

1^{ère} PARTIE :

Présentation du Département de la Formation Professionnelle

1. Présentation succincte de la stratégie du Ministère ou de l'institution

La stratégie nationale de formation professionnelle 2021 (SNFP 2021) fait partie intégrante des 23 mesures prioritaires de la réforme du système d'éducation et de formation. Elle a été élaborée selon une démarche qui a permis la participation de l'ensemble des intervenants et acteurs publics et privés concernés. Les objectifs, axes et leviers de la SNFP 2021 sont en cohérence avec les orientations et les piliers de la vision stratégique de réforme 2015-2030 du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS).

Ainsi, la SNFP 2021 vise à :

- 1. Garantir le droit à la formation professionnelle pour tous et tout au long de la vie ;**
- 2. Maximiser l'insertion professionnelle par l'amélioration continue de la qualité de la formation ;**
- 3. Renforcer l'intégration de l'enseignement général et la formation professionnelle;**
- 4. Améliorer l'efficacité et l'efficience du système.**

I/ La SNFP instaure un système plus ouvert et une offre de formation étendue et plus inclusive :

1/ Pour la première fois, les jeunes âgés de 10 à 14 ans, en cours de scolarisation ou en situation de décrochage scolaire, sont pris en charge dans l'objectif de réduire le niveau de déperdition scolaire.

Un processus de découverte progressive des métiers et du monde de l'entreprise sera mis en place au niveau des trois dernières années de l'enseignement primaire.

Il sera prolongé au niveau des collèges par des parcours professionnels de 3 ans développant un enseignement mixte (enseignement général-formation professionnelle) offrant la possibilité aux jeunes d'accéder soit au cycle secondaire qualifiant ou à la formation professionnelle, soit au marché de l'emploi.

2/ Le système actuel de formation professionnelle initiale sera étendu et ouvert à un plus grand nombre de jeunes âgés de 15 ans et plus. Les programmes de formation par apprentissage seront renforcés en faveur des jeunes issus des quartiers et communes cibles de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain, du milieu rural et de familles à revenu limité.

Le droit d'accès et de retour à la formation seront institués au profit des salariés ainsi qu'aux anciens détenus.

La formation à distance, en tant que vecteur d'inclusion numérique et comme mode adapté aux besoins des populations des zones ne disposant pas d'infrastructures de formation, sera développée et institutionnalisée. Les capacités d'accueil des établissements de formation publics et privés ainsi que les capacités formatives des ONG et des entreprises seront optimisées et renforcées.

3/ La formation continue sera élargie à l'ensemble des salariés en activité et étendue à ceux en cours de changement d'emploi, de reconversion ou de perte d'emploi ainsi qu'aux travailleurs non salariés (artisans, agriculteurs, pêcheurs,...) .

II / Elle repose sur un rapprochement de la formation aux besoins de l'économie nationale et l'amélioration continue de sa qualité.

1/ L'observation et le suivi réguliers de l'évolution des emplois et métiers et la généralisation des Référentiels Emplois/Métiers et Référentiels Emplois/Compétences (REM/REC) seront renforcés ;

- 2/ Les programmes de formation seront élaborés et mis en œuvre selon une approche basée sur les compétences qui garantit l'adéquation avec les besoins réels exprimés par les professionnels;
- 3/ La formation initiale en milieu du travail, considérée comme le mode le plus approprié pour l'acquisition des compétences, sera développée dans l'objectif d'en porter les effectifs à 50% des effectifs globaux du système à l'horizon 2021 ;
- 4/ Les compétences clés (soft skills) constitueront un volet fondamental dans les programmes de formation favorisant davantage l'entrepreneuriat et l'auto-emploi des jeunes ;
- 5/ Le corps des formateurs et des directeurs des établissements de formation professionnelle, gage de la qualité dispensée, sera davantage professionnalisé et soumis à un processus d'évaluation et de certification des compétences.

III/ L'efficacité et l'efficience du dispositif de la formation professionnelle seront améliorés grâce à une gouvernance intégrée et renouvelée.

- 1/ Une mise en cohérence des politiques d'éducation et de formation sera assurée par une instance interministérielle placée sous la tutelle du Chef du Gouvernement ;
- 2/ La gouvernance participative du système de la formation professionnelle sera institutionnalisée : les branches professionnelles auront un rôle important dans les organes de gouvernance aux niveaux national, régional et sectoriel ;
- 3/ Des contrats- programme entre l'Etat, les opérateurs publics et privés de formation et les professionnels seront instaurés et serviront de base à la définition des objectifs à atteindre, à l'allocation des moyens et à l'évaluation des résultats ;
- 4/ La région sera dotée d'un rôle accru dans l'identification des besoins en formation, la planification de l'offre de formation au niveau régional, le pilotage du système et son financement au niveau régional.

IV/ Les ressources financières du système de la formation professionnelle seront diversifiées et optimisées.

La SNFP 2021 vise la formation et la qualification d'environ 10 millions de citoyennes et citoyens entre 2015 et 2021 pour un budget global 66 milliards de dirhams.

Une évolution normale du système de la formation professionnelle sur la même période, sans mise en place de la stratégie, ne permettrait de former que quatre millions de citoyennes et citoyens pour **un coût global de 56.3 milliards de dirhams.**

L'effort de l'Etat, qui vise la formation initiale d'un nombre important de jeunes durant la période 2015-2021, sera maîtrisé et optimisé grâce, notamment :

- à la généralisation de la taxe de formation professionnelle à l'ensemble des établissements publics ;
- au renforcement de l'autonomie des EFP leur permettant de générer des ressources propres ;
- au développement des modes de formation en milieu du travail ;
- au développement des établissements de formation professionnelle en partenariat public - privé et des centres de formation par apprentissage inter/intra -entreprises (CFA-IE).

2. Présentation des crédits prévisionnels du Ministère au titre de l'année 2016:

	PLF 2016	LF2015	%
Dépenses	Budget Général de l'Etat		PLF 2016 / LF 2015
Personnel	57 406 000,00	58 710 000,00	-2,22%
MDD	179 415 000,00	177 000 000,00	+1,36%
Investissement	153 645 000,00	167 500 000,00	-9,00%
TOTAL	410 466 000,00	403 210 000,00	+1,75%

3. Récapitulatif des crédits prévisionnels du Ministère au titre de l'année 2016 par programme :

Programmes du DFP	BG (PLF 2016)			TOTAL BG PLF 2016	LF 2015	% PLF 2016 /LF 2015
	Chap. Personnel	Chap. MDD	Chap. Inv.			
Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	11 731 587	147 855 000	25 645 000	185 231 587	185 603 075	99,6%
Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle	33 042 428	1 100 000	123 000 000	157 142 428	164 238 000	95,6%
Soutien et services polyvalents	12 631 985	30 460 000	4 900 000	47 991 985	53 068 925	90,4%
TOTAL	57 406 000	179 415 000	153 545 000	390 366 000	403 210 000	96,8%

4. Programmation budgétaire triennale 2016-2018:

Tableau 4 : Programmation budgétaire triennale 2016-2018 par nature de dépense

	2015 LF	2016 PLF	2017 Projections	2018 Projections
Dépenses de fonctionnement	235 710 000	236 821 000	269 440 350	286 822 453
Dépenses de personnel	58 710 000	57 406 000	65 168 100	72 336 591
Dépenses de MDD	177 000 000	179 415 000	204 272 250	214 485 862
Budget Général	235 710 000	236 821 000	269 440 350	286 822 453
Dépenses d'investissement	167 500 000	153 545 000	224 000 000	238 000 000
Budget Général	167 500 000	153 545 000	224 000 000	238 000 000
Total	403 210 000	390 366 000	493 440 350	524 822 453

Tableau 5 : Programmation budgétaire triennale 2016-2018 par programme

	2015 LF	2016 PLF	2017 Projections	2018 Projections
Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	185 603 075	185 231 587	273 000 000	286 000 000
Budget Général	185 603 075	185 231 587	273 000 000	286 000 000
Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle	164 238 000	157 142 428	173 000 000	187 000 000
Budget Général	164 238 000	157 142 428	173 000 000	187 000 000
Soutien et services polyvalents	53 068 925	47 991 985	48 000 000	52 000 000
Budget Général	53 068 925	47 991 985	48 000 000	52 000 000
TOTAL	403 210 000	390 366 000	494 000 000	525 000 000

2^{ème} PARTIE :

Présentation des programmes du Département de la Formation Professionnelle

Programme 1 : « Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle »

La stratégie du programme 1 :

La formation professionnelle est appelée à jouer un rôle majeur dans le développement durable du pays et particulièrement dans l'amélioration de la compétitivité et de la cohésion sociale et territoriale. A cet effet, elle doit appuyer le développement économique des entreprises marocaines et de répondre aux besoins des employeurs et des salariés afin de maintenir le développement des compétences et des qualifications professionnelles et d'améliorer la compétitivité des entreprises. Elle doit aussi répondre à la demande sociale de formation en cohérence avec les besoins de l'environnement économique. Compte tenu de la diversité des acteurs et des intervenants dans le système de la formation professionnelle au Maroc (Plusieurs opérateurs publics et privés), la conduite et le pilotage du système de la formation professionnelle pour l'élaboration et la réalisation d'une politique nationale de la FP à travers l'implication des différents intervenants s'avère nécessaire.

Résumé de la stratégie du programme et de ses finalités générales

La conduite et le pilotage du système de la formation professionnelle sont concrétisés principalement à travers :

- L'élaboration d'une politique nationale de la formation professionnelle et la veille sur son exécution,
- La planification régulière de la formation professionnelle pour assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation et ce en se basant sur :
 - o Les études sectorielles pour identifier les besoins en formation,
 - o Les évaluations régulières du système (études d'amélioration du système, études d'adéquation formation emploi,...), permettant de réguler, d'ajuster et de recadrer le système de la FP,
- Les campagnes de vulgarisation, d'information et de sensibilisation ainsi que les mesures d'encouragement en vue d'élargir l'accessibilité au secteur tout en renforçant l'inclusion sociale et territoriale,
- La veille sur l'amélioration de la qualité de formation et la performance des opérateurs à travers a mise en place de normes, de référentiels et d'un système de reporting appropriés,
- L'amélioration de la gouvernance du système de la formation professionnelle. La multiplicité des acteurs dans la formation professionnelle est, certes, une richesse, mais elle est également source de difficultés, voire d'inefficacité, de la gouvernance du système. Par conséquent, l'amélioration de l'efficacité de la gouvernance du système de la formation professionnelle nécessite davantage de clarifications au sujet des rôles et des responsabilités des différents

intervenants. Des contrats programmes entre l'Etat, les opérateurs publics et privés de formation professionnelle et les professionnels, arrêteront les objectifs à atteindre, les moyens à mobiliser, les modalités d'évaluation et les mécanismes de régulation.

Responsable du programme

La Directrice de la Planification et de l'Evaluation

Par ailleurs la mise en œuvre opérationnelle du programme relève de la responsabilité respective des directeurs et responsables de chacune des directions.

Acteurs de pilotage

- Les 3 divisions de la direction de la planification et de l'évaluation,
- La Division du secteur privé
- Les délégations régionales de la FP.

Objectifs et indicateurs de performance du programme 1 :

Objectif 1 : Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation :

- **Indicateur 1.1 : Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation/requis.**

→ **Global :**

Unité	2014 Réalisation	2015 LF	2016 PLF	2017 Prévision	2018 Prévision	Année de référence ⁸ valeur cible
Nombre	350 560	414 100	455 100	500 100		(*)

(*) Stratégie nationale de la formation professionnelle.

→ **Formation résidentielle:**

Unité	2014 Réalisation	2015 LF	2016 PLF	2017 Prévision	2018 Prévision	Année de référence ⁸ valeur cible
Nombre						50%

→ **Formation alternée :**

Unité	2014 Réalisation	2015 LF	2016 PLF	2017 Prévision	2018 Prévision	Année de référence ⁸ valeur cible
Nombre						30%

→ **Formation par apprentissage :**

Unité	2014 Réalisation	2015 LF	2016 PLF	2017 Prévision	2018 Prévision	Année de référence ⁸ valeur cible
Nombre						20%

- **Précisions méthodologiques :** Le numérateur (effectifs des stagiaires en formation résidentielle, alternée et apprentissage) et le dénominateur

(effectifs prévisionnels des stagiaires). Les effectifs prévisionnels des stagiaires découlent soit de la stratégie de la formation professionnelle soit ils sont arrêtés et/ou affinés par les opérateurs de formation. Cet indicateur est sensé évoluer à la hausse pour atteindre à l'horizon 2021 l'objectif arrêté dans le cadre de la stratégie de développement de la formation professionnelle qui est de 50% FPI et 50% formation alternée et par apprentissage.

- **Sources de données :**
 - Division Planification/ Service Carte (formation résidentielle et alternée)
 - Division de l'Apprentissage (formation par apprentissage)

▪ **Indicateur 1.2 : Evolution des effectifs FPI par type d'établissements (Instituts spécialisés, CFA-IE, ...). dans le cadre du PPP**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
Nombre					(*)

- **Précisions méthodologiques :** Il s'agit de donner annuellement le nombre des bénéficiaires de la formation dans les CFA-IE et dans les instituts spécialisés créés dans le cadre de PPP. Les objectifs visés à travers la création de ces centres et établissements sont :
 - La qualification des jeunes et la promotion de leur insertion professionnelle dans la vie active ainsi que l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise,
 - Délégation de la gestion de la formation aux entreprises et aux fédérations professionnelles.
- **Sources de données :**
 - Division de l'apprentissage,
 - Service de la carte.

▪ **Indicateur 1.3 : Nombre de salariés formés ventilés selon la taille de l'entreprise (TPE/PME/PMI,...).**

Unité	2013 Réalisation	Valeur Cible
Nombre	122 596	800 000

- **Précisions méthodologiques :** Le DFP a entamé la réforme globale de la formation continue à travers l'adoption des mesures de simplification et de dynamisation des contrats spéciaux de formation d'une part, et l'adoption du projet de loi n°74-13 relatif à la formation continue par le Conseil de Gouvernement d'autre part. Cette réforme vise, entre autre, de :
 - Développer et faciliter l'accès des entreprises à la formation continue, en particulier les PME/PMI.

- o Elargir le champ de la formation continue à d'autres catégories d'employeurs et de population active.

L'indicateur « Nombre de salariés formés ventilés selon la taille de l'entreprise (TPE/PME/PMI,...) » permettra de mesurer l'évolution de l'accès des entreprises à la formation continue (à noter que seulement 1.2% des entreprises affiliées à la CNSS bénéficient des contrats spéciaux de formation).

- **Sources de données :**

- o Division de la formation en cours d'emploi.

Objectif 2 : Elargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques.

- **Indicateur 2.1 : Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la FP.**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
Nombre	5 926	9 092	9 718	10 344	(*)

(*)Stratégie nationale de la formation professionnelle.

- **Précisions méthodologiques :** Les effectifs prévisionnels des stagiaires découlent de la stratégie de la formation professionnelle. Cet indicateur est sensé évoluer à la hausse.

- **Sources de données :**

- Division de la formation des détenus,
- Division de la planification.

- **Indicateur 2.2 : Taux des bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des EFP accrédités.**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
%	10,2	12	12	12	--

- **Précisions méthodologiques :** Ratio : Le numérateur (effectifs des stagiaires bénéficiaires candidats et retenus par la Commission Nationale) et le dénominateur (effectifs prévisionnels des stagiaires éligibles pour bénéficier de la contribution (à arrêter par les CRIP))

- **Sources de données :**

Division de la Formation Professionnelle Privée (Service Autorisations et Promotion du Secteur SAPS).

Objectif 3 : Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs

Les indicateurs de cet objectif sont fondamentaux.

▪ **Indicateur 3.1 : Taux d'insertion (taux d'emploi) par mode de formation;**

Unité	2007 Réalisation	2008 Réalisation	2009 Réalisation	2010 Réalisation	2011 Réalisation	Valeur Cible
%	63,4	64	60,7	59,9	58,5	70%

- **Précisions méthodologiques** : Le taux d'insertion est la proportion des lauréats actifs ayant exercé au moins une activité professionnelle, rémunérée ou non, au cours de la période allant de la sortie jusqu'à la date de réalisation de l'enquête.
- **Sources de données** :
 - Division de la planification,
 - Service de suivi de l'insertion des lauréats.

▪ **Indicateur 3.2 : Taux de satisfaction des entreprises;**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
%	La première enquête relative aux promotions 2008 et 2010 est en cours de réalisation.				

- **Précisions méthodologiques** : Cet indicateur correspond à la proportion des entreprises employant les lauréats de la FP qui se déclarent satisfait des compétences des lauréats employés.
- **Sources de données** :
 - Division de la planification,
 - Service de suivi de l'insertion des lauréats.

▪ **Indicateur 3.3 : Evolution du coût de la formation par opérateurs ;**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
DH	Indicateur en cours de construction.				

- **Précisions méthodologiques** : Il s'agit de calculer le coût de la formation par opérateur et de mesurer l'évolution de ce coût. C'est un indicateur qui est en cours de construction. Il dépend de l'implication des départements formateurs. Un travail préalable devrait être réalisé par le DFP avec la participation des départements formateurs pour arrêter une méthodologie commune de calcul du coût de la formation.
- **Sources de données** :
 - Division des Moyens Généraux

▪ **Indicateur 3.4 : Pourcentage des EFPP accrédités**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
%	83	86	89	92	95

- **Précisions méthodologiques :** Le numérateur (nombre des EFPP candidats et retenus éligibles) et le dénominateur (nombre des EFPP accrédités après avis des CNSFPP).
- **Sources de données :**
Division de la Formation Professionnelle Privée.

Programme 2 : « Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de formation »

La stratégie du programme 2 :

En plus de sa mission d'élaboration de la politique nationale de formation professionnelle et de son pilotage, le département de la formation professionnelle contribue au développement et à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle.

Résumé de la stratégie du programme 2 et de ses finalités générales

Le développement et l'appui à la mise en œuvre de l'offre de formation est concrétisé notamment à travers :

- Le développement de la capacité d'accueil du dispositif de la formation professionnelle à travers la création des établissements de formation professionnelle,
- Le développement des ressources pédagogiques à travers la contribution à l'élaboration et/ou la révision des programmes pédagogiques selon l'APC ainsi que la formation des formateurs,
- Le développement de la formation en milieu professionnelle et du partenariat public-privé. Il s'agit du développement de la formation par apprentissage et de la création des instituts spécialisés à gestion déléguée pour accompagner les stratégies sectorielles. Parallèlement à la formation initiale le DFP veille au développement de la formation continue pour renforcer la compétitivité des entreprises.

Responsable du programme :

Le Directeur de la Formation en Milieu Professionnelle

Par ailleurs la mise en œuvre opérationnelle du programme relève de la responsabilité respective des directeurs et responsables de chacune des directions.

Acteurs de pilotage

- Les 2 divisions de la direction de la Formation en Milieu Professionnelle,
- La Division des programmes,
- Le Service de la formation alternée
- Les délégations régionales de la FP.

Objectifs et indicateurs de performance du programme 2 :

Objectif 1 : Développer la capacité d'accueil et d'hébergement du dispositif de formation professionnelle.

- **Indicateur 1.1 : Nombre de places pédagogiques créés/ année et par type d'EFP par rapport au requis.**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
Nombre	En construction.				

- **Précisions méthodologiques :** Il s'agit de calculer annuellement le ratio nombre de places pédagogiques créés par établissements de formation par rapport au nombre de places requises dans la carte prévisionnelle de la FP.
- **Sources de données :**
 - Division Planification/ Service Carte (formation résidentielle et alternée)
 - Division de l'Apprentissage (formation par apprentissage)

- **Indicateur 1.2 : Nombre de lits d'internat /EFP par rapport au requis**

Unité	2014 Réalisation	2015 Prévision	2016 Prévision	2017 Prévision	Valeur Cible
Nombre	112	118	120	122	??

- **Précisions méthodologiques :** Conformément à la stratégie de développement de la formation professionnelle des internats seront créés selon un programme prévisionnel précis pour développer la capacité d'accueil des stagiaires. Pour chaque internat un nombre de lits est prévu. Cet indicateur consiste à mesurer le ratio du nombre de lits d'internat par établissement de formation professionnelle par rapport ce qui a été prévu.
- **Sources de données :**
 - Division Planification/ Service Carte (formation résidentielle et alternée)
 - Division de l'Apprentissage (formation par apprentissage)

Programme 3 : « Soutien et Services Polyvalents »

La stratégie du programme 3 :

Ce programme consiste principalement en la mobilisation du capital humain et des structures ainsi qu'au développement des systèmes d'information pour mieux accompagner la mise en œuvre la stratégie du DFP.

Résumé de la stratégie du programme 3 et de ses finalités générales

Le DFP entreprend une stratégie de modernisation de la gestion de ses ressources humaines en adoptant une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, visant l'adéquation continue des compétences et effectifs du personnel aux emplois et postes des structures. Une étude d'actualisation de son REC et de mise en place d'une GEPEC est en cours.

De même, le DFP envisage adapter son organisation centrale et déconcentrée pour mieux servir le citoyen et accompagner la mise en œuvre de sa stratégie.

Par ailleurs, le DFP est en cours d'élaboration d'un schéma directeur informatique qui est de nature à lui permettre de disposer d'une feuille de route pour le développement d'un système d'information intégrée.

-

Responsable du programme :

Le Directeur des Affaires Administratives et des Ressources Humaines

Par ailleurs la mise en œuvre opérationnelle du programme relève de la responsabilité respective des directeurs et responsables de chacune des directions.

Acteurs de pilotage

Les 3 divisions de la Direction des Affaires Administratives et des Ressources Humaines,

- La Division des Moyens Généraux,
- La Division des Ressources Humaines
- La Division des Affaires Juridiques et de la Relation avec le Citoyen.

Objectifs et indicateurs de performance du programme 3 :

Objectif 1 : Rationaliser la gestion des ressources humaines et des systèmes d'information

- Indicateur 1.1 : Ratio d'efficience de la GRH.

- Précisions méthodologiques :

.

.....

- o **Sources de données** : la division des ressources humaines.

- **Indicateur 1.2 : Coût annuel moyen d'un poste bureautique.**

- o **Précisions méthodologiques** :

.....

- o **Sources de données** : la division des ressources humaines.

- **Indicateur 1.3 : Effectif des formateurs formés/ requis.**

131 :

132 :