionnées, les entreprises de chaque province sur la base de leurs tailles et de leurs activités agricoles. Ensuite, et sur la base des discussions avec les acteurs institutionnels du secteur, ont été sélectionnées, les entreprises connues pour l'importance de l'emploi permanent ou occasionnel qu'elles offrent.

Ainsi, a été arrêtée une liste représentant les entreprises les plus structurées et les plus mobilisatrices de main d'œuvre, permettant de recueillir des informations pertinentes pour l'étude.

Dans la province de Larache, 25 entreprises ont été sélectionnées initialement pour en choisir 16 qui devaient constituer l'échantillon à enquêter. Toutefois, et vue la difficulté de contacter certaines

exploitations en raison de l'absence d'interlocuteur susceptible de fournir des informations fiables, 19 exploitations agricoles ont composé l'échantillon de l'enquête :

- ✓ 10 exploitations en Fruits Rouges ;
- ✓ 5 exploitations en maraîchage irrigué ;
- ✓ 1 exploitation en arboriculture ;
- ✓ 2 exploitations en élevage (bovin laitier) ;
- ✓ 1 exploitation en grandes cultures (cultures industrielles).

Dans la province de Tétouan, l'enquête a concerné 16 entreprises agricoles :

- ✓ 3 associations PAM ;
- ✓ 2 exploitations avicoles ;
- ✓ 2 exploitations élevage bovin et caprin ;
- ✓ 6 exploitations mixtes : grande culture, élevage ; arboriculture et apiculture ;
- ✓ 1 Coopérative de transformation du lait (COLAINORD) ;
- ✓ 2 Cabinets de vétérinaire.

Dans une première étape, les entreprises ont été contactées soit par téléphone, soit par le biais d'un représentant local du Département de l'Agriculture pour d'une part, présenter l'objet de l'enquête et les inviter à y participer et d'autre part, organiser une rencontre avec le responsable de l'entreprise.

L'enquête s'est effectuée de manière individuelle avec le chef ou le gérant de l'exploitation ; Elle s'est déroulée soit au sein de l'exploitation (11), soit au souk (marché hebdomadaire) (4), soit dans un café (5).

V.2.2. Difficultés rencontrées

Il est à signaler que lors de la réalisation de l'enquête au niveau des entreprises agricoles, certaines difficultés ont été rencontrées :

- Durant la réalisation de l'enquête, les conditions climatiques étaient défavorables (inondations et fortes pluies), ce qui a rendu l'accès aux exploitations difficile voire impossible dans certains cas (ce qui a amené à réaliser l'entretien en dehors de l'exploitation) ;
- Le temps court alloué à l'étude, et par là, aux enquêtes, a constitué une difficulté majeure pour l'organisation des rencontres, la gestion des déplacements et la réalisation des différents entretiens.

L'enquête s'est étalée sur quatre semaines (quinzaine de jours) pendant les mois de novembre et décembre 2011.

V.3. Enquête « Jeunes »

La détermination de l'échantillon des jeunes à enquêter s'est effectuée sur la base des listes des lauréats et des stagiaires en formation au niveau des établissements de formation professionnelle. Le critère principal du choix des jeunes était leur appartenance à la province concernée et a été raisonné de manière à couvrir l'ensemble des situations possibles (jeunes au chômage, jeunes en formation, jeunes lauréats insérés, jeunes lauréats au chômage).

Les rencontres avec les stagiaires en formation ont été effectuées au niveau de l'établissement de formation. Ces rencontres ont été organisées en groupe de 3 ou 4 stagiaires de différents niveaux et filières de formation.

Les lauréats ont été contactés par téléphone et les entretiens ont été effectués individuellement dans un café. De même, les entretiens avec les jeunes actuellement au chômage ont été réalisés en groupe dans un café.

Pour les jeunes qui travaillent en dehors de la province, l'enquête a été menée par téléphone.

Les entretiens se sont déroulés dans une ambiance décontractée. Toutefois, l'impression laissée par ces entretiens est que les jeunes en général ne se montrent pas très motivés par la formation et n'y croient pas beaucoup. Pour eux, « *ce n'est pas la formation qui va assurer une insertion professionnelle* ».

L'enquête auprès des jeunes de la province de Larache a concerné :

- ✓ Deux groupes de quatre stagiaires en formation (ouvriers qualifiés et techniciens) de l'ITA de Larache ;
- ✓ Quatre groupes de lauréats de la formation professionnelle en emploi ;
- ✓ Un groupe de trois jeunes au chômage.

Au niveau de la province de Tétouan, l'enquête a concerné :

- ✓ 5 groupes de jeunes stagiaires en formation (4 groupes en agriculture et 1 groupe dans le tourisme) ;
- ✓ 2 lauréats en emploi (1 en agriculture et 1 dans le tourisme).
- ✓ 2 jeunes lauréats au chômage.

L'enquête « jeunes » s'est effectuée sur deux semaines au courant du mois de décembre 2010.

VI. Autres éléments à prendre en compte pour la conduite des études de ce type

Dans ce type d'étude à petite échelle, et lors de la délimitation des territoires à considérer, il est important de prendre en compte une étude diagnostique rapide à l'échelle nationale afin d'avoir une idée sur la couverture nationale des institutions de formation professionnelle, les flux de formation et d'emploi entre les régions ou les provinces et la localisation des principaux projets de développement économique dans les différentes régions. En effet, commencer par délimiter des territoires sur la base des critères expliqués plus haut (géographique, écologique, culturelle, etc.) ne s'est pas avéré très utile étant donné que les jeunes ruraux stagiaires retrouvés dans chaque province ne sont pas forcément de la région et l'insertion professionnelle après l'achèvement de la formation ne se fait pas non plus forcément dans la région. De ce fait, il est très difficile d'émettre certaines conclusions concernant le développement de telle ou telle formation professionnelle dans telle province en réponse à la mise en œuvre d'un certain nombre de projets de développement économique, etc.

Ce type d'étude dont l'objectif est principalement d'identifier les besoins des professionnels des secteurs économiques pour des métiers et de profils donnés, se basent sur des enquêtes principalement quantitatives afin de s'assurer de l'importance de la demande et de justifier, par là, la nécessi-

té et le besoin de développer une offre de formation en réponse à cette demande. De ce fait, il est nécessaire de prendre toutes les mesures nécessaires (en termes de durée et de volume d'expertise) afin que l'échantillonnage soit le plus large possible et qu'il présente une représentativité statistique afin que les conclusions soient le plus proche possible de la réalité et soient généralisables à une certaine échelle.

Dans le cas où la représentativité statistiques des échantillons considérés n'a pas été possible, il serait préférable de se baser essentiellement sur des guides d'entretien qualitatifs et de travailler sur la base des tendances dégagées par les réponses des interviewés ; Toutefois, cette méthode pose le problème de la validité scientifique des conclusions et de leur généralisation ; Il est donc préférable d'utiliser à la fois des méthodes quantitatives et qualitatives, comme cela a été le cas dans la présente étude, et de se baser sur des échantillons plus larges et statistiquement valides.

Le choix des acteurs institutionnels a été basé sur l'analyse bibliographique concernant les politiques de développement économiques et les programmes de développement dans les deux provinces considérées. Le choix des entreprises agricoles s'est effectué avec les acteurs institutionnels en prenant en considération la diversité des activités, la taille et l'ampleur de l'activité et en essayant de considérer différentes tailles d'entreprises. Cette méthode a permis d'avoir un portrait assez complet de l'offre d'emploi dans chaque province et par là, de faire des recommandations sur le développement d'une offre de formation correspondante.

Toutefois le choix des jeunes enquêtés, et pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut concernant les conditions de l'étude, n'a pas pris en considération des critères importants tels que les différentes catégories d'âge, le sexe, la provenance, etc. Le principal critère pris en compte était la situation actuelle (en formation, en emploi ou au chômage). Par ailleurs, les employeurs n'étaient pas prévus dans l'enquête mais simplement questionnés à l'occasion de la visite des jeunes insérés. A cet effet, les réponses qui peuvent parfois paraître contradictoires (par exemple : les jeunes étaient satisfaits de leur formation, mais pas les employeurs). Là aussi, le problème de la petite taille de l'échantillon se pose avec acuité car dans les enquêtes de satisfaction, la taille de l'échantillon est un élément important. Une autre manière de faire aurait été de mener une étude approfondie sur les besoins en compétences des jeunes insérés en rapport avec le référentiel des compétences du métier mais cela renvoi à d'autres études qui ont trait plus à l'ingénierie des dispositifs de formation, ce qui n'était pas l'objet de la présente étude.

Enfin, il est important de souligner l'utilité de l'exercice surtout pour la conduite d'études similaires dans d'autres pays du Réseaux FAR en prenant en compte les contraintes déjà expliquées plus haut (en termes de méthodologie développée, d'outils d'enquêtes) mais aussi pour les deux provinces considérées pour l'étude au Maroc en termes de recommandations sur l'offre de formation à développer dans les différents secteurs d'activité.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES CONSULTEES

- Etude sectorielle d’Agriculture réalisée en 2007 ;
- Schémas directeurs de la formation par apprentissage du secteur de l’Agriculture, Plan d’Urgence 2008 ;
- Schémas directeurs de la formation par apprentissage du secteur de l’Artisanat, Plan d’Urgence 2008 ;
- Etude d’optimisation des durées de formation (Agriculture, Pêche maritime, et Tourisme), Département de la Formation Professionnelle 2008 ;
- Planification stratégique pour la généralisation de l’approche par compétences (Agriculture, Tourisme, Pêche maritime), 2009 ;
- Plan Maroc Vert : Plans régionaux d’Agriculture (Région Tanger –Tétouan) 2009 ;
- Etude Tourisme : Vision 2020 réalisée en 2010 (une stratégie de régionalisation touristique, de qualité et du développement durable ;
- Répertoire des métiers du secteur du tourisme (REM/REC) 2009 : Ministère de l’emploi et de la formation professionnelle
- Diagnostic du secteur de la pêche maritime, Département de la Pêche Maritime (2007).

TERMES DE REFERENCE DE L'ETUDE

Développement des territoires et besoins en qualification des jeunes ruraux au Maroc

9 juin 2010

1. Informations générales

L'étude est proposée dans le cadre du réseau FAR et du programme de financement ADEX.FAR. Elle contribuera à une meilleure connaissance de la situation au Maroc et sera réalisée au bénéfice de ce pays. La méthodologie utilisée sera définie dans l'optique d'effectuer le même type d'étude dans d'autres pays.

1.1. Le réseau FAR

Le réseau international « Formation Agricole et Rurale » ou plus simplement « Réseau FAR »¹² est né de la volonté des participants d'un atelier international sur la formation de masse en milieu rural tenu à Ouagadougou, Burkina Faso, en 2005, de pouvoir poursuivre le travail commun de réflexion sur la formation professionnelle dans le cadres des politiques nationales de formation agricole et rurale. C'est un outil d'échange, d'analyse, de production de références et de capitalisation d'expériences dans le but d'appuyer les équipes nationales à élaborer les stratégies nationales de FAR au bénéfice des producteurs agricoles et des ruraux. Le réseau contribue aussi à former et à structurer une expertise locale de haut niveau destinée à accompagner les réformes institutionnelles dans la mise en place de dispositifs de formation adaptés.

Le réseau est doté d'un comité de pilotage composé des représentants de treize pays qui sont, par ordre alphabétique, l'Algérie, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, la Guinée, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Sénégal, le Tchad et la Tunisie.

Un secrétariat exécutif basé en France au sein de Montpellier SupAgro¹³ est chargé d'exécuter les programmes d'activité validés par le comité de pilotage.

1.2. Le programme ADEX.FAR

Sur la période 2010-2012, le comité de pilotage du Réseau FAR a arrêté un programme d'activités intitulé « Appui au Développement de l'Expertise en Formation professionnelle et technique Agricole et Rurale dans les pays du sud » (ADEX.FAR).

Ce programme poursuit les quatre objectifs suivants :

1. Mutualiser, capitaliser et diffuser les références existantes sur les politiques et les dispositifs de formation professionnelle et technique en milieu rural ;
2. Renforcer les compétences et les capacités d'intervention des acteurs en charge de l'élaboration de straté-

¹² Se reporter au site www.far.agropolis.fr et à sa bibliothèque numérique (<http://www.agropolis.fr/formation/formations-agricoles-rurales-bibliotheque.php>) pour toute information supplémentaire, notamment les références bibliographiques citées dans nos documents.

¹³ Nom du Centre international d'études supérieures en sciences agronomiques réunissant depuis 2007 l'école d'agronomie de Montpellier, le CNEARC, la SIARC et le CEP de Florac (voir www.supagro.fr).

gies nationales et de la mise en œuvre des dispositifs de formations professionnelles et techniques agricoles et rurales ;

3. Favoriser les synergies et les partenariats entre acteurs et développer les argumentaires nécessaires aux décisions relatives au développement des dispositifs de FAR en faveur de la formation des producteurs ;
4. Produire des références dans les domaines où sont constatées de profondes carences.

Le programme ADEX.FAR bénéficie du financement de l'Agence Française de Développement (AFD) et sa maîtrise d'ouvrage est déléguée à Montpellier SupAgro.

2. Contexte et enjeux de l'étude

2.1. La production agricole au sens large, activité principale en milieu rural

L'agriculture, entendue dans son sens le plus large d'ensemble des activités développées par l'homme pour obtenir les produits végétaux et animaux qui lui sont utiles, est de loin le principal secteur économique en milieu rural dans les pays en développement. A l'échelle des familles, elle permet la production pour l'autosubsistance et pour le commerce. Elle joue également cinq rôles au niveau national qu'on peut schématiser comme suit :

- garantir l'alimentation des populations tant rurales qu'urbaines et la sécurité alimentaire,
- accroître les ressources en devises de la nation par les exportations,
- gérer et protéger les ressources naturelles dans le cadre d'un développement durable, en prenant aussi en compte la prévention des désastres naturels,
- améliorer les conditions de vie et le revenu des populations, donc lutter contre la pauvreté, prévenir les conflits sociaux et contribuer au développement humain,
- assurer l'emploi et l'auto emploi des actifs, y compris en favorisant l'installation des jeunes et l'évolution professionnelle.

L'agriculture constitue un secteur fragmenté, hétérogène et complexe¹⁴ qui doit être analysé à la fois dans son environnement naturel, économique et social. Les exploitations agricoles, qu'elles soient entrepreneuriales, familiales ou paysannes, combinent aussi le plus souvent des activités multiples qu'il importe d'appréhender *per se*¹⁵ et en relation avec les nombreuses activités en milieu rural telles que :

- des activités de production en amont du secteur agricole : fabrication et réparation d'outils, de machines et de matériel, ou en aval : transformation des produits agricoles et alimentaires,
- des activités de services liées à l'agriculture : commercialisation, transport, stockage, santé animale, conseil agricole, crédit...
- des activités de production de type artisanal avec de très nombreux corps de métiers concernés : maçonnerie, mécanique, menuiserie, forge, chaudronnerie, tissage, vannerie, couture, poterie...
- d'autres importantes activités de services : commerce, restauration, éducation, santé, administration, communication, presse, radio, tourisme...

Parallèlement à la production agricole, les entreprises rurales autres que celles exerçant des activités agricoles – elles opèrent dans les domaines venant d'être cités et se caractérisent souvent par leur très petite taille, leur éparpillement et leurs ressources limitées en termes de compétences et de capitaux – forment un maillon essentiel du développement des territoires. Dans de nombreux pays en développement, les femmes contrôlent ou possèdent un fort pourcentage des petites entreprises qui pourvoient aux besoins locaux ; il est donc considéré qu'accompagner l'investissement et le développement de ces entreprises peut améliorer non seulement le statut de la femme mais surtout constituer le premier facteur de réduction de la malnutrition.

¹⁴ On pourrait en outre le classer comme largement informel dans le sens donné par les statisticiens de secteur constitué d'unités de production n'ayant pas de comptabilité complète déclarée. Mais des points de vue fiscal et social, cela n'empêche pas le paiement de taxes et l'existence de contrats de travail, recevant justement les mêmes qualificatifs d'informels.

¹⁵ Elles constituent un système souvent complexe, ce qui est par exemple mis en évidence dans le concept de « système d'activités » ; la terminologie utilisée en anglais, « livelihood systems », et en espagnol, « sistemas de subsistencia », fait d'ailleurs ressortir l'importance de l'autosubsistance comme objectif, avec le préalable que l'unité de pertinence de l'analyse socio-économique est la famille.

2.2. La formation professionnelle et technique agricole et rurale en Afrique

Après « l'éducation universelle » ou « l'éducation pour tous » en passe d'être atteinte au niveau mondial avec toutefois de grandes disparités d'un pays à l'autre, voire un échec relatif en Afrique des politiques d'éducation dont les objectifs sont encore trop fixés d'en haut, la communauté internationale se mobilise progressivement autour des questions de l'emploi et de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Les Etats et les bailleurs de fonds proposent de porter les efforts sur le renforcement des capacités des ressources humaines, ou en d'autres termes investir dans ce qu'on a coutume d'appeler le « capital humain ». Fournir un emploi décent et productif à tous, femmes et jeunes inclus, constitue aussi la deuxième cible du premier des huit Objectifs du Millénaire pour le Développement, « réduire l'extrême pauvreté et la faim ».

Les travaux récents concernant la formation agricole et rurale s'accordent à souligner que les besoins en matière de formation professionnelle dans les pays en développement sont très importants, et que les dispositifs actuels de formation ne sont pas toujours adaptés aux enjeux du développement rural de ces pays. Par exemple et d'une manière générale, les appareils éducatifs publics agricoles actuels de nombreux pays d'Afrique sud-saharienne¹⁶ se caractérisent par leur atomisation entre plusieurs ministères de tutelle, leur cloisonnement entre niveaux différents, voire entre niveaux équivalents, leur absence de relations avec le système éducatif primaire, secondaire et technique, ainsi que leur éloignement fréquent du milieu professionnel agricole et des organismes de recherche. Il faut également noter l'important déséquilibre des flux d'élèves au détriment des formations professionnelles de base, notamment des producteurs qui sont pourtant les acteurs des évolutions de la profession agricole. Parallèlement de souvent très nombreuses initiatives sous forme de projets générés par les secteurs privés, associatifs et de la coopération internationale sont peu intégrées au système public alors qu'elles mériteraient d'être mieux connues et valorisées.

Dans les pays du Maghreb, la formation professionnelle agricole est essentiellement structurée sous forme de dispositifs publics mais nécessite toutefois des adaptations pour mieux accompagner le développement agricole et rural. Les politiques de relance de l'agriculture en cours mettent d'ailleurs l'accent sur la mise à niveau nécessaire de l'appareil de formation, considéré comme un point clé de leur réussite. Les principales carences signalées par les autorités locales portent notamment sur la dimension de l'appareil, l'architecture globale du système (avec pareillement des flux de formation déséquilibrés au détriment des producteurs), la diversification des filières, l'adaptation des programmes, l'amélioration de la pédagogie et la formation des formateurs.

En outre, la formation professionnelle et technique agricole et rurale fait généralement figure de parent pauvre au point de vue économique : les budgets qui lui sont alloués sont très faibles au regard de l'importance des besoins. Et si dans le meilleur des cas les besoins en formation sont estimés, il faut pouvoir convaincre les décideurs nationaux et internationaux qu'il est indispensable d'investir dans ce secteur. Il manque à ce sujet un argumentaire économique qui permettrait de guider les choix des responsables, ce qui suppose l'existence d'outils méthodologiques et d'études dans ce domaine.

2.3. Le défi démographique de l'Afrique et l'enjeu que constituent les jeunes ruraux

L'Afrique sud-saharienne est la partie du monde appelée à connaître la plus forte progression démographique entre 2000 et 2050 (+ 1,1 milliard d'habitants), et selon toute vraisemblance, la population de l'Afrique de l'Ouest par exemple doublera d'ici 2050. En dépit de l'accélération considérable des taux d'urbanisation (le seuil des 50 % d'urbains devrait être franchi en 2015), c'est la seule région au plan mondial dont la population rurale continuera à croître en valeur absolue. Ces défis démographiques interrogent d'ailleurs le devenir de l'ensemble des sociétés africaines et, en ce qui concerne la formation et l'insertion des jeunes en milieu rural,

¹⁶ Le lecteur notera ici qu'à l'instar du géographe Robert Chapuis, nous préférons ce terme à celui d'Afrique subsaharienne car s'il y a des minerais et éventuellement du pétrole sous le Sahara, en revanche il n'y a pas d'Etats...

impliquent dans un premier temps d'optimiser les faibles moyens mis en œuvre, puis dans un deuxième temps de reconsidérer l'échelle des actions de formation à engager.

La qualification des jeunes ruraux¹⁷ est un enjeu majeur pour le développement. Il est clair que la professionnalisation de l'agriculture doit reposer, non seulement sur l'acquisition de compétences scientifiques et techniques afin de maîtriser les évolutions des techniques de production, de transformation et de commercialisation, mais aussi sur un accroissement des capacités d'analyse et de gestion ainsi que sur une formation citoyenne pour la construction d'une démocratie décentralisée et la gestion raisonnée des ressources naturelles¹⁸.

2.4. La problématique de la décentralisation et le rôle des collectivités territoriales

Qui dit développement territorial, dit aussi décentralisation afin de donner aux citoyens la maîtrise de leur développement parce que les administrations centrales n'ont souvent pas les capacités suffisantes pour améliorer les conditions de vie des populations, gérer de manière équitable et durable les ressources naturelles et finalement, lutter contre la pauvreté. La gouvernance décentralisée exige qu'on tienne compte de la complexité des sociétés et qu'on donne des responsabilités aux citoyens dans une visée démocratique, tout en veillant au renforcement des contrôles sur l'administration locale et à sa cohérence avec les politiques nationales. Or les communautés rurales de nombreux pays d'Afrique sont peu structurées et dans l'incapacité de participer au processus de décentralisation, quand ce n'est pas, parfois même, leur organisation sociale qui s'avère mal adaptée ou peut constituer un obstacle. Cette situation rend difficile, entre autres, l'expression des besoins, l'appropriation et la gestion durable des processus mis en œuvre pour la création des biens et des services.

La décentralisation nécessite d'organiser la participation et la concertation de tous les acteurs grâce à des collectivités territoriales reconnues comme principales animatrices du développement et fédérant les initiatives des acteurs locaux, publics et privés, en faveur du développement des territoires concernés. Il importe d'autant plus de réfléchir sur les types de qualifications à offrir aux jeunes ruraux afin de leur permettre de devenir partie prenante des processus de décentralisation et de développement territorial que les conseils généraux de département, les conseils municipaux et leurs organisations spécifiques ont parfois aussi reçu le mandat de la gestion des dispositifs de formation à l'échelle de leur territoire.

3. Description de l'étude

3.1. Objectif de l'étude

Le développement des territoires ruraux est un processus dynamique et complexe avec des enjeux de différente nature, économique, sociale et environnementale. Les activités économiques sont primordiales mais un des défis majeurs du point de vue social est la mise en place d'une bonne coordination entre les acteurs concernés, ce qui doit intégrer leur implication et leur représentation dans un espace de concertation organisé. Le développement doit évidemment inclure l'agriculture qui, d'une part, est l'activité la plus susceptible d'avoir un impact sur l'environnement et, d'autre part, est exercée conjointement à d'autres, avec des complémentarités et des compétitions, en termes de main-d'œuvre, de capital, etc.

¹⁷ Il n'y a pas de définition de ce qu'on entend par jeunes ruraux et il y a de nombreux cas de figures si on se réfère au système éducatif des pays : par exemple, jeune jamais scolarisé même en école primaire, jeune arrêtant ses études après le primaire, jeune déscolarisé pour différentes raisons (familiales, économiques...), jeune en situation d'échec scolaire, jeune dans l'enseignement secondaire général ou technique, jeune en apprentissage de type informel ou dual...

¹⁸ Voir A. Maragnani, *Les enjeux de la formation professionnelle et technique dans le secteur agricole et le milieu rural. Cas de l'Afrique de l'ouest de la formation professionnelle et technique dans le secteur agricole et le milieu rural*, DGCID, Paris, janvier 2008, 25 p.

La notion de territoire sera appréhendée dans le sens d'espace caractérisé par une cohésion géographique, écologique, économique, culturelle et sociale, une sorte de « pays » ou de « terroir » aux contours à définir au cas par cas, plutôt que dans un sens classique de division administrative aux frontières fixes ou en référence à des valeurs dites « traditionnelles »¹⁹. Le territoire est en quelque sorte « l'espace de relations et d'échanges des acteurs locaux » selon une définition fonctionnelle large de plus en plus reprise. Constatons tout de même que les découpages politiques recouvrent souvent des réalités géographiques et culturelles pertinentes.

Il importe d'étudier les besoins en formation d'un territoire dans lequel ont été préalablement identifiés les objectifs de développement à atteindre (par exemple, pérenniser une population sur un territoire, développer l'agriculture sans dégrader l'environnement, promouvoir la diversification des filières agricoles et la transformation locale des produits, assurer la viabilité des structures d'exploitation agricole, mettre en valeur les ressources du patrimoine local, favoriser un sentiment d'appartenance collectif au territoire...).

Dans le même sens, toute action de formation doit à la fois être conçue et réalisée par rapport à des réalités locales et être articulée sur les politiques de développement rural et agricole. Cela suppose donc la disponibilité ou la réalisation d'un diagnostic rapide du territoire concerné, diagnostic nécessaire à la compréhension de la logique de chaque groupe d'acteurs et à la déduction de ses besoins en emplois

Ces préalables posés, l'étude a pour objet d'identifier, du point de vue de l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle et technique, les besoins actuels et futurs en qualification des jeunes ruraux de deux ou trois territoires représentatifs du milieu rural au Maroc. Il conviendra également de faire ressortir les constats généralisables et les pistes d'action pertinentes à l'échelle du pays.

Par l'expression « l'ensemble des acteurs », nous signifions les représentants de toutes les institutions impliquées dans la formation professionnelle et technique agricole et rurale sur les territoires identifiés pour l'étude, que ces institutions soient publiques, privées, associatives, non formelles, et quel que soit leur niveau d'intervention, national, régional, local, voire international... On pourra à titre d'exemple non exhaustif interroger :

- les différents ministères (Agriculture, Développement rural, Education nationale, Enseignement technique, Formation professionnelle, Finance, Budget, Emploi, Intérieur, Développement social et Solidarité, Aménagement du territoire, Environnement, Ressources naturelles...);
- les collectivités territoriales aux échelons existants (communes, districts, provinces, régions...);
- les organisations de la vie économique (entreprises, coopératives, organisations professionnelles, unions de producteurs, syndicats, chambres professionnelles, chambres consulaires...);
- les collectifs de développement local (communautés villageoises, associations, groupes de base...);
- les organismes variés de formation, publics et privés (responsables et formateurs);
- les groupements d'usagers (associations d'apprenants, de parents...);
- les institutions traditionnelles, religieuses, culturelles...;
- les media de communications (télévision, presse spécialisée...);
- les organismes nationaux et internationaux de coopération (système des Nations Unies, banques de développement, Union européenne, coopérations bilatérales...).

Il ne s'agit donc pas d'une analyse de l'offre en formation, bien qu'il soit nécessaire de connaître précisément les formations existantes, par exemple en faisant un inventaire suffisamment complet et précis. Il ne s'agit pas non plus d'une étude de la demande, les jeunes ruraux ou leur famille indiquant ce qu'ils souhaitent, mais bien d'un diagnostic partagé des besoins en formation dans lequel, au risque d'insister, les populations rurales et les producteurs agricoles sont des acteurs à part entière.

¹⁹ Une expression comme « la fabrique des territoires » souligne bien que c'est une construction sociale, donc provisoire et évolutive, et il est d'autant plus important de ne pas s'enfermer dans une définition préalable.

Les résultats de l'étude seront diffusés auprès des représentants du réseau FAR dans les onze autres pays africains que le Maroc dans le but d'apporter non seulement des éléments d'information et de réflexion mais encore un appui pour réaliser le même travail dans ces pays dans la perspective de contribuer à l'éclairage des décideurs du secteur sur les choix politiques et stratégiques de développement des dispositifs de formation capables d'assurer l'insertion professionnelle et sociale optimale des jeunes ruraux.

3.2. Méthodologie suggérée

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la prestation relèvent de la compétence du consultant conformément à l'objectif et aux résultats attendus de l'intervention. La note de manifestation d'intérêt demandée servira de base de discussion avec le réseau FAR pour la méthodologie à utiliser.

Le consultant pourra analyser et améliorer la démarche tenant compte des quatre phases suivantes :

1. **Elaboration de la méthodologie :**

Le consultant indiquera comment il accèdera au diagnostic de territoire et il donnera les raisons du choix de la méthode d'analyse des besoins, illustrées par des exemples d'études et de travaux dans lesquels la méthode d'analyse choisie a déjà été utilisée ; le consultant pourra proposer un guide d'entretien ou tout autre élément jugé utile pour mener à bien ce travail.

2. **Recherche et analyse bibliographique :**

Le consultant cherchera les données bibliographiques et documentaires relatifs aux expériences de diagnostic en possession des structures travaillant sur la problématique de développement des territoires. Il en fera la revue – analyse, commentaires et exploitation – afin de délimiter le cadre de l'étude de la situation actuelle ; les annotations des données seront d'ailleurs considérées comme un outil de travail essentiel²⁰.

3. **Enquêtes :**

Le consultant identifiera et localisera les acteurs majeurs concernés par la formation professionnelle et technique en milieu rural. Il les interrogera afin d'avoir une première analyse des besoins en qualification à un niveau qu'on pourra qualifier de « groupes uni-acteurs » ; si ces groupes sont hétérogènes, il conviendra alors de définir des sous-groupes dans lesquels une position peut être clairement établie. C'est à l'issue de cette phase que le consultant élaborera les premiers éléments de l'analyse qui serviront à la concertation entre les acteurs (phase suivante).

4. **Débats :**

Sur la base des éléments de diagnostic réunis pendant la phase précédente, le consultant organisera des débats entre les représentants des différents groupes d'acteurs (réunion de groupes « multi-acteurs ») pour aboutir à un diagnostic partagé entre tous les acteurs²¹.

3.3. Résultats attendus

Le consultant présentera :

- Des éléments contextuels du secteur agricole ;
- Une revue sommaire des politiques et des pratiques de développement agricole et rural en cours, sans omettre les éventuelles actions visant à préparer une partie des jeunes ruraux à une insertion en milieu urbain ;
- L'environnement institutionnel de l'enseignement technique et de la formation professionnelle ;

²⁰ Des données provenant des documents eux-mêmes (notamment le résumé) ou d'ailleurs (par exemple, compte rendu dans des périodiques scientifiques) sont parfaitement acceptables pourvu que les guillemets soient systématiquement utilisés et les sources soient toujours clairement indiquées.

²¹ Le consultant devra choisir les termes les plus appropriés et les définir lorsque nécessaire. Par exemple, il est possible et recommandé de poser la différence entre négociation (rapprochement d'opinions divergentes) et concertation (opinions consensuelles).

- Un inventaire rapide des formations existantes concernant l’agriculture et les métiers ruraux, en mettant l’accent chaque fois que cela est possible sur le lien entre les stratégies de développement et de formation en milieu rural ;
 - L’identification précise des acteurs concernés par la formation professionnelle et technique agricole et rurale en mentionnant leurs rôles réels et la façon dont chacun des acteurs exprime respectivement les besoins en qualification des jeunes ruraux ;
 - Les besoins en qualification issus du diagnostic concerté et, dans la mesure du possible, la quantification dans le temps et dans l’espace, des besoins en qualification des jeunes ruraux ;
 - les recommandations et suites à donner à cette étude ;
- ces deux aspects qui revêtent un caractère opérationnel certain sont à prendre en considération dans le rapport : le consultant pourra par exemple proposer des mesures stratégiques sur les façons de pourvoir les territoires étudiés en jeunes ayant reçu des formations leur permettant d’amorcer ou de renforcer le développement agricole et rural (grandes mesures et leur agencement, moyens nécessaires, projets spécifiques et réflexion sommaire sur leur faisabilité...).

Pour les principaux besoins en qualification identifiés, le consultant détaillera les expériences réussies de formation professionnelle répondant bien à l’objectif d’insertion des jeunes dans des activités de développement des territoires ; il analysera notamment :

- les dispositifs de formation qu’ils soient publics ou pas (type et cible de la formation, modalités de fait ou formalisées de reconnaissance des compétences acquises, comment la formation permet de stimuler le développement, de réduire la pauvreté, etc.) ;
- la concordance entre les objectifs affichés par les systèmes de formation et les acteurs impliqués ;
- les moyens mobilisés et les instruments financiers institués.

Enfin, le consultant prendra un soin particulier à décrire de façon claire et concrète la méthodologie mise en œuvre. Il analysera ladite méthodologie en précisant sur quels éléments il est nécessaire de porter les améliorations et/ou d’effectuer les adaptations pour la conduite d’études similaires dans d’autres pays. Ce travail prendra la forme de proposition technique au démarrage de la prestation et constituera une annexe indispensable du rapport d’étude.

4. Profil du consultant recherché

4.1. Compétences et expérience professionnelle demandées

Pour cette étude, il est recherché un (1) consultant de préférence ressortissant d’un pays membre du Réseau FAR (voir paragraphe 1.1) justifiant :

- d’une formation universitaire supérieure sanctionnée par un diplôme dans un ou plusieurs des domaines suivants : gestion des ressources humaines, science de l’éducation et de la formation, conseil en formation, coordination pédagogique, ingénierie des dispositifs de formation, ingénierie des systèmes et de la formalisation des emplois, sociologie rurale, sciences agronomiques ou vétérinaires, économie du développement, gestion des territoires ;
- d’au moins dix (10) années d’expérience professionnelle en analyse-évaluation des besoins en formation et en ingénierie de formation ;
- d’une connaissance approfondie du contexte de développement agricole et rural dans les pays membres du Réseau FAR et notamment au Maroc ;
- de connaissances des principales problématiques et des dispositifs de formation professionnelle et technique dans les pays membres du Réseau FAR et notamment au Maroc ainsi que des stratégies nationales existantes concernant la formation agricole et rurale de masse ;

- de bonnes connaissances de la dynamique des expériences de décentralisation et du contexte des pays membres du Réseau FAR et notamment le Maroc de la maîtrise d'ouvrages publics et privés ;
- d'une bonne maîtrise de la démarche contrat de plan mis en œuvre dans les expériences de partenariat Etat-région.

4.2. Autres compétences obligatoirement requises

- Qualités d'écoute et d'observation ainsi que de dialogue, d'animation, de facilitation de débats afin d'identifier les opinions des différents acteurs de la FAR et d'encourager leur concertation.
- Sens de l'organisation, autonomie de travail, capacités d'analyse et de formulation des idées, sensibilité aux critiques.
- Capacités de synthèse et de rédaction.
- Maîtrise de la langue française aussi bien à l'écrit qu'à l'oral.
- Connaissance souhaitable des langues locales selon les lieux d'enquêtes.
- Maîtrise des logiciels Word et Excel.

5. Lieu, durée, échéance, organisation et calendrier de la prestation

5.1. Lieux, durée et échéance de la prestation

La prestation se déroulera au Maroc : à Rabat pour les rencontres avec le représentant national du réseau FAR, les instances de décision concernées, les intervenants dans le secteur de la FAR mais également et surtout dans tout autre lieu du territoire national proposé par le consultant en accord avec le représentant national et après en avoir informé le secrétariat exécutif du réseau FAR.

La durée de la prestation sera de **quarante-cinq (45) jours**, donc week-ends exclus, s'étalant sur une période minimale de neuf (9) semaines calendaires et maximale de dix-huit (18) semaines calendaires.

La prestation démarrera après la sélection du consultant. Elle se déroulera entre août et décembre 2010. Le rapport sera remis dans un délai d'une semaine après la fin de la prestation.

5.2. Organisation et calendrier prévisionnel de la prestation

Le consultant assurera entièrement sa propre logistique (ordinateur, communication, transport, hébergement, assurance...). Il bénéficiera de l'appui du représentant national du réseau FAR en ce qui concerne la facilitation des rencontres, l'appui méthodologique et bibliographique, etc.

La langue de travail dépendra des lieux où seront effectuées les enquêtes et l'emploi des langues vernaculaires sera un atout considérable donc hautement recommandé.

La langue de rédaction sera le français, les annexes et guides devront être traduits en français si besoin est. Le résumé de l'étude devra être produit en versions française et anglaise. Toutes les communications écrites dans le cadre de la prestation devront être en langue française.

Le chronogramme suivant détaille le calendrier prévisionnel de travail :

Etapes	Durée en jours
Préparation (bibliographie, mise au point méthodologique)	4
Echange et coordination avec le réseau FAR (représentant national et secrétariat exécutif) concernant la préparation	1

Soumission des premiers travaux et retour rapide du réseau

Travail de « terrain », enquêtes	25	
Atelier de restitution (préparation, organisation, présentation)	1	
Rédaction du rapport	10	← Soumission et retour du réseau en quinze (15) jours maximum
Finalisation du rapport	3	
Préparation et présentation orale du rapport	1	← Coordination avec le réseau FAR
Total	45	

6. RAPPORT D'ETUDE

6.1. Rapport d'étude et rapport définitif

Le rapport d'étude sera soumis une semaine au plus tard après la fin de la prestation en version électronique aux formats Word et PDF. Les éventuels tableaux et graphiques seront intégrés au texte sous format Excel.

Les commentaires du réseau FAR seront transmis au consultant dans un délai maximum de quinze (15) jours après réception du rapport d'étude.

Le délai alloué au consultant pour répondre aux commentaires et produire le rapport définitif sera de quinze (15) jours sauf accord préalable du secrétariat exécutif du réseau, par exemple en cas de besoin de données de terrain supplémentaires. Le rapport définitif sera à remettre pareillement en version électronique Word et PDF au secrétariat exécutif qui en fera copie aux membres du comité de pilotage. Il sera propriété pleine et entière du réseau FAR qui en réservera donc le droit d'utilisation ainsi que des données recueillies lors de la prestation.

6.2. Contenu du rapport

Le rapport définitif comprendra un résumé, une liste des abréviations utilisées, une carte du pays avec les zones d'enquêtes et une table des matières. Le résumé, rédigé en français et en anglais, sera de type « exécutif » avec inclusion des principales recommandations.

Les citations seront faites en français dans le texte et seront indiquées en langue originale avec détail de la source en note infrapaginale. Pareillement, les références à des documents utilisés seront notées de façon détaillée en bas de page (auteurs, date, titre du document en langue originale avec traduction en français entre crochets, éditions et lieu, pages concernées).

Le rapport comprendra également au moins les annexes suivantes :

- les présents termes de références ;
- la note méthodologique qui pourra servir aux autres pays du réseau FAR pour faire un travail similaire ;
- la liste des documents consultés référencés de façon détaillée et homogène²², littérature grise incluse ;
- le calendrier de déroulement de la prestation ;
- les coordonnées détaillées des personnes rencontrées listées par ordre alphabétique des organisations ou dans un autre ordre jugé pertinent par le consultant (les cartes de visites pourront être scannées) ;
- le compte rendu court des principales rencontres avec indication du lieu, de la date, de l'heure et de la durée approximative de la rencontre sera bienvenu ;
- éventuellement un glossaire des principaux concepts et des termes techniques utilisés ;

²² Par exemple, avec utilisation d'une méthode bibliographique telle que le « Chicago Manual of Style ».

7. Contact et documents à soumettre par les candidats

7.1. Documents à soumettre

Les candidats à cette étude devront adresser au réseau FAR (voir coordonnées ci-dessous) au plus tard le 30 juin 2010 un dossier constitué des trois documents suivants :

- leur curriculum vitae avec détails des compétences et expériences en rapport avec l'étude ;
- une note de manifestation d'intérêt de quelques pages portant sur la compréhension générale de la prestation, la présentation de la problématique, une esquisse de la méthodologie de travail et des principales activités prévues pour réaliser l'étude en tenant compte de la durée de la prestation, ainsi que de tout autre élément jugé utile par les candidats ;
- une proposition financière précisant les honoraires demandés ainsi que les frais de documentation, de déplacement et de séjour. Les frais de documentation et de déplacement seront remboursés sur justificatifs, ceux de séjour seront pris en compte sur les bases réglementaires d'attribution de *per diem* (taux de mission du ministère français des Finances). Il pourra être demandé au consultant de faire parvenir au secrétariat exécutif du réseau FAR tout ou partie des documents collectés lors de la prestation, que ce soit sous forme papier ou électronique, ce faire et avec les autorisations nécessaires afin de les mettre à disposition des membres du réseau.

Les candidatures seront examinées par le secrétariat exécutif du réseau FAR en relation avec les membres de son comité de pilotage et en concertation avec le comité de suivi du programme ADEX.FAR. La note de manifestation d'intérêt sera un élément important de choix et pourra faire l'objet de demandes de précision.

7.2. Coordonnées du réseau FAR

Adresse : Réseau FAR – 1101, avenue Agropolis – BP 5098 – 34093 Montpellier Cedex 5 – France

- Adama COULIBALY, président du comité de pilotage du réseau FAR
Tél. : + 225-21 25 09 39 – Fax : 225-21 25 61 97 – Courriel : katienet@aviso.ci
- Bernard CAVAILLÉ, secrétaire exécutif du réseau FAR
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 59 – Courriel : bernard.cavaille@educagri.fr
- Igor BESSON, chargé de mission, programme ADEX.FAR
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 22 – Courriel : igor.besson@supagro.inra.fr
- Cécile DURAND, assistante,
Tél. : + 33-(0)4 67 61 70 63 – Fax : + 33-(0)4 67 61 70 67 – Courriel : cecile.durand@supagro.inra.fr
- Evelyne GALTIER, assistante pour la logistique
Tél. : + 33-(0)4 67 61 70 70 – Courriel : evelyne.galtier@supagro.inra.fr.

ANNEXES :

GUIDES D'ENQUETE

Annexe 1.

Guide d'entretien avec les institutionnels – Agriculture

LES POINTS A TRAITER AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

- 1. Information des responsables des institutions rencontrées sur le cadre, les objectifs et les finalités de l'étude, objet de la mission ;**
- 2. Recherche documentaire (études récentes, monographies...) au niveau de la région en relation avec :**
 - Le secteur agricole ;
 - La main d'œuvre et l'emploi en milieu rural ;
 - La formation professionnelle agricole.
- 3. Situation actuelle du secteur agricole dans la province**
 - L'importance socio-économique de l'agriculture au niveau de la province ;
 - Son importance par rapport aux autres provinces de la région ;
 - Les principales vocations agricoles de la province ;
 - Projets de développement agricoles réalisés, en cours de réalisation ou prévus.
- 4. Situation actuelle de l'emploi dans le secteur agricole**
 - Les filières qui emploient le plus de main d'œuvre (Permanente et saisonnière) ;
 - Les caractéristiques de l'emploi (mobilité, qualification, technicité, genre...) ;
 - Les points forts et les points faibles de l'emploi dans la province.
- 5. Situation actuelle de l'offre de la formation professionnelle**
 - Le rôle des établissements de la formation professionnelle agricole dans la région ;
 - Adaptation des programmes de la formation aux besoins de la profession ;
 - Le rôle de la formation professionnelle agricole ;
 - Les freins de développement de la formation professionnelle agricole.
- 6. Perspectives d'avenir**
 - Le développement du secteur agricole ;
 - Les besoins en main d'œuvre dans les années avenir ;
 - Les métiers porteurs.
- 7. Attentes de l'institution**

- Le développement de la formation professionnelle agricole pour accompagner les projets de développement ;
- Possibilités d'amélioration de la formation par apprentissage au niveau de la province.

NB/ Thèmes spécifiques :

ANAPEC : Offre et demande d'emploi dans le secteur agricole

Agriculture : Plan Maroc Vert ; DAS : Projets de développement rural et social, INDH...

Annexe 2.

Guide d'entretien avec les institutionnels - Artisanat

LES POINTS A TRAITER AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

- 1. Rappel du cadre de l'Etude, Objectifs et Missions**
- 2. Recueil de compléments documentaires concernant le secteur de l'artisanat (études récentes, monographies...) au niveau de la région**
 - Les filières et spécificités régionales
 - L'emploi et la main d'œuvre
 - La formation professionnelle dans les métiers de l'artisanat
- 3. Situation actuelle du secteur de l'artisanat dans la région**
 - L'importance socio-économique de l'artisanat au niveau de la province
 - Son importance par rapport aux autres provinces de la région
 - Les caractéristiques du secteur de l'artisanat (produit/client, type d'acteurs de production, degré de technicité, etc.)
 - Les principaux métiers de l'artisanat dans la province
 - Projets de développement dans le secteur de l'artisanat réalisés, en cours de réalisation ou prévus
- 4. Situation actuelle de l'emploi dans le secteur de l'artisanat**
 - Les caractéristiques de l'emploi (mobilité, qualification, technicité, genre...)
 - Les métiers qui emploient le plus de main d'œuvre
 - Les points forts et les points faibles de l'emploi dans la province
 - Les métiers émergents et porteurs et les qualifications
- 5. Situation actuelle de l'offre de la formation professionnelle**
 - Partenariat formation-profession
 - Le rôle des établissements de la formation professionnelle dans les métiers de l'artisanat dans la région
 - Adaptation des programmes de la formation aux besoins de la profession
 - Les freins de développement de la formation dans le secteur de l'artisanat
- 6. Les difficultés actuelles**
 - Technologie/Production
 - Professionnalisme / Qualification

- Formation (initiale, continue, par apprentissage)
- Matières premières/ Marché / Commercialisation
- Commercialisation/distribution

7. Perspectives d'évolution

- Les tendances actuelles du secteur de l'artisanat
- Les besoins en main d'œuvre dans les années à venir
- Les besoins en formation
- Les métiers porteurs, métiers émergents
- Matière première

8. Conditions d'accompagnement de l'évolution du secteur de l'artisanat

- Qualification de la main d'œuvre (besoins)
- Formation initiale / Formation continue
- Encouragement et accompagnement du secteur
- Organisation du secteur (Partenariat / Profession / Formation)

9. Attentes de l'institution

- Restructuration de l'offre de formation (création, suppression, actualisation de filières...)
- Mise à niveau du dispositif de formation (reconversion, recrutement, perfectionnement)
- Possibilités d'amélioration de la formation au niveau de la province

Annexe 3.

Guide d'entretien avec les institutionnels - Tourisme

LES POINTS A TRAITER AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

- 1. Information des responsables des institutions rencontrées sur le cadre, les objectifs et les finalités de l'étude, objet de la mission ;**
- 2. Recherche documentaire (études récentes, monographies...) au niveau de la région en relation avec :**
 - Le secteur du tourisme ;
 - La main d'œuvre et l'emploi dans les entreprises touristiques ;
 - La formation professionnelle touristique.
- 3. Situation actuelle du secteur du tourisme dans la province**
 - L'importance socio-économique du secteur du tourisme au niveau de la province ;
 - Son importance par rapport aux autres provinces de la région ;
 - Les principales activités touristiques de la province ;
 - Projets de développement touristiques réalisés, en cours de réalisation ou prévus.
- 4. Situation actuelle de l'emploi dans le secteur touristique**
 - Les activités qui emploient le plus de main d'œuvre (Permanente et saisonnière) ;
 - Les caractéristiques de l'emploi (mobilité, qualification, technicité, genre...) ;
 - Les points forts et les points faibles de l'emploi touristique dans la province.
- 5. Situation actuelle de l'offre de la formation professionnelle**
 - Le rôle des établissements de la formation professionnelle touristique dans la province ;
 - Adaptation des programmes de la formation aux besoins de la profession ;
 - Le rôle de la formation professionnelle touristique ;
 - Les freins de développement de la formation professionnelle touristique.
- 6. Perspectives d'avenir**
 - Le développement du secteur du tourisme ;
 - Les besoins en main d'œuvre dans les années avenir ;
 - Les métiers porteurs.
- 7. Attentes de l'institution**
 - Le développement de la formation professionnelle pour accompagner les projets de développement du tourisme ;
 - Possibilités d'amélioration de la formation professionnelle au niveau de la province.

Annexe 4. Questionnaire « Employeurs » – Secteur de l'Agriculture

Identifiants de l'enquête :

Nom de l'enquêteur :											
Lieu de l'enquête :	Siège de l'entreprise										
	Autre à préciser :										
Date : . . / . . /	Code(*) : <table style="display: inline-table; border: 1px solid black; text-align: center; width: 100px; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> <td style="width: 15px; height: 15px;"></td> </tr> </table>										
(*) N° bassin (1c) , N° Strate (1c) , N° Enquêteur (2c) , N° série (2c)											

Identifiants de l'entreprise agricole et du propriétaire enquêtés

Nom de l'entreprise :							
Adresse :							
Tél :							
Fax :							
Mail :							
Nom du propriétaire :							
Age du propriétaire :	Moins de 25 ans		25 à 39 ans		40 à 60 ans		Plus de 60 ans
Niveau d'instruction du propriétaire :							
Aucun niveau	< 6 ^{ème} F.	6 ^{ème} - 8 ^{ème} F	9 ^{ème} -2 ^{ème} Bac	3 ^{ème} Bac	Bac et plus		
Niveau de formation professionnelle du propriétaire :							
Aucun niveau	CAP	S	Q	T	TS		
Ancienneté de l'entreprise :	<input type="checkbox"/> moins de 2 ans <input type="checkbox"/> entre 2 et 5 ans <input type="checkbox"/> plus de 5 ans						

Fonction du propriétaire Agriculteur Autre

Personnes rencontrées	Fonction au sein de l'entreprise agricole

Observations ou remarques particulières concernant l'enquête à souligner

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Caractéristiques de l'entreprise☛ **Superficie** Moins de 5 ha Plus de 5 ha☛ **Surface irriguée en % de la SAU totale** 0 % entre 0 et 25 % entre 25 et 50 % Plus de 50 %☛ **Statut foncier ; Pourcentage en Melk** 0 % entre 0 et 25 % entre 25 et 50 % Plus de 50 %☛ **Niveau de mécanisation en nombre de tracteurs** Aucun tracteur 1 ou 2 Plus de 2

Activités agricoles de l'entreprise (Indiquer les deux activités qui mobilisent le maximum d'emploi permanent au niveau de l'entreprise)

☛ **Première Activité principale de l'entreprise (cocher une seule case)****Production végétale**

- Grandes cultures irriguées
 Grandes cultures *bour*
 Arboriculture en plein champ irrigué
 Arboriculture en plein champ *bour*
 Arboriculture sous serre
 Maraîchage en plein champ irrigué
 Maraîchage en plein champ *bour*
 Maraîchage sous serre
 Cultures industrielles
 Autres :

Production animale

- Bovin laitier
 Bovin d'engraissement intensif
 Bovin d'engraissement extensif
 Ovin intensif Ovin extensif
 Caprin intensif Caprin extensif
 Aviculture
 Apiculture
 Cuniculture
 Autres :

☛ **Deuxième activité principale de l'entreprise (cocher une seule case)****Production végétale**

- Grandes cultures irriguées
 Grandes cultures *bour*
 Arboriculture en plein champ irrigué
 Arboriculture en plein champ *bour*
 Arboriculture sous serre
 Maraîchage en plein champ irrigué
 Maraîchage en plein champ *bour*
 Maraîchage sous serre
 Cultures industrielles
 Autres :

Production animale

- Bovin laitier
 Bovin d'engraissement intensif
 Bovin d'engraissement extensif
 Ovin intensif Ovin extensif
 Caprin intensif Caprin extensif
 Aviculture
 Apiculture
 Cuniculture
 Autres :

Structure de la main d'œuvre de l'entreprise☛ **Répartition de la main d'œuvre par genre (indiquer l'effectif dans chaque case)**

Age	Hommes				Femmes			
	Descendant	Familiale	Salarié	Ass.*	Descendant	Familiale	Salariée	Ass.*
moins de 15 ans								
de 16 à 20 ans								
de 21 à 35 ans								
de 36 à 60 ans								
plus de 60 ans								

(*) Associée : Le terme d'associé correspond à la main d'œuvre rémunérée selon les résultats de l'exploitation (exemple : « Khammas », « Rabaâ »,...)

☞ **Répartition de la main d'œuvre par niveau d'instruction** (indiquer l'effectif dans chaque case)

Age	Aucun	< 6 ^{ème} F.	6 ^{ème} -8 ^{ème} F	9 ^{ème} -2 ^{ème} Bac	3 ^{ème} Bac	Bac et plus
moins de 15 ans						
de 16 à 20 ans						
de 21 à 35 ans						
de 36 à 60 ans						
plus de 60 ans						

☞ **Répartition de la main d'œuvre par niveau de qualification professionnelle** (indiquer l'effectif dans chaque case)

Age	Aucun	CAP*	S	Q	T	TS
moins de 15 ans						
de 16 à 20 ans						
de 21 à 35 ans						
de 36 à 60 ans						
plus de 60 ans						

(*) CAP : Certificat d'Apprentissage professionnel ; S : Spécialisation ; Q : Qualification
T : Technicien ; TS : Technicien Spécialisé.

☞ **Répartition de la main d'œuvre par activité agricole** (Préciser l'effectif pour la main d'œuvre permanente (Per) et le nombre de journées de travail pour la main d'œuvre occasionnelle (Occ)).

Activités en production végétale

<i>Spéculation</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>		<i>Spéculation</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>	
	<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>		<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>
Grandes cultures irriguées			Arboriculture sous serre		
Grandes cultures <i>bour</i>			Maraîchage en plein champ irrigué		
Arboriculture en plein champ irrigué			Maraîchage en plein champ <i>bour</i>		
Arboriculture en plein champ <i>bour</i>			Maraîchage sous serre		
Autres :			Cultures industrielles		

Activités en production animale

<i>Type d'élevage</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>		<i>Type d'élevage</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>	
	<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>		<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>
Caprin intensif			Bovin laitier		
Caprin extensif			Bovin d'engraissement intensif		
Aviculture			Bovin d'engraissement extensif		
Apiculture			Ovin intensif		
Cuniculture			Ovin extensif		
Autres :					

Activités transversales

<i>Type d'activité</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>		<i>Type d'activité</i>	<i>Nb d'ouvriers</i>	
	<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>		<i>Per.</i>	<i>Occ.</i>
Tractoriste			Mécanicien des stations de conditionnement et des installations frigorifiques		
Mécanicien des systèmes d'irrigation			Mécanicien en Station de pompage		
Mécanicien des machines agricoles			Ouvrier électricien		
Autres :					

En plus du propriétaire, existe-t-il un gérant ou un responsable de l'exploitation ? Oui non
 Nombre de caporaux : 0 de 1 à 2 Plus de 2

Besoins en main d'œuvre

☞ Raisons du recrutement

- âge (vieillesse) Extension de l'entreprise
 Cession de l'activité Transformation de l'activité
 Préparation de la relève Renouvellement de la main d'œuvre

Autres (préciser) :

☞ Critères du recrutement

- Niveau de qualification professionnelle Age
 Expérience professionnelle Salaire
 Lien familial Lieu de résidence
 Genre : Masculin Féminin Statut familial : Marié Non marié

Autres (préciser) :

☞ Avez-vous déjà recruté des lauréats de la formation professionnelle ?

(Occasionnel ou permanent) ?

- Non Oui

Si oui, quel est votre degré de satisfaction ?

- Satisfait
 Non satisfait, pourquoi ?
 Qualification non adéquate avec la fonction de travail
 Préparation en formation insuffisante
 Motivation et comportement du jeune, inadaptés

☞ Pourriez-vous me parler du mode de formation par apprentissage ?

- Bonne connaissance Quelques notions Aucune connaissance
 (Expliquer le MFA avant question suivante)

☞ Comment trouvez-vous ce mode de formation en tant qu'employeur ?

- Intéressant Non intéressant

☞ Pour vos besoins à venir en main d'œuvre, précisez l'effectif par fonction

(Préciser l'effectif pour la main d'œuvre permanente (« Per ») et le nombre de journées de travail pour la main d'œuvre occasionnelle (« Occ »))

PRODUCTION VEGETALE	Dans l'immédiat		Dans 1 à 2 ans			Après 3 ans			
	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti
	Per	Oc		Per	Oc		Per	Oc	
Ouvrier en arboriculture									
Ouvrier en maraîchage									
Ouvrier en jardinage									
Ouvrier en cultures florales									
Ouvrier en PAM									
Ouvrier pépiniériste arboricole									
Ouvrier pépiniériste maraîcher									
Ouvrier en traitement phytosanitaire									
Autre (préciser) :									

PRODUCTION ANIMALE	Dans l'immédiat			Dans 1 à 2 ans			Après 3 ans		
	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti
	Per	Oc		Per	Oc		Per	Oc	
Ouvrier en élevage ovin-bovin-caprin									
Ouvrier en élevage bovin									
Ouvrier en élevage ovin-caprin									
Ouvrier en aviculture									
Ouvrier en apiculture									
Ouvrier en cuniculture									
Autre (préciser) :									

IRRIGATION, MECANIQUE AGRICOLE, EQUIPEMENT RURAL ET TOPOGRAPHIE	Dans l'immédiat			Dans 1 à 2 ans			Après 3 ans		
	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti
	Per	Oc		Per	Oc		Per	Oc	
Ouvrier mécanicien des systèmes d'irrigation									
Tractoriste									
Ouvrier mécanicien des machines agricoles									
Ouvrier en topographie									
Ouvrier mécanicien des stations de conditionnement et des installations frigorifiques									
Ouvrier électricien en milieu rural									
Ouvrier de station de pompage									
Autre (préciser) :									

COMMERCIALISATION ET CONDITION- NEMENT	Dans l'immédiat			Dans 1 à 2 ans			Après 3 ans		
	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti	Salariée		Ap- pren- ti
	Per	Oc		Per	Oc		Per	Oc	
Ouvrier en Commerce des intrants									
Ouvrier en commerce des prodns agricoles									
Ouvrier en Emballage									
Ouvrier magasinier des prodns agricoles									
Autre (préciser) :									

☞ Dans le cas où aucun besoin en apprentis n'est exprimé, les raisons sont :

- Pas de besoin de main d'œuvre
- Absence de logement
- Refus d'engagement contractuel
- Autres :

☞ **Capacité d'hébergement au sein de l'entreprise**

- Non disponibilité de logement
- Disponibilité de logement en cas de recrutement des apprentis
 - 1 à 2 apprentis
 - Plus de 2 apprentis

Annexe 5. Questionnaire « Employeurs » – Secteur de l'Artisanat

Identifiants de l'enquête :

Nom de l'enquêteur :										
L'enquête a eu lieu :	Au siège de l'unité d'artisanat									
	Dans un autre lieu à préciser :									
Date : . . / . . /	Code : <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>									
(*) N° Province (1c) , N° Enquêteur (2c) , N° série (3c)										

Identifiants de l'unité d'artisanat :

Nom de l'unité :	
Nom du propriétaire :	
Adresse :	
Tél :	
Fax :	
Mail :	

Personnes rencontrées	Fonction au sein de l'unité d'artisanat

Observations ou remarques particulières à souligner concernant l'enquête :

.....

Caractéristiques de l'unité d'artisanat :

Milieu d'exercice :

Localisation :

- | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|--|---|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Urbain | <input type="checkbox"/> Ville ancienne | <input type="checkbox"/> Ville nouvelle | <input type="checkbox"/> Ateliers indépendants | <input type="checkbox"/> Ensemble/village artisanal | <input type="checkbox"/> Autres |
| <input type="checkbox"/> Rural | <input type="checkbox"/> Ateliers indépendants | <input type="checkbox"/> Ensemble/village artisanal | <input type="checkbox"/> Autres | | |

Statut : SARL SA Autres, à préciser :

Superficie des locaux :m²

Ancienneté de l'unité :

Moins de 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Plus de 5 ans
----------------	------------------	---------------

Informations concernant le propriétaire de l'unité d'artisanat :

Age :	Moins de 25 ans :	25 à 39 ans :	40 à 60 ans :	Plus de 60 ans :
Genre :	Masculin :	Féminin :		

Niveau d'instruction du propriétaire :

Aucun	< 6 ^{ème} F.	6 ^{ème} -8 ^{ème} F.	9 ^{ème} F-2 ^{ème} AS	3 ^{ème} AS	Bac et +
Autre diplôme		Préciser :			

Niveau de formation professionnelle :

Aucun	CAP	Spécialisation	Qualification	Technicien	Tech. Spécialisé
		Apprentissage	Apprentissage		
		Résidentielle	Résidentielle		

Le propriétaire de l'unité d'artisanat est-il lui-même artisan ? Oui Non

En plus du propriétaire ou du président, existe-t-il un gérant ou un responsable de l'unité d'artisanat ? Oui Non

Si oui, indiquer :

Age :	Moins de 25 ans :	25 à 39 ans :	40 à 60 ans :	Plus de 60 ans :
Genre :	Masculin :	Féminin :		

Niveau d'instruction du propriétaire :

Aucun	< 6 ^{ème} F.	6 ^{ème} -8 ^{ème} F.	9 ^{ème} F-2 ^{ème} AS	3 ^{ème} AS	Bac et +
Autre diplôme	Préciser :				

Niveau de formation professionnelle :

Aucun	CAP	Spécialisation	Qualification	Technicien	Tech. Spécialisé
		Apprentissage	Apprentissage		
		Résidentielle	Résidentielle		

Activités de l'unité :

<u>Décoration</u> <input type="checkbox"/> Poterie-céramique <input type="checkbox"/> Dinanderie <input type="checkbox"/> Tapis <input type="checkbox"/> Tissage <input type="checkbox"/> Broderie <input type="checkbox"/> Passementerie <input type="checkbox"/> Verrerie <input type="checkbox"/> Reliure		<u>Ameublement</u> <input type="checkbox"/> Menuiserie d'art <input type="checkbox"/> Fer forgé <input type="checkbox"/> Tapisserie <input type="checkbox"/> Vannerie	
<u>Habillement/accessoires</u> <input type="checkbox"/> Vêtements traditionnels <input type="checkbox"/> Articles chaussants <input type="checkbox"/> Maroquinerie <input type="checkbox"/> Peinture sur soie <input type="checkbox"/> Vêtements en cuir		<u>Bâtiment traditionnel</u> <input type="checkbox"/> Tadellakt <input type="checkbox"/> Plâtre <input type="checkbox"/> Zellige <input type="checkbox"/> Sculpture et peinture sur bois <input type="checkbox"/> Sculpture sur pierre <input type="checkbox"/> Marbrerie	
<u>Bijouterie</u> <input type="checkbox"/> Bijouterie		<input type="checkbox"/> Orfèvrerie <input type="checkbox"/> Joaillerie	
<input type="checkbox"/> <u>Autres, à préciser</u> :			

Au niveau de l'unité, préciser le circuit de distribution des produits fabriqués :

Produits	Marché/Consommateur			
	Régional	National	Export	Tourisme

Commercialisation du produit :

Marché/Consommateur	Part en quantité (%)
Régional	
National	

Export	
Tourisme	

Moyens de production de l'unité :

Machines	Technologie	Ancienneté	Satisfaction
	Manuelle	Moins de 5 ans	Très satisfait
	motorisée	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	automatisée	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Manuelle	Moins de 5 ans	Très satisfait
	motorisée	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	automatisée	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Manuelle	Moins de 5 ans	Très satisfait
	motorisée	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	automatisée	Plus de 10 ans	Non satisfait

Outillage	Ancienneté	Satisfaction
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait

Equipement	Ancienneté	Satisfaction
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait
	Moins de 5 ans	Très satisfait
	De 5 à 10 ans	Moyennement satisfait
	Plus de 10 ans	Non satisfait

Décrivez le mode de fabrication des produits dans votre unité :

Tâches	Technique de production	Compétences nécessaires
	Traditionnelle	
	Moderne	
	Traditionnelle	
	Moderne	
	Traditionnelle	
	Moderne	
	Traditionnelle	
	Moderne	

Indiquez l'évolution actuelle du métier ou des métiers exercés dans votre unité :

Métiers stables	Métiers porteurs	Métiers en déclin

Structure de la main d'œuvre de l'unité :

Effectif des membres de l'unité :

Permanents	
Saisonniers/occasionnels*	

* exprimés en nombre de journées de travail par an (effectif x nombre de jours)

Répartition de la MO permanente par âge et par genre (indiquer l'effectif dans chaque case)

Age	Hommes	Femmes
Moins de 15 ans ²³		
De 16 à 20 ans		
De 21 à 35 ans		
De 36 à 60 ans		
Plus de 60 ans		

Répartition de la MO permanente par niveau d'instruction (indiquer l'effectif dans chaque case) :

Niveau	Aucun	< 6 ^{ème} F.	6 ^{ème} -8 ^{ème} F	9 ^{ème} -2 ^{ème} AS	3 ^{ème} AS	Bac et plus
Effectif						

Répartition de la MO permanente par niveau de qualification professionnelle (indiquer l'effectif dans chaque case) :

Niveau	Aucun	CAP ⁽²⁴⁾	Spécialisation		Qualification		Technicien	T. Spécialisé
			MFA ⁽²⁾	Résid.	MFA	Résid.		
Effectif								

Effectif des employés permanents ayant un diplôme supérieur (licence, ingénieur...) :

Evolution de l'effectif de la main d'œuvre pendant les cinq dernières années par métier :

Métiers	2006	2007	2008	2009	2010

Evolution de l'effectif de la main d'œuvre pendant les 5 dernières années par niveau de qualification²⁵ :

Aucun niveau					CAP				
2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010

²³ Bien que l'emploi d'enfants de moins de 15 ans soit interdit par la loi, nous avons intégré cette catégorie pour relever d'éventuels cas que l'on pourrait rencontrer sur le terrain.²⁴ CAP : Certificat d'Apprentissage professionnel ; MFA : Mode de Formation par Apprentissage.²⁵ Pour les ouvriers qualifiés indiquer uniquement le nombre de ceux qui exercent le métier correspondant à leur domaine de qualification.

Spécialisation par Apprentissage					Spécialisation par formation résidentielle				
2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010

Qualification par Apprentissage					Qualification par formation résidentielle				
2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010

Technicien					Technicien spécialisé				
2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010

Autre niveau de Qualification				
Préciser :				
2006	2007	2008	2009	2010

En cas de présence de lauréats de la formation professionnelle (main d'œuvre qualifiée) au niveau de l'unité, quel en est votre degré de satisfaction :

- Satisfait, pourquoi ?
- Type de formation
 - Niveau de formation
 - Niveau technicité (compétences) liée au métier
 - Motivation
 - Autres, à préciser :
- Non satisfait, pourquoi ?
- Qualification non adéquate avec la fonction de travail
 - Insuffisance de la maîtrise technique du métier
 - Manque de motivation
 - Autre, à préciser :

Relation Unité d'artisanat et Établissements de formation professionnelle

Existe-t-il un partenariat avec les établissements de formation professionnelle du secteur de l'artisanat ? Oui Non

- Si oui, Sous quelle forme ?
 - Accueil de stagiaires
 - Accueil d'apprentis dans le cadre de la formation par apprentissage
 - Visites ponctuelles effectuées dans les établissements
 - Interventions ponctuelles de la part des établissements
 - Autres formes, à préciser :

Si l'unité est impliquée dans la formation par apprentissage, Indiquer :

Depuis combien d'années	
Nombre d'apprentis	
Nombre de lauréats	

Degré de satisfaction par rapport à la formation par apprentissage :

- Satisfait

- Moyennement satisfait
- Non satisfait, pourquoi ?
 - Qualification non adéquate avec la fonction de travail
 - Insuffisance de la maîtrise technique du métier
 - Manque de motivation
 - Autre, à préciser :

Parmi ces formes de partenariat, lesquelles souhaiteriez-vous éventuellement développer davantage ?

- Accueil de stagiaires au sein de l'unité
 - Accueil d'apprentis dans le cadre de la formation par apprentissage
 - Visites ponctuelles effectuées dans les établissements
 - Interventions ponctuelles de la part des établissements
 - Autres formes, à préciser :
- Sinon, pour quelles raisons ?
 - N'est pas au courant de l'existence d'établissements de formation
 - L'occasion ne s'est pas présentée
 - Autres raisons, à préciser :
- Quelle(s) formes de partenariat souhaiteriez-vous éventuellement établir avec les établissements de formation professionnelle ?
- Aucune
 - Accueil de stagiaires
 - Accueil d'apprentis dans le cadre de la formation par apprentissage
 - Visites ponctuelles effectuées dans les établissements
 - Interventions ponctuelles de la part des établissements
 - Autres formes, à préciser :

Formation continue au cours des cinq dernières années

Propriétaire de l'unité			
Années	Thèmes	Durée (en journées)	Prestataire
2010			
2009			
2008			
2007			
2006			

Gérant			
Années	Thèmes	Durée (en journées)	Prestataire
2010			
2009			
2008			
2007			
2006			

Employés				
Années	Thèmes	Durée (en journées)	Prestataire	Nombre de bénéficiaires
2010				

2009				
2008				
2007				
2006				

Besoins en main d'œuvre :

Quelles sont les raisons qui vous poussent à recruter la main d'œuvre :

- Croissance du volume d'activité de l'unité
 Evolution de la technicité du métier
 Extension de l'unité
 Transformation de l'activité
 Renouvellement de la main d'œuvre
 Autres (préciser) :

Quels sont les critères de sélection pour le recrutement ?

- Niveau de qualification professionnelle, si oui à préciser le niveau privilégié :
 CAP S Q T TS
 Apprentissage
 Expérience professionnelle
 Genre, si oui à préciser : Masculin Féminin
 Autres (préciser) :

Quantification des besoins en main d'œuvre (Indiquer le nombre dans chaque case) :

Profil recherché	1 année	2-3 ans	Plus de 3 ans

Avez-vous des postes non pourvus actuellement ? Oui Non

Si oui, pour quelles raisons ces postes n'ont-ils pas été pourvus ?

Postes non pourvus	Raisons

Besoins en formation continue

Thème/techniques/Machines de production	catégorie de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Degré d'urgence	
			Immédiat	Court terme
			Immédiat	
			Court terme	
			Immédiat	
			Court terme	
			Immédiat	
			Court terme	

Annexe 6.

Questionnaire « Employeurs » – Secteur du Tourisme

I. DEROULEMENT DE L'ENQUETE

1. Nom de l'enquêteur : N° du questionnaire : / /
2. Date de l'enquête : / / (jour / mois / année)
3. Statut de l'enquêté : 1 Gérant / Directeur 2 Responsable des Ressources Humaines
3 Autre à préciser

II. IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

5. Nom de l'entreprise
6. Age de l'entreprise : 1 Moins de 5 ans 2 Plus de 5 ans
7. Activité principale de l'employeur (Ex : Hôtellerie, Restauration, etc..) :
.....
8. Nombre de lauréats de la formation professionnelle employés selon la filière et le niveau de formation :

	Filière	Niveau de formation			
		SPE	QUA	TEC	T.S
1				
2				
3				
4				
5				

NB : REMPLIR CETTE FICHE POUR CHAQUE EMPLOI TYPE OU COUPLE FILIERE NIVEAU CONCERNE PAR L'ETUDE

Couple filière niveau de formation :

III. APPRECIATION DE LA QUALITE DE FORMATION DISPENSEE

9. Trouvez-vous que la formation reçue a suffisamment préparé le candidat à l'emploi qu'il occupe?
1 Oui 2 Moyennement 3 Non

9.1. Si, « moyennement » ou « non », qu'est ce qui, selon vous, a manqué dans sa formation ?

- 1 Apprentissage des langues 2 Outils informatiques 3 Communication
4 Apprentissage de certains logiciels 5 Autre

9.2 Y a-t-il des compétences particulières que vous attendez des employés dans ce métier ?

- 1 Oui 2 Non

9.2.1 Veuillez expliciter votre réponse (notamment les raisons) :

.....

.....

.....

10. Est-ce que le candidat a eu des difficultés pour s'adapter aux tâches qui lui sont assignées et/ou au matériel utilisé dans l'entreprise ?

- 1 Aucune difficulté 2 Peu de difficultés 3 Beaucoup de difficultés

Annexe 7.

Questionnaire « Jeunes en formation ou au chômage »

IDENTIFICATION ENQUETEUR :

Nom et prénom	
Date entretien	

FICHE IDENTIFICATION DU JEUNE

Prénom										
Age										
Sexe	<input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin									
Adresse personnelle :										
Adresse :										
Ville :										
Zone d'origine	<input type="checkbox"/> Rurale <input type="checkbox"/> Urbaine <input type="checkbox"/> Périurbaine									
Profession des parents	Père : Mère :									
Niveau scolaire	Etudes suivies : Activités extrascolaires :									
Niveau de qualification professionnelle	CAP		S		Q		T		TS	sans

Si le jeune chômeur n'a aucune qualification professionnelle : les raisons de ne pas avoir suivi une formation professionnelle ?

.....

Savez-vous qu'il existe des établissements de la formation professionnelle (agriculture, pêche, artisanat et tourisme) ?

.....

Durée de chômage : depuis quand ?

Avez-vous souscrit à un programme d'aide à l'insertion de l'ANAPEC ?

Avez-vous souscrit à d'autres programmes d'aide à l'insertion (provinces, commune)

Raisons du chômage :

- Aucune formation professionnelle
- Absence d'opportunités de travail
- Salaire proposé insuffisant
- Condition de travail non favorable
- Méconnaissance des opportunités du marché de l'emploi
- Non adéquation entre la formation suivie et les emplois proposés
- Exigence de l'expérience
- Autres :

Expérience professionnelle :

Itinéraire :

.....

.....

.....

Si emploi occupé précédemment,

Raisons d'avoir quitté le travail ?

.....

Raisons de licenciement si le cas

.....

Autres

.....

Satisfaction vis-à-vis de la formation suivie :

Programme

.....

Formateurs

.....

Equipements et travaux pratiques

.....

Stages entreprises

.....

Evaluation

.....**Suggestions d'amélioration au regard de l'expérience personnelle**

.....

.....

.....

Estimation de la satisfaction du lauréat par rapport à l'insertion en milieu professionnel :

Non satisfait	Peu satisfait	Satisfait	Très satisfait
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pourquoi ?

.....

.....

Quelles enseignements tirés de l'expérience personnelle sur l'insertion professionnelle :

.....

.....

.....

PERSPECTIVES D'AVENIR

Quelles perspectives de développement personnel (exemple formation complémentaire ou re-conversion) ?

..........

Si freins, lesquels ?

..........

Quel type d'emploi souhaité actuellement

.....

.....

Possibilité de mobilité géographique ? Et professionnelle ?

.....

.....

Annexe 8.

Questionnaire « Jeunes en formation »

IDENTIFICATION ENQUETEUR :

Nom et prénom	
Date entretien	

FICHE IDENTIFICATION DU JEUNE

Nom et Prénom	
Age	
Sexe	<input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin
Adresse personnelle et tél.	
Zone d'origine	<input type="checkbox"/> Rurale <input type="checkbox"/> Urbaine <input type="checkbox"/> Périurbaine
Profession des parents	Père : Mère :
Niveau scolaire	Etudes suivies : Activités extrascolaires :
Formation suivie	Filière : Niveau :

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport à la formation :

.....

.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport au programme :

.....

.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport à l'équipe de formateurs :

.....

.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport aux équipements pédagogiques et aux locaux de l'établissement :

.....

.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport au stage en entreprise :

.....

.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport à la gestion et l'organisation de la formation :

.....

.....

.....

.....

LE PROCESSUS DE FORMATION

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport à la communication reçue :

Sur les métiers :

.....
.....

Sur les formations existantes à l'établissement :

.....
.....

Sur le milieu professionnel et les entreprises d'accueil :

.....
.....

Sur le marché de l'emploi et les opportunités de travail :

.....
.....

L'ORIENTATION

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport à l'orientation / information reçue :

- Absence
- si information reçue, sur la qualité de l'information
.....
.....
- si information, quelle est l'origine de l'information : (documentation/internet/institution ou per-
sonne).....
.....

MOTIVATIONS DU CHOIX DE LA FILIERE DE FORMATION

.....
.....

APPRECIATION DES MODALITES DE RECRUTEMENT PAR L'ETABLISSEMENT

- Sur dossier
- Entretien
- Concours
- Autre :

APPRECIATION DES METHODES PEDAGOGIQUES UTILISEES

Quelle est votre avis sur les méthodes de formation utilisées et sur les équipements pédagogiques existants dans l'établissement de formation ?

.....
.....
.....
.....

Concordance entre la formation reçue à l'établissement et la réalité au niveau des lieux de stages (entreprises) :

.....
.....
.....
.....

Estimation de la satisfaction du stagiaire par rapport aux méthodes d'évaluation utilisées

.....
.....
.....
.....

Appréciation sur le suivi des stagiaires en entreprise par l'établissement de formation :

.....
.....
.....
.....

Quelle information le stagiaire a reçu sur les possibilités d'insertion professionnelle :

.....
.....
.....
.....

PERSPECTIVES D'AVENIR

Quelles perspectives voyez-vous par rapport à votre insertion professionnelle ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Quelles sont les difficultés ou les manques que l'établissement pourrait satisfaire ou résoudre ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Annexe 9.

Questionnaire « Jeunes lauréats insérés »

I. IDENTIFICATION DE L'ENQUETEUR :

1. Nom de l'enquêteur :
2. Date de l'enquête : / / (*jour / mois / année*)
4. Comment le questionnaire a-t-il été rempli ?
 - 1 En interviewant le lauréat lui-même
 - 2 En interviewant un proche/voisin du lauréat
 - 3 Le questionnaire a été rempli par le lauréat et remis par une autre personne
 - 4 Autre manière à préciser

II. IDENTIFICATION DU LAUREAT

5. Nom du lauréat :
6. Adresse de résidence :
Province, préfecture ou *Pays (si à l'Etranger)*:
7. Milieu de résidence : 1 Urbain 2 Rural
8. Etablissement de Formation fréquenté (*Nom Complet*) :
.....
9. Spécialité dans la formation (Filière) :
10. Niveau de formation :
11. Promotion (année) :

III. CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DU LAUREAT

12. Sexe : 1 Masculin 2 Féminin
13. Age :..... ans
14. Situation familiale : 1 Célibataire 2 Marié 3 Autres.....
15. Milieu de résidence des parents : 1 Urbain 2 Rural
16. Profession du père (ou tuteur) :

IV. SITUATION PROFESSIONNELLE DU LAUREAT

17. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?
.....
.....
.....
18. Quelle était votre situation professionnelle **9 mois après la sortie de l'établissement**?
 - 1 Vous exerçiez une activité professionnelle (salarié, installé à votre propre compte, aide familiale)
 - 2 Vous étiez stagiaire
 - S'agit-il d'un stage de pré insertion ? 1 Oui 2 Non
 - Est-ce que vous percevez une rémunération ? 1 Oui 2 Non
 - 3 Vous étiez chômeur 4 Vous étiez femme au foyer 5 Vous étiez étudiant
 - 6 Vous effectuiez le service militaire
 - 7 Vous ne travailliez pas à cause d'une maladie chronique ou infirmité

36.2 Après combien de temps avez-vous surmonté ces difficultés (vous étiez-vous adapté à ces tâches) ?mois

37. Votre employeur était-il satisfait de votre formation ?

38. S'agissant de l'emploi occupé, quelle est votre opinion vis-à-vis de :

- | | | | |
|--|---|--------------------------------------|--|
| 38.1. Vos tâches : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.2. Votre salaire : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.3. Vos horaires de travail : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.4. Relations dans le travail (collègues, hiérarchie) : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.5. Perspectives d'évolution de carrière : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.6. Système de motivation du personnel : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |
| 38.7. Hygiène, sécurité, etc. : | 1 <input type="checkbox"/> Très satisfait | 2 <input type="checkbox"/> Satisfait | 3 <input type="checkbox"/> Pas satisfait |

39. Avez-vous bénéficié d'actions de formation continue organisées par votre employeur (ou par vous-même si vous étiez installé à votre propre compte)? 1 Oui 2 Non

Si oui, Cette formation était-elle ?

- | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| 39.1. Technique | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 39.2. Générale | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 39.3. Administrative et/ou comptable | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |

40. Depuis votre sortie de l'Etablissement de Formation, aviez-vous suivi :

- | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| 40.1. Des stages de formation ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 40.2. Une nouvelle formation ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |
| 40.3. Des études générales secondaires ou supérieures ? | 1 <input type="checkbox"/> Oui | 2 <input type="checkbox"/> Non |

Présentation du consultant

Abderrahim Taiebi, âgé de 51 ans, diplômé en Sciences de l'Éducation et en Ingénierie de Formation de l'université de Rouen en France, a 25 ans d'expérience professionnelle, d'abord en France puis au Maroc, dans les domaines de l'élaboration des stratégies et politiques d'éducation-formation et de l'ingénierie des systèmes d'éducation et de formation.

Il exerce comme consultant au Maroc depuis une quinzaine d'années – il est Directeur général du cabinet d'études CO-EFFICIENCE - et coordonne actuellement des études d'élaboration de stratégies de développement et d'ingénierie des dispositifs de formation professionnelle (FP), notamment selon l'Approche Par Compétences (APC) pour laquelle il est certifié en tant qu'expert méthodologue APC.



CO-EFFICIENCE
Conseil - Etudes - Ingénierie de Formation

Ses domaines d'intervention vont de l'avant projet à l'évaluation des résultats en :

- *ingénierie des dispositifs de formation professionnelle ;*
- *ingénierie de formation et élaboration des programmes selon l'APC ;*
- *accompagnement à l'implantation de la démarche APC ;*
- *audit et évaluation des dispositifs de formation ;*
- *ingénierie des études socioéconomiques et stratégiques ;*
- *ingénierie des planifications stratégiques de développement ;*
- *analyse et identification des besoins en formation ;*
- *élaboration des plans de formation et de perfectionnement ;*
- *élaboration des nomenclatures des métiers et référentiels d'emplois et de compétences selon l'APC ;*
- *ingénierie des projets de développement, accompagnement et évaluation.*

Les derniers travaux pilotés par A. Taiebi concernent la réalisation d'études sectorielles (identification des besoins en emplois et en compétences et élaboration de référentiels REM/REC), l'élaboration de schémas directeurs de FP, l'évaluation de la qualité et l'élaboration de plans stratégiques d'amélioration de la qualité, l'accompagnement d'établissements de formation dans le pilotage par le projet d'établissement.

Le consultant a été sélectionné par appel d'offre public en septembre 2010 pour une durée d'étude de 45 jours ouvrables. Ses coordonnées sont : téléphone bureau : +212 537756175 – GSM : +212 661838353 - mail : taiebi.abderrahim@co-efficiency.com.

Présentation du Réseau FAR

Le Réseau international FAR – **Formation Agricole et Rurale** - rassemble des personnes impliquées dans la conception, la gestion, le pilotage, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de dispositifs de formation technique et professionnelle visant un renforcement des capacités des populations rurales susceptibles de permettre à ces dernières de devenir actrices de leur propre développement. Il a été créé en 2006 à la suite d'une conférence organisée en mai-juin de l'année précédente à Ouagadougou, Burkina Faso, sur le thème « Formation de masse en milieu rural : éléments de réflexion pour la définition d'une politique nationale ».

Ses objectifs sont de favoriser les échanges sur les problématiques de rénovation des dispositifs de formation, de contribuer à la production et à la diffusion d'informations et d'expériences sur ces thèmes, et de sensibiliser les décideurs aux enjeux et conditions de la mise en place de formations professionnelles pertinentes, efficaces et financièrement soutenables, au sein de systèmes nationaux cohérents.

Le réseau associe des acteurs de différentes organisations au sein d'un comité de pilotage comprenant les treize pays suivants : Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, France, Guinée, Madagascar, Mali, Maroc, Sénégal, Tchad et Tunisie.



Le Réseau FAR serait heureux d'examiner, pour publication éventuelle si leur auteur le souhaite, contributions ou articles contenant des avis motivés, favorables ou non, sur le présent document ou sur les thèmes concernant les formations agricoles et rurales. Prière d'adresser vos correspondances à : far@agropolis.fr.