



FEMISE RESEARCH
PROGRAMME
2006-2007

***Evaluation of the Professional Training
System and its Impacts on
Development:***

Comparison Between Morocco and Tunisia

***Research n°FEM31-23
Directed By
Jamal BOUOIYOUR, CATT, Université de Pau***

In collaboration with :

Audrey DUMAS, Lest-CNRS, Aix Marseille

Mohamed ELMERGHADI, Université Mohamed V-Rabat

*Driss EL YACOUBI, Secrétariat d'Etat chargé de la Formation
Professionnelle Rabat*

Saïd HANCHANE, Lest-CNRS, Aix Marseille

May 2008



Ce rapport a été réalisé avec le soutien financier de la Commission des Communautés Européennes. Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas l'opinion officielle de la Commission.

This report has been drafted with financial assistance from the Commission of the European Communities. The views expressed herein are those of the authors and therefore in no way reflect the official opinions of the Commission.

Evaluation of the Professional Training System and its Impacts on Development: Comparison Between Morocco and Tunisia

Jamal BOUOIYOUR
CATT, Université de Pau
jamal.bouoiyour@univ-pau.fr

May 2008

Executive Summary

This study is motivated by the poor accumulation of physical capital in the Maghreb countries, the low levels of national savings and the inability to overcome this weakness through Foreign Direct Investment (FDI). These factors have caused the necessity to find other sources for growth. Thus, it is very important to develop an educational and training strategy to build human capital and to address the needs of these economies. By improving the skills, shaping competencies, developing efficacy and mobility of the labor, education will certainly contribute to the enhancement of the Total Factor Productivity (PTF).

In this context, the main objective of the study is to evaluate the pace, the quality and nature of the integration of the professional training graduates in the economies of Tunisia and Morocco. This study is structured around five chapters:

Chapter 1 is dedicated to an in-depth analysis of professional training in Morocco. It puts emphasis on the public policies and the reforms initiated in the eighties. After a historical reminder on the genesis of professional training, Mr. Driss EL YACOUBI shows that this later contributed, not only, to the improvement of the qualification rate of the persons who reach the job market, but it also widely facilitated the linkages of the educational system with its economic environment. However, in spite of this progress there are still needs of restructurings and the strengthening the professional training instrument

Chapter 2 proposes a national development strategy and the requirements to review the professional Training – Qualification instrument in Morocco. Having detailed the various phases of the development of Morocco and the reforms organized by the Moroccan authorities in the various branches of industry, Mr. Mohamed ELMERGHADI quantifies the sector-based needs in professional training in connection with the emergence of new professions. After the success - with mixed results, so far -, of macroeconomic reforms in Morocco since its independence, the country is ready today to face the competition which dictated the opening in which Morocco has widely adopted, with an increased emphasis on educational system.

Chapter 3 offers an analysis of institutional aspects of professional training in Tunisia. Mr. Jamal BOUOIYOUR describes briefly the genesis of this system and pointed out that Tunisia in spite of remarkable progress, suffers from some problems related to the low and partial integration of the professional training system in the general system of training. We find this phenomenon in Morocco also. In a more precise way, the implement of professional training turns out incapable

to anticipate future professions. Furthermore, when certain professions are not any more asked on the labour market, the implement continues to form candidates without taking into account the demand in labour market. Also, the professional training continues to convey, as in Morocco, a negative image with the public as well as companies. Finally, linkages between professional training and the other elements of the system of training are little numerous, or even nonexistent. All these dysfunctions, and many others, exist well and truly in both countries. The detailed historical reminder supplied in the first chapter by Mr. EL YACOUBI confirms it. However, we can reveal important differences in the implements of professional training of both countries. At first, the production of diplomas is three times more important for Morocco than in Tunisia, then, the restructuring of the sector of the vocational training began rather in Morocco with regard to Tunisia and finally, the organization of the training is more effective in Morocco compared to Tunisia.

Chapter 4 confirms exactly the previous evidence and points out that Morocco "made better" than Tunisia at the level of the impact of the human resources - professional training - on the economic growth. Jamal BOUOIYOUR and Saïd HANCHANE use the Solow augmented model to quantify the long-term determinants of growth in both countries.

In the Tunisian case, these later are the capital in the broad sense (physical and human), the growth of the population and the lagged GDP (what confirms the occurrence of the catching-up phenomenon). In Morocco, we find the same variables except the capital (in the broad sense) which is not always significant. If at the level of the general training Tunisia is more successful than Morocco, at the level of the professional training Morocco is better than Tunisia.

Chapter 5 presents a micro econometric study based on data of the OFPPT graduates over the period 2000, 2001 and 2002. The objective of this chapter is to estimate the performance and the return of professional training in term of integration of the professional training graduates in labour market. The estimations are made using two models. The first one is a model with fixed effect which is converging and efficient in the context of this study. The second is a model with heterogeneous parameters where we consider the effects of factors of integration that can be scattered and vary from an individual to the other one.

The results show that globally the implement of professional training is efficient as far as the rates of employability are very significant. The authors - Jamal BOUOIYOUR, Audrey DUMAS and Saïd HANCHANE - conclude that the graduates of the professional training are confronted with a double problem. On one hand, the difficulties inherent to the Moroccan labour market

which has its own specific logic, and on the other hand, an effect of reputation pertaining to the system of professional training. This effect of reputation spread beyond the general public to reach companies. Also, the public policies of assistant to the employability of graduates from professional training are inefficient, while networks and practices of cooptation are the mean privileged persons to fit easily into the labour market. The role of the State seems crucial at this level to overcome not only against this phenomenon, but also to put the professional training in the heart of the implement of training and educational policy in Morocco.

Concerning job training, we highlight that the special training contracts (*contrats spéciaux de formation*) is an efficient measure of public policy. Indeed, job training programs increase the competitiveness and the performances of Moroccan firms. Besides, these effects are even better when the implementation of training by Moroccan firms is part of a real strategy of human resources development. On the contrary, when firms consider the public policy only as a financing opportunity, they are severely sanctioned.

**Evaluation de la qualité du système de la formation professionnelle
et son impact sur la développement : Comparaison Maroc –
Tunisie**

**Jamal BOUOIYOUR
CATT, Université de Pau**

Mai 2008

Les performances des économies maghrébines (Maroc et Tunisie) soulignent l'existence d'un problème majeur, c'est celui de la faiblesse de l'accumulation du capital physique. L'épargne nationale étant faible, le recours à l'épargne étrangère - *via* les investissements directs étrangers (IDE) - n'est pas suffisant ; d'où la recherche d'autres sources de croissance. Dans ce cadre, une éducation adaptée aux besoins de ces économies et une technologie basée sur les savoir-faire locaux sont des voies à développer. L'éducation en tant que valorisation du capital humain contribue directement au développement économique de manière générale et au potentiel scientifique et technique en particulier. En permettant d'améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre et sa mobilité, l'éducation participe directement à l'amélioration de la productivité globale des facteurs (PGF).

Dans ce contexte, l'objectif principal de cette étude est d'évaluer la vitesse, la qualité et la nature de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, en fonction des spécialités de formation, dans les économies du Maroc et de la Tunisie.

Cette étude est structurée autour de cinq chapitres :

Le chapitre premier aborde la formation professionnelle au Maroc, en insistant sur les politiques publiques et les réformes entreprises depuis le début des années quatre-vingt. Après un rappel historique sur la genèse de la formation professionnelle, M. Driss EL YACOUBI conclut que cette dernière a, non seulement, contribué à l'amélioration du taux de qualification des personnes qui accèdent au marché de travail, mais elle a aussi largement favorisé l'ouverture du système d'éducation sur son environnement économique. Cependant, pour importantes qu'elle soit cette évolution ne peut passer sous silence l'immensité du chemin qui reste à parcourir en terme de restructurations et des renforcements significatifs du dispositif de formation professionnelle.

Le chapitre 2 propose une stratégie de développement national et les impératifs de refonte du dispositif de Formation-qualification professionnelle au Maroc. Après avoir détaillé les différentes phases du développement du Maroc et les différentes réformes mises en place par les autorités marocaines dans les différents secteurs économiques, M. Mohamed ELMERGHADI quantifie les besoins sectoriels en formation professionnelle à l'aune de l'émergence de nouveaux métiers. Après la réussite, toute relative, des réformes macroéconomiques entreprises par ce pays depuis son indépendance, il est aujourd'hui prêt pour affronter la concurrence que lui impose l'ouverture dans laquelle il s'est largement inscrit, à condition de reformer son système de formation.

Le chapitre 3 traite les aspects institutionnels de la formation professionnelle en Tunisie. M. Jamal BOUOIYOUR décrit brièvement la genèse de ce système et fait remarquer que la Tunisie malgré des progrès remarquables, souffre de certains maux liés à l'intégration très partielle du système de la

formation professionnelle dans le système générale de formation. Ce phénomène n'est pas propre à la Tunisie, puisqu'on le retrouve au Maroc. De manière plus précise, le dispositif de la formation professionnelle s'avère incapable d'anticiper les métiers d'avenir. Pis encore, quand certains métiers ne sont plus demandés sur le marché du travail, le dispositif continue à former des candidats en faisant-fa de la demande en main d'œuvre. De même, la formation professionnelle continue à véhiculer, comme au Maroc, une image négative auprès du grand public, mais aussi auprès des entreprises. Enfin, les passerelles entre la formation continue et les autres composantes du système de formation sont peu nombreuses, voir inexistantes.

Tous ces dysfonctionnements, et bien d'autres, existent bel et bien dans les deux pays. Le rappel historique détaillé fourni dans le premier chapitre par M. EL YACOUBI le confirme. Cependant, on peut déceler des différences importantes dans les dispositifs de formation professionnelle des deux pays. D'abord, la production des diplômes est trois fois plus importante au Maroc qu'en Tunisie, ensuite, la restructuration du secteur de la formation professionnelle a commencé plutôt au Maroc par rapport à la Tunisie et enfin, l'organisation de la formation est plus efficace au Maroc eu égard à la Tunisie.

Le chapitre 4 conforte justement les remarques précédentes et fait remarquer que le Maroc « s'en sort mieux » que la Tunisie au niveau de l'impact du capital humain de type formation professionnelle sur la croissance économique. Jamal BOUOIYOUR et Saïd HANCHANE utilisent le modèle de Solow augmenté pour quantifier les déterminants à long terme de la croissance dans les deux pays. Ces derniers sont, dans le cas tunisien, le capital au sens large (physique et humain), la croissance de la population et le PIB retardé (ce qui confirme l'occurrence du phénomène de rattrapage). Au Maroc, on retrouve les mêmes variables sauf le capital (au sens large) n'est pas toujours significatif.

Si au niveau de la formation générale la Tunisie est plus performante que le Maroc, au niveau de la formation professionnelle le Maroc tire mieux « son épingle du jeu ».

Le chapitre 5 présente une étude micro économétrique basée sur des données des enquêtes des lauréats de l'OFPPPT sur la période 2000, 2001 et 2002. L'objectif de ce chapitre est d'évaluer la performance et le rendement du dispositif de formation en terme d'insertion professionnelle des lauréats. Les estimations en donnée de panel reposent sur deux modèles. Le premier est un modèle à effet fixe qui est convergeant et efficace dans le contexte de cette étude. Le second est un modèle à paramètres hétérogènes qui part du principe que les effets des facteurs d'insertion peuvent être dispersés et varient d'un individu à un autre. Les résultats montrent que globalement le dispositif de formation professionnelle est efficace dans la mesure où les taux d'insertion sont très importants. Les auteurs - Jamal BOUOIYOUR, Audrey DUMAS et

Saïd HANCHANE - arrivent à la conclusion selon laquelle les lauréats de la formation professionnelle se retrouvent pris dans une double tenaille avec d'un côté les difficultés inhérentes au marché du travail marocain qui fonctionne dans une logique qui lui est propre. Et d'un autre côté, un effet de réputation qui « colle » au système de la formation professionnelle. Cet effet de réputation se propage au-delà du grand public pour atteindre les entreprises. De même, les politiques publiques d'aide à l'insertion des lauréats de la FP sont inefficaces alors que les réseaux et pratiques de cooptation sont les moyens privilégiés pour s'insérer facilement dans le marché du travail. Le rôle de l'Etat paraît crucial à ce niveau pour non seulement lutter contre ce phénomène, mais aussi pour mettre la formation professionnelle au cœur du dispositif de formation et d'éducation au Maroc.

En ce qui concerne la formation continue au sein des entreprises, nous avons montré, dans un premier temps, que les responsables d'entreprises ont des représentations des Contrats Spéciaux de Formation (CSF) très différenciées selon leur interprétation du rôle que peut jouer l'aide publique en matière de formation continue et de sa contribution à la réalisation de leurs projets de développement. Ainsi, il apparaît que les entreprises opportunistes sont sévèrement sanctionnées, alors que celles qui « jouent le jeu » sont récompensées en matière d'amélioration de leurs performances (et de leur compétitivité), que celles-ci soient mesurées par le "chiffre d'affaire" ou par la "valeur de la production".

Dans un second temps, les contrats spéciaux de formation s'avèrent être une mesure efficace et pertinente de la politique publique en matière de formation tout au long de la vie, surtout lorsque les entreprises considèrent la formation comme une fonction à part entière dans leur stratégie de développement. Le succès de cette mesure d'incitation auprès des entreprises pour développer la formation de leur personnel dépend essentiellement de la manière dont les entreprises bénéficiaires interprètent et utilisent ce dispositif; ce n'est nullement l'affaire du seul décideur public. Le partage d'une même compréhension du rôle des CSF dépendra, pour une grande part, de la qualité et de l'importance de l'information et de la communication qui circuleront sur ce sujet dans les milieux patronaux et syndicaux.

La coordination scientifique de ce travail a été assurée par Jamal BOUOIYOUR du CATT, Université de Pau et Saïd HANCHANE du LEST-CNRS, Aix-Marseille.

Nous tenons à remercier tous ceux qui nous ont aidé dans les différentes étapes de ce travail, en particulier Monsieur Hatem M'HENNI, Directeur général de l'Observatoire National des Sciences et de la Technologie en Tunisie, ainsi que Madame Faiza KALLEL KCHAOU, Directrice de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications en Tunisie. Nos remerciements vont aussi aux responsables de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) et du Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle au Maroc.

Chapitre 1

La Formation Professionnelle au Maroc *Essai d'analyse des politiques publiques et des réformes*

Driss El Yacoubi

Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle
Rabat.

Résumé

Ce chapitre aborde la formation professionnelle au Maroc, en insistant sur les politiques publiques et les réformes entreprises depuis le début des années quatre-vingt. Après un rappel historique sur la genèse de la formation professionnelle, on conclut que cette dernière a, non seulement, contribué à l'amélioration du taux de qualification des personnes qui accèdent au marché de travail, mais elle a aussi largement favorisé l'ouverture du système d'éducation sur son environnement économique. Cependant, pour importantes qu'elle soit cette évolution ne peut passer sous silence l'immensité du chemin qui reste à parcourir en terme de restructurations et des renforcements significatifs du dispositif de formation professionnelle.

Mots clés : Formation professionnelle, les réformes institutionnelles, la Charte Nationale Education Formation, Assises de la Formation Professionnelle.

Introduction

Première Partie : Processus d'édification du système de la formation professionnelle

1. Genèses et repères historiques

2. Processus de réforme de la formation professionnelle

2.1. La réforme de 1984

2.1.1 Objectifs & finalités

2.1.2 Caractéristiques de la réforme

2.2. La formation professionnelle dans la Charte Nationale d'Éducation-Formation

2.3. Les réformes institutionnelles

2.4. Les plans de développement sectoriels

2.5. Les réformes pédagogiques

Deuxième partie : Bilan et analyse des résultats

1. Indicateurs de développement

1.1. L'évolution de l'offre globale

1.2. L'expansion de l'offre privée

1.3. La diversification et l'adaptation de l'offre

1.4. La couverture sectorielle et territoriale

1.5. La rentabilité interne et externe

2. Limites et dysfonctionnements

2.1. Des capacités encore limitées

2.2. Prédominance de la formation résidentielle

2.3. L'articulation avec le système éducatif

2.4. Participation sélective des professionnels

2.5. Problème de coordination et de pilotage

2.6. Lacunes au niveau de la gestion des ressources

2.7. Problématique du financement

Troisième partie : Enjeux, défis & Perspectives

1. Enjeux de la mise à niveau de l'économie

2. Enjeux de l'intégration sociale et professionnelle

3. Enjeux de l'efficience et de la maîtrise des coûts de formation

Conclusion

Annexes

Annexe 1 : Indicateurs globaux de développement du système

Annexe 2 : Textes juridiques régissant la F.P

Annexe 3 : Recommandations issues des 1ère Assises Nationales de la Formation Professionnelle

Introduction

La présente contribution a pour objet d'appréhender le processus d'édification du système de la formation professionnelle à travers les principales réformes annoncées, initiées ou réalisées depuis l'indépendance. Elle se propose de dresser l'état d'évolution globale du système à partir d'une identification des forces et faiblesses du dispositif de formation.

L'approche retenue s'appuie sur une analyse macro institutionnelle des politiques et stratégies mises en oeuvre et sur les principaux résultats qui en découlent pour le fonctionnement, l'organisation et les performances du système.

Elle part du postulat selon lequel la formation professionnelle, en tant que composante du développement humain, constitue aujourd'hui un enjeu dans l'acquisition des savoir faire et des compétences nécessaires à la maîtrise des nouvelles technologies et à l'accès à la société de l'information. Elle peut être définie comme un système qui, à partir d'un pré-requis scolaire ou professionnel, prépare les postulants à l'exercice et / ou à l'adaptation à une activité professionnelle. C'est donc un levier pour l'amélioration de l'employabilité et un instrument de mise à niveau des compétences des entreprises. De ce fait, elle ne saurait se concevoir et s'exécuter en dehors des objectifs socio-économiques et culturels des politiques publiques.

Ainsi défini, le champ de la formation professionnelle paraît assez vaste et nécessite pour une meilleure compréhension de ses enjeux, des analyses complémentaires rendant compte de ses articulations avec les politiques économiques, d'emploi et d'éducation.

Le processus d'édification du système marocain de la formation professionnelle s'inscrit-il dans cet ensemble de finalités ?

Dès les premières années de l'indépendance, la question de la formation et de la qualification professionnelles s'est posée comme une nécessité pour la mise en valeur du potentiel productif, tant industriel que minier ou agricole. Son expansion devait être planifiée afin de répondre à la fois aux progrès de l'enseignement de base et aux besoins réels en personnel des diverses branches d'activité.

Longtemps considérée comme une filière de sélection par l'échec, la formation professionnelle a connu depuis, une évolution de perception et d'organisation. Elle s'est transformée peu à peu en une voie de formation englobant formation initiale et formation continue et couvrant une multitude de secteurs et divers partenaires.

L'analyse de ces évolutions ainsi que les politiques et les approches sous jacentes formalisées notamment dans la réforme de 1984 et dans la Charte Nationale d'Education-Formation en 1999, permet d'appréhender ce processus de construction du système de formation professionnelle et de ses enjeux.

Des éléments de perspective de développement du système à court et à moyen termes sont également abordés pour alimenter la réflexion sur les principaux défis à relever et les tendances d'évolution du système.

Première Partie : Processus d'édification du système de la formation Professionnelle

1. Genèse et repère historique

En tant qu'activité propre à l'entreprise, la formation professionnelle existait bien avant l'avènement du Protectorat. Elle était assurée dans les petites entreprises artisanales qui transmettaient les techniques et les normes de production au profit des apprentis. Ces unités étaient organisées dans des corporations professionnelles et chargées de l'organisation de l'apprentissage professionnel artisanal qui était le principal mode de formation.

Au début du protectorat, cette activité de formation allait être désorganisée sous l'effet de l'introduction de nouveaux modes d'organisation des marchés pour les produits de la métropole. Et ce n'est qu'à partir des années 40 qu'il a été procédé à l'organisation de nouvelles structures visant la formation des ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés pour les métiers du commerce, de l'industrie et de l'agriculture.

Instituée depuis et définie alors comme une activité propre de l'entreprise, la formation professionnelle a connu des évolutions quantitatives, qualitatives et organisationnelles en rapport avec les besoins et contraintes découlant de l'évolution de la société et de l'économie marocaine.

Avec l'avènement de l'indépendance, le Maroc allait assigner à l'éducation, en général, et à la formation professionnelle en particulier, un rôle prépondérant dans le développement social et économique du pays. Cette préoccupation est clairement soulignée dans le plan quinquennal 1960-64 : « c'est dans le domaine de la science, de la technique que se fait sentir gravement l'insuffisance des moyens humains en vue du développement économique : c'est sans doute cette insuffisance qui nous fait ressentir, vivement, nos liens de dépendance économique »¹.

Depuis, tous les plans de développement ont mis l'accent sur l'importance de la formation professionnelle et lui ont fixé des objectifs de développement et d'extension pour remédier à la grande carence de l'offre de formation par rapport aux besoins de l'économie.

Il faut, toutefois, signaler que si les quatre premiers plans (de 1960 à 1977) ont été placés dans l'optique de répondre prioritairement aux impératifs de marocanisation des postes tenus par les étrangers et de développement de l'emploi qualifié, dans un contexte marqué par une grande pénurie de main-d'œuvre formée, les plans (de 1978 à 1985) avaient, par contre, été dominés par le souci d'introduire des réformes dans un contexte caractérisé beaucoup plus par l'abondance que par la pénurie.

En effet, conformément aux orientations du plan 1973/77, des études ont été entreprises par les pouvoirs publics, pour servir de base à une réforme fondamentale de l'appareil d'éducation et de formation.

L'organisation institutionnelle de la formation professionnelle au cours de cette période était marquée par la diversité et l'instabilité des organes de coordination et d'exécution des politiques et des plans de développement de la formation professionnelle.

¹ Volume II, développement social, chapitre 7

Au début de l'indépendance, le dispositif de la formation professionnelle était géré par le Ministère de l'Education Nationale avec la contribution des différents ministères. En 1963, fut créé le Haut Commissariat à la Formation Professionnelle qui avait pour mission de concevoir, de coordonner et de contrôler l'action de la formation professionnelle.

En 1964, un Secrétariat d'État à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle fut créé pour remplacer le Haut Commissariat.

C'est en 1974 que paraît la première et importante législation sur la formation professionnelle avec la création de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT). Ce dernier apparaît comme l'opérateur principal de l'État en matière de formation professionnelle. L'OFPPT est, en effet, chargé à travers ses missions, de répondre à ses deux vocations complémentaires que sont la formation professionnelle et la promotion du travail.

2. Processus de réforme de la formation professionnelle

Le processus de réforme de la formation professionnelle enclenché depuis les années 80 marque un tournant dans l'approche des politiques et des réformes de la formation professionnelle initiées depuis l'indépendance du pays.

Annoncé dans le plan triennal 1978-1980 et repris par le plan quinquennal 1981-1985, le projet d'une réforme d'envergure de la formation professionnelle est apparu nécessaire pour faire face à la fois à la demande en formation de plus en plus importante et diversifiée et aux nouvelles exigences de l'appareil de production.

Deux grandes étapes caractérisent ce processus de réforme : La première a démarré en 1984 et s'est appuyée sur les orientations du Discours Royal de juillet 1984, alors que la seconde a été mise en oeuvre à partir de 2000, dans le cadre de la charte nationale d'éducation-formation adoptée en 1999.

2.1 La réforme de 1984

2.1.1 Objectifs & finalités

Formulée en termes d'adéquation enseignement général – formation – emploi, la réforme de 1984 qui a conduit à la restructuration du système, avait pour objectifs principaux :

- Le développement de la capacité d'accueil en vue de permettre l'orientation de plus en plus d'élèves vers le système. Cet objectif a été intégré en 1985 dans le programme de réforme de l'enseignement général qui a défini les proportions d'élèves à admettre à l'issue de chaque cycle d'enseignement. Ainsi trois niveaux de formation professionnelle ont été institués, correspondant à trois paliers d'orientation : i) Le niveau « spécialisation » devait accueillir 20 % des élèves finissant le premier cycle de l'enseignement fondamental; ii) Le niveau « qualification » devait accueillir à terme 40 % des élèves terminant le 2e cycle de l'enseignement fondamental ; iii) Le niveau « technicien » devait accueillir également 40 % des élèves à l'issue des études secondaires.

Un quatrième niveau de la formation « technicien spécialisé », ouvert aux bacheliers, a été institué en 1993/1994 pour répondre aux besoins en encadrement intermédiaire des entreprises.

- L'amélioration de la qualité de formation et de son adaptation au monde de l'emploi devait s'appuyer sur la réorganisation pédagogique du système, la mise en place d'un

système d'orientation/sélection des candidats, l'adaptation des programmes de formation et de plans de formation des formateurs;

Pari stratégique de la réforme de 1984, l'implication des milieux professionnels devait revêtir plusieurs formes, notamment : i) La participation aux instances consultatives à caractère national (commission nationale de la formation professionnelle) régional (commissions provinciales de la formation professionnelle) et au niveau de l'établissement de formation (conseil de perfectionnement, jury d'examen...); ii) L'accueil et l'encadrement des stagiaires au sein des entreprises; iii) L'organisation de la formation par le milieu professionnel en tant qu'opérateur de formation ou dans un cadre contractuel.

- Par ailleurs, la réforme de 1984, fait de l'apprentissage le volet le plus important sur lequel devait reposer la formation professionnelle, et a fixé comme objectif de faire bénéficier de ce mode de formation 50 % des effectifs globaux inscrits en formation professionnelle, à l'horizon 1995.

2.1.2 *Caractéristiques de la réforme*

Un plan de restructuration du dispositif national de formation professionnelle a été mis en oeuvre progressivement depuis 1984 et dont les caractéristiques essentielles peuvent être identifiées comme suit :

Le pluralisme des intervenants : l'engagement des pouvoirs publics dans la réalisation du programme ambitieux de développement quantitatif et qualitatif de l'appareil de formation, a nécessité la multiplication et la diversification des opérateurs et des partenaires et s'est traduit par la mise en place d'une nouvelle organisation institutionnelle reposant sur trois composantes essentielles, i) Un organe de coordination des politiques publiques en matière de formation professionnelle, constitué d'une Administration centrale relayée au niveau régional par des services extérieurs, et investi d'une mission de planification, d'orientation et d'évaluation des stratégies mises en oeuvre pour la promotion du système; ii) Des organes de régulation aux niveaux national, provincial et à l'échelle de l'établissement composés des pouvoirs publics, des opérateurs de formation et des partenaires socio-économiques, et chargés de contribuer à l'adaptation quantitative et qualitative de l'offre de formation; iii) Des opérateurs de formation chargés de la gestion des établissements et constitués de OFPPT principal instrument de l'État en la matière, des départements ministériels, des établissements publics et du secteur privé de formation.

Le Ministère de l'Éducation Nationale, représenté au sein des organes de régulation notamment la commission nationale de la formation professionnelle, continue de dispenser un enseignement technique dans les lycées techniques lequel n'a pas une finalité professionnelle mais plutôt la préparation des élèves à l'enseignement supérieur.

L'impératif d'une coordination régulière du système a conduit à la mise en place d'un dispositif d'orientation et de planification de la formation basé sur des études régionales axées sur la structuration locale des emplois qualifiés, des études sectorielles destinées à identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs des secteurs économiques à moyen et long termes et des études d'évaluation et de suivi de l'insertion permettant la mesure du degré d'adéquation et d'insertion des lauréats dans la vie active.

Sur la base des objectifs définis par ce dispositif, le système s'est doté pour la première fois d'un instrument de planification qui est la carte de la formation professionnelle. Considérée comme un véritable plan opérationnel glissant de 3 ans, la carte fixe les actions de formation à entreprendre

et précise les établissements à ouvrir, les filières à créer ou à supprimer ainsi que les moyens humains et budgétaires à mobiliser.

Elle est établie annuellement sur la base des propositions des opérateurs, complétée et ajustée par les organes de régulation, approuvée par la commission nationale de la formation professionnelle et mise en oeuvre par les départements formateurs.

La diversification des modes et régimes de formation : Parallèlement à la structuration de la formation professionnelle résidentielle et à l'institutionnalisation de ses quatre niveaux de formation, de nouveaux modes de formation conçus et gérés de concert avec les organisateurs professionnels ont été instaurés.

Ainsi, depuis 1987, des formations contractuelles avec les associations professionnelles ont été mises en place, notamment, dans les secteurs du textile, du cuir et des arts graphiques et ont abouti à l'émergence d'une nouvelle génération d'établissements de formation dits sectoriels.

À partir des années 90, la formation professionnelle alternée commence à se concrétiser en tant que nouveau mode de formation, d'abord sous forme d'expérience pilote dans les secteurs de l'artisanat, du tourisme et de l'industrie avant qu'elle ne soit élargie à l'échelle nationale suite à la promulgation en 1996 de la loi régissant ce mode de formation. Basée sur le principe du partenariat entre l'État, les entreprises et les partenaires sociaux, la formation professionnelle alternée est considérée depuis comme le mode de formation le mieux adapté pour répondre aux besoins des utilisateurs, le moins coûteux et le plus orienté vers l'insertion professionnelle des jeunes formés.

Depuis 1996 un accent particulier a été mis sur le développement de la formation continue et des services fournis aux entreprises. Cette orientation fait suite à l'étude d'orientation et de développement du secteur de la formation professionnelle, qui a révélé l'énorme déficit en matière de formation continue qui ne touche chaque année que 3 % des salariés déclarés à la CNSS².

Le programme de développement et de réorganisation de ce mode de formation a été initié dans le cadre du 3e projet de la formation professionnelle réalisé avec l'appui de la BIRD, et s'inscrit dans le cadre du projet global d'appui au secteur privé au Maroc qui vise le développement de la formation continue et la formation initiale contractuelle avec les entreprises.

Pour la mise en oeuvre de ce programme de développement de la formation continue, deux mécanismes d'encouragement et d'assistance aux entreprises, pour l'identification de leurs besoins en compétences et la réalisation des plans de formation, ont été institués depuis 1996/97 à savoir, les Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) et les Contrats Spéciaux de Formation (CSF).

Le premier mécanisme, mis en place et géré par les branches professionnelles, a permis la réalisation d'actions d'aide au conseil pour faire émerger la demande des entreprises en formation et financer les études de diagnostic stratégique à hauteur de 70 %.

Le deuxième mécanisme, consistant en la conclusion de contrats avec les entreprises pour le remboursement des dépenses engagées dans la formation continue, est géré dans le cadre d'une mutualisation des fonds provenant de la taxe de la formation professionnelle et vise à amener l'entreprise à intégrer la formation dans son plan de développement.

² Etude réalisée en 1993 par le département en charge de la formation professionnelle de concert avec la BIRD.

Le développement de ces mécanismes a suscité la création d'un marché concurrentiel de la formation et l'éclosion d'une ingénierie nationale des ressources humaines et devait à terme restructurer l'ensemble du système national de la formation professionnelle sur la base d'une logique de la demande des entreprises.

L'ouverture sur de nouveaux acteurs et partenaires : Bien que la formation professionnelle soit considérée dans la conception initiale de la réforme de 1984 comme un service public organisé, supporté et impulsé essentiellement par les pouvoirs publics, les orientations qui ont imprégné l'évolution du système durant la dernière décennie ont favorisé l'émergence de nouveaux acteurs et partenaires de la formation.

Ainsi les employeurs, par l'intermédiaire des associations qui se sont organisées par branches professionnelles se voient confier la responsabilité de la planification et du financement de la formation professionnelle dans le secteur moderne y compris l'utilisation des fonds provenant de la taxe de la formation professionnelle. Dans certains cas, la responsabilité des employeurs englobe la gestion directe de la formation.

À ce titre, certaines professions se sont dotées de leurs propres centres de formation dans le cadre d'un montage leur permettant de s'impliquer directement dans le processus de formation. C'est notamment le cas de l'École supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement (ESITH) et de certains centres sectoriels cogérés par les branches professionnelles.

Le secteur privé de formation devient, pour sa part, un acteur important dans le dispositif global de formation et un partenaire engagé dans l'organisation de la profession et l'amélioration des prestations offertes par ses différentes unités de formation. Une politique d'appui à la restructuration et à la mise à niveau du secteur privé a été engagée, surtout durant les dix dernières années, de concert avec les associations des opérateurs privés qui se sont constituées au niveau sectoriel et régional. L'intégration de la composante privée dans l'appareil national de formation a permis aux opérateurs de formation de se doter de structures de concertation et d'autorégulation du secteur et de participer à l'élaboration des projets de réformes institutionnelles et des programmes de qualification des filières et d'accréditation des établissements.

De l'analyse de la réforme de 1984 et des politiques et stratégies de mise en oeuvre il ressort deux conceptions différentes des finalités et des approches de la formation professionnelle

Une conception, longtemps soutenue par les autorités éducatives, qui considère la formation professionnelle comme un dispositif spécifique du système éducatif permettant de préparer les jeunes à l'entrée dans le monde du travail dès la fin de l'enseignement de base et comme une filière de sélection par l'échec. Cette conception met l'accent sur la formation professionnelle initiale, planifiée dans le cadre d'une carte scolaire et professionnelle intégrée, et mesure l'efficacité du dispositif de formation en fonction des taux de couverture des déscolarisés. C'est cette conception qui a prévalu durant les premières années de la réforme de 1984 avant qu'elle ne soit réajustée dans les années qui suivent pour tenir compte des besoins des entreprises orientés davantage vers des formations spécifiques et en cours d'emploi.

Une autre conception, largement soutenue par les institutions d'appui financier, notamment la BIRD, et à laquelle adhèrent les entreprises du secteur structuré, considère que la formation professionnelle doit être décrochée du système éducatif et se concentrer sur les qualifications

requises par les entreprises plutôt que d'être utilisée pour absorber les jeunes ayant abandonné l'enseignement général. Dans cette optique, la formation professionnelle viserait essentiellement le perfectionnement en cours d'emploi et serait de plus en plus du ressort de l'entreprise. « D'ici 2010 – écrit la BIRD – la plus grande part de la formation professionnelle devrait être planifiée, financée et offerte par les employeurs (directement ou par contrat), et la moitié au moins de cette formation devrait viser à perfectionner la main d'œuvre en cours d'emploi, comme c'est le cas dans les pays de l'OCDE »³.

Cette dernière conception a été à la base du plan de développement de la formation mis en oeuvre en 1996, notamment, dans le cadre du 3e projet de formation professionnelle appuyé par la BIRD.

Les réformes institutionnelles et les plans de développement de l'appareil de formation entrepris par les pouvoirs publics dans le cadre de la charte nationale de l'éducation et formation allaient intégrer certaines des préoccupations découlant des deux visions énoncées ci-dessus.

2.2. La formation professionnelle dans la charte nationale d'éducation-formation

La charte nationale d'éducation-formation a abordé la réforme de la formation professionnelle en tant que composante de la réforme globale du système d'éducation-formation tout en tenant compte de la dynamique propre de l'évolution du système depuis sa réorganisation au milieu des années 80 et de la nécessité de consacrer cette évolution dans un cadre politique et institutionnel précis.

Dans ce cadre, la charte a consacré le milieu du travail comme espace privilégié pour l'acquisition des compétences à travers la promotion de la formation alternée et de l'apprentissage, l'obligation des stages en entreprise et l'instauration des jurys professionnels pour la formation résidentielle. Pour pérenniser les mécanismes de développement de la formation en cours d'emploi, la charte a préconisé l'institutionnalisation de ce type de formation, la diversification des approches et des secteurs de manière à atteindre chaque année au moins 20 % des salariés déclarés à la CNSS, avec une attention particulière en faveur des PME & PMI.

Afin d'élargir l'accès à la formation par la mobilisation d'autres acteurs, la charte recommande par ailleurs l'encouragement du secteur privé, considéré comme partenaire principal de l'État dans la promotion du système à travers l'adoption de mesures d'ordre pédagogique, technique et fiscal et par un appui soutenu à sa mise à niveau.

Ces dispositions ont été assorties d'un objectif stratégique consistant à qualifier 50 % des personnes arrivant chaque année sur le marché du travail à l'horizon 2010 contre 20 % établis en 1999⁴.

La charte a par ailleurs, préconisé l'intégration de la dimension pratique dans le processus éducatif et la réorganisation de la formation professionnelle initiale dans une perspective d'articulation des cycles d'éducation-formation devant aboutir à terme à une nouvelle structure pédagogique comportant : i) une spécialisation professionnelle à la fin de l'enseignement collégial sous forme d'apprentissage ; ii) un cycle de qualification professionnelle intégré dans l'enseignement secondaire ; iii) une filière de l'enseignement technologique et professionnel sanctionné par un baccalauréat et iv) un cycle universitaire à vocation professionnelle ouvert aux titulaires du baccalauréat et débouchent directement sur la vie active.

³ Rapport BIRD, stratégie d'assistance au Maroc 1995, P4

⁴ Cf. Charte Nationale d'Éducation-Formation COSEF 2000

Pour renforcer cette articulation, des passerelles entre les cycles d'éducation-formation ont été de nouveaux recommandés ainsi qu'une réhabilitation de l'orientation éducative et professionnelle en tant que partie intégrante du processus d'éducation et de formation.

2.3 Les réformes institutionnelles

La mise en oeuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la charte a été marquée par le renforcement de l'autonomie institutionnelle du secteur de la formation professionnelle par rapport aux autres composantes du système d'éducation et de formation. Cette autonomie est consacrée par l'adoption d'un cadre juridique propre au secteur destiné à consolider les acquis du système et à insuffler sa propre dynamique.

Outre la loi N° 36/96 instituant et organisant la formation professionnelle alternée, entrée en vigueur depuis 1997/98, le cadre juridique adopté comporte la loi n° 12.00 instituant et organisant l'apprentissage, la loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée et l'ensemble des textes et outils d'application. D'autres projets se trouvent dans le circuit d'adoption et concernent le cadre juridique régissant la formation en cours d'emploi et le statut régissant la formation professionnelle et devant consacrer la vocation de la formation en matière de qualification et d'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi, de promotion des salariés et d'amélioration de la compétitivité des entreprises. (cf. en annexe les textes régissant la formation professionnelle).

S'agissant de la formation en cours d'emploi, les pouvoirs publics ont élaboré, de concert avec les partenaires sociaux, un projet de loi basée sur les principes de la consécration de la gestion tripartite (Etat, employeurs, salariés), l'institution de la responsabilité des employeurs à assurer la FCE et le devoir des salariés de suivre cette formation et l'institution du principe de la validation des acquis professionnels des salariés et celui du crédit temps formation.

Quant à la formation initiale, une réforme visant l'introduction d'une certaine flexibilité dans les durées de formation a été instituée par le décret publié au BO en 2007 dans le cadre de la réingénierie de la Formation Professionnelle selon l'approche par compétences. Cette réforme permet aux opérateurs de formation de dispenser des programmes pour les niveaux qualification et spécialisation sur la base de la durée nécessaire à l'acquisition des compétences et non pas sur deux années scolaires comme c'était le cas jusqu'à maintenant.

L'opérationnalisation de nouveau décret devrait permettre l'augmentation significative du nombre des bénéficiaires par l'optimisation de la capacité d'accueil pour ces 2 niveaux mais, nécessite une refonte complète des programmes de formation.

2.4 Les plans de développement sectoriels

L'adoption par les pouvoirs publics des plans de développement et d'optimisation de l'appareil de formation dans les secteurs pour lesquels des accords-cadres ont été conclus avec les organisations professionnelles (Tourisme, Textile, Habillement, Technologie de l'Information et de la Communication), conforte les orientations de la charte en faveur d'une extension soutenue de l'appareil de formation dans les secteurs dits porteurs d'emploi.

Pour faire face au déficit en personnel qualifié auquel sont confrontés actuellement ces secteurs, le programme MEDA 2 a été retenu avec le concours de l'E.U. D'un montant de 75 millions Euros, dont 50 millions Euros à titre de don, ce programme s'articule autour de trois composantes :

- le développement de la connaissance du marché de l'emploi dans les trois secteurs concernés ;

- l'appui à l'émergence des besoins en compétences des entreprises, notamment par leur accompagnement dans l'identification de ces besoins, la sensibilisation et l'accompagnement des managers à la gestion des ressources humaines (GRH) et l'introduction des outils GRH dans les entreprises ;
- le développement et la mise à niveau de l'offre de formation dans les secteurs concernés.

Dans le cadre de la politique contractuelle avec les branches professionnelles, un programme de création d'établissements sectoriels de formation, cogérés avec les professionnels concernés, a été réalisé avec le concours de l'Agence Française de Développement (AFD).

Ce projet a porté sur les secteurs du génie mécanique, de la plasturgie, du transport et de l'agroalimentaire.

Pour le développement de la formation professionnelle dans d'autres secteurs porteurs, il est également prévu, à l'horizon 2012, la réalisation d'un programme de création d'établissements sectoriels de formation cogérés avec les professionnels dans les secteurs de l'industrie des équipements aéronautiques et automobiles, du BTP, de la logistique, du cuir et monde de l'audiovisuel et cinéma, l'artisanat ...

Les études d'opportunité de création de centres de formation pour ces secteurs ont été réalisées dans le cadre d'un don accordé par l'Agence Française de Développement

Avec la mise en œuvre de ces plans sectoriels de développement de la formation professionnelle une dynamique nouvelle d'extension de la capacité d'accueil du système, similaire à celle observée durant les premières années de la réforme de 1984 semble caractériser l'évolution récente de la formation professionnelle et s'installer comme une constante dans l'évolution prévisible du système à l'horizon 2012.

2.5 Les réformes pédagogiques

Parallèlement aux réformes et plans de développement indiqués ci-dessus, le maroc s'est engagé, depuis les années 2000 dans un vaste chantier de réingénierie de son dispositif de formation selon l'approche par compétence (APC). Ce choix pédagogique implique une participation plus soutenue des entreprises et des partenaires socio-économiques dans la définition des besoins de compétences et dans la validation des programmes de formation et par conséquent dans la gouvernance du système de formation professionnelle.

Ce projet pilote initié en 2003 sous forme d'expérience pilote comporte deux volets ; un volet opérationnel qui consiste en l'appui à 7 établissements de formation professionnelle par la restructuration des programmes de formation selon l'APC, la formation et le perfectionnement technique et pédagogique des formateurs, l'adoption du mode de gestion desdits EFP à l'APC et une forte implication des professionnels dans cette gestion.

Un volet structurant qui consiste à préparer les conditions nécessaires à l'accompagnement du projet pilote et à l'élargissement de l'approche par compétences par notamment la production d'outils et de guides pour la réingénierie du système de formation professionnelle selon l'APC.

Deuxième Partie : Bilan et analyse des résultats

Dans son premier rapport d'évaluation du système d'éducation et de formation au Maroc établi en 2008, le Conseil Supérieur de l'Enseignement relève les progrès significatifs enregistré par le système de la formation professionnelle dans ces termes « le secteur de la formation professionnelle a montré ces dernières années une importance capacité d'adaptation aux besoins de l'économie et de réajustement des formations dispensées en vue d'une meilleure insertion professionnelle des lauréats. Prenant appui sur les progrès réalisés, une nouvelle dynamique de la formation professionnelle est aujourd'hui attendue, eu égard à l'ampleur des enjeux de la formation dans la combativité de l'entreprise marocaine et dans la compétitivité globale du pays »⁵.

En effet, les indicateurs du développement de la formation professionnelle depuis l'indépendance du pays et particulièrement à partir des années 80, font état de progrès significatifs sur les plans de l'infrastructure de formation, du fonctionnement et de l'organisation institutionnelle du système. Ils font ressortir également des déficits et des dysfonctionnements qui concernent, pour l'essentiel, des aspects qualitatifs et la capacité du système à anticiper sur la demande du marché et des utilisateurs de la formation.

1. Indicateurs de développement

1.1 L'évolution de l'offre globale

Le dispositif de l'offre globale de formation initiale accueille au titre de la rentrée 2007/2008 plus de 261.000 stagiaires en formation initiale tous modes de formation confondus, alors qu'à la veille de l'indépendance seuls 400 élèves marocains poursuivaient un enseignement du deuxième degré devant mener à une qualification professionnelle. La production du système s'élève au titre de l'année 2007 à 113 000 lauréats alors qu'elle n'était que de l'ordre de 43 et de 268 CAP respectivement en 1950 et 1955⁶.

Le rythme d'évolution de l'offre n'a pas été constant durant toute cette période en raison, notamment, des modifications intervenues au niveau du statut de la formation professionnelle et des missions des organismes de coordination et de gestion du système.

Ainsi, la formation professionnelle qui était assurée essentiellement par les structures du Ministère de l'Éducation Nationale jusqu'en 1968, n'a connu un début d'évolution qu'au cours du plan quinquennal 1960-64. Les effectifs formés par le MEN sont passés de 1300 en 1961/62 à 19400 en 1964/65⁷.

⁵ Royaume du Maroc, Conseil Supérieur de l'Enseignement, Etat et perspectives du système d'éducation et de formation, volume 1, p. 66, Rapport annuel 2008

⁶ J. SALMI, crise de l'enseignement et reproduction sociale au Maroc, Édition Maghrébines, 1985

⁷ DFPP, étude d'adéquation-formation / emploi 1986, P. 33.

Le transfert de compétences en matière de formation professionnelle aux autres départements ministériels et la tendance vers la baisse des effectifs formés par le MEN depuis 1965 ont entraîné une diminution importante de la capacité d'accueil du système qui se situait autour de 14000 places en 1973.

La création de l'OFPPT en 1974 et le déclenchement d'un processus de restructuration du dispositif de formation au sein des départements formateurs allaient modifier légèrement la tendance vers un accroissement des effectifs des bénéficiaires au cours de la décennie 70.

À partir de la rentrée 84/85 l'évolution des effectifs de la formation professionnelle a été plus soutenue, particulièrement pour les niveaux « qualification » et « technicien ». Le niveau « spécialisation » a connu par contre une diminution des inscrits.

Avec la mise en place en 1993/94 du niveau « technicien spécialisé », destiné à assurer des formations Bac+2, assimilables aux formations de type DUT et BTS, le dispositif de formation professionnelle s'est orienté en faveur du rehaussement des niveaux de qualification et de la professionnalisation de l'enseignement post-baccalauréat.

Par ailleurs, l'initiation professionnelle qui dominait largement le dispositif de formation avant la réforme de 1984 en termes d'effectifs et d'unités de formation a connu une diminution constante des bénéficiaires de 1984 à 1990 qui a abouti à sa disparition du dispositif national de formation professionnelle⁸.

Durant les dix dernières années (de 1997 à 2007), l'effectif des stagiaires et des lauréats a plus que doublé, passant respectivement de 124.00 à 261.000 stagiaires et de 57.000 à 114.000 lauréats. (Voir indicateurs en annexes).

Quand à l'offre de formation, en cours d'emploi, les indicateurs d'évolution du nombre d'entreprises bénéficiaires finançant ce mode de formation font état de près de 1400 entreprises bénéficiaires pour un budget annuel de 150 millions de dirhams.

Un système de qualification des organismes de conseil et de formation a été initié en 2005 par les pouvoirs publics en vue de mettre à la disposition des entreprises l'information requise par le choix des organismes qualifiés.

Les résultats d'une première enquête pilote d'impact initiée en 2006 sur un échantillon d'entreprises bénéficiaires de la formation entre 1997 à 2004, indiquent que ces entreprises ont réalisé en moyenne un gain supplémentaire au niveau de leur chiffre d'affaires et de la valeur de leur production, respectivement de 14,5 et de 11,5.

1.2 L'expansion de l'offre privée

Si l'offre privée de formation ne date pas des années 80, puisque des structures privées de formation existaient avant même l'indépendance du pays, l'évolution de cette composante n'a été réellement conséquente que durant les deux dernières décennies. Et c'est au cours de cette période que des politiques d'incitation et d'encouragement au secteur ont été consacrées dans des cadres juridiques et institutionnels.

Outre les subventions en faveur des établissements privés à but non lucratif prévues par le dahir de 1959 formant statut de l'enseignement privé, les premiers encouragements au secteur ont été institués par la loi 16/86, portant sur les mesures d'encouragement aux investissements dans le

⁸ L'initiation professionnelle ne figure plus dans les documents de planification et des statistiques du Ministère en charge de la formation professionnelle depuis 1990/91

secteur de l'enseignement privé. Cette loi, adoptée en 1987 et promulguée en 1992, est restée sans effet jusqu'à son abrogation.

Les mesures d'encouragement adoptées dans le cadre des lois des finances 97/98, 98/99 et 2001 portent notamment sur la réduction de 50 % du taux de l'IGR et l'exonération de la TVA sur l'acquisition des biens d'équipements ainsi que sur les intérêts des prêts accordés aux stagiaires et sur les prestations de services afférentes à la restauration, au transport et aux loisirs.

Dans le cadre de la loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée (2000), les avantages et mesures d'encouragements institués sont de deux ordres : des mesures d'ordre pédagogique consistant, notamment, à assurer la formation et le perfectionnement des formateurs et cadres de gestion et l'accréditation des établissements et la reconnaissance des diplômes et des mesures d'ordre fiscal destinées à encourager l'investissement et la solvabilité de la demande en formation.

Par ailleurs, les programmes de mise à niveau institutionnelle, technique et pédagogique engagés depuis les années 95, ont permis la réduction des déficits relevés en matière d'infrastructures, d'équipements et d'encadrement ainsi que la qualification d'une partie du dispositif. (30 % des effectifs dans des filières qualifiées et plus de 20 % dans des établissements accrédités et autorisés à délivrer des diplômes reconnus par l'Etat)⁹.

Si l'offre privée de formation représente aujourd'hui 29% de l'offre globale publique –privée, elle contribue néanmoins à hauteur de 37% dans la production globale du système de formation professionnelle en termes de lauréats, ce qui témoigne de la productivité du secteur et de sa capacité à se maintenir dans un marché de la formation professionnelle plutôt favorable au secteur public qui offre des formations gratuites.

Les mesures prévues par l'Accord – Cadre signé le 8 mai 2007 entre le Gouvernement et les représentants du secteur sont de nature à rétablir un certain équilibre entre les offres publiques et privées et à promouvoir l'attractivité du secteur privé pour souligner sont statut de partenaire principal de l'Etat en matière de formation et de qualification des ressources humaines.

Une des mesures phares de cet Accord cadre est l'institution d'une contribution de l'Etat, à hauteur du 1/3 des frais de formation supportés par les ménages.

La contribution de l'Etat aux frais de formation des stagiaires des EFPP inscrits dans les filières de formation, de niveau technicien spécialisé « TS » considérées comme prioritaires pour le développement du pays, profitera à environ 1000 stagiaires au titre de l'année 2007/2008. Cet effectif évoluera pour atteindre 3000 stagiaires au titre de l'année 2008/2009.

1.3 La diversification et l'adaptation de l'offre

Le dispositif de formation initiale comporte aujourd'hui, outre la formation résidentielle, la formation alternée régie par la loi n° 36/96 et la formation par apprentissage régie par la loi n° 12.00.

Si la formation résidentielle qui se déroule au sein des établissements de formation publics ou privés domine largement l'offre globale avec 78 % des effectifs globaux, d'autres modes de formation qui font appel à la contribution des entreprises commencent à se structurer au cours des années 90.

⁹ Etat d'avancement de la réforme de la formation professionnelle privée, note du Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle juillet 2004.

C'est le cas pour la formation alternée qui représente actuellement 7 % des effectifs en formation et qui se déroule à raison de la moitié au moins de sa durée dans une entreprise.

C'est le cas également de la formation par apprentissage, qui n'a été réglementée qu'en 2000, et qui représente actuellement plus de 10 % des effectifs globaux en formation.

Conçue pour faire acquérir aux jeunes, en rupture de scolarité, un savoir faire par l'exercice d'une activité professionnelle, la formation par apprentissage devait s'appuyer notamment sur le tissu économique des PME et PMI et concernait dans un premier temps les secteurs de l'artisanat de production et de service, du bâtiment et de l'agriculture.

Basée sur une formation pratique en entreprise à raison de 80 % au moins de la durée globale et complétée pour 10 % au moins de cette durée par une formation générale et technologique organisée dans un centre de formation, la formation par apprentissage s'opère dans le cadre de conventions de partenariat avec les opérateurs et les partenaires du système. Les statistiques du ministère en charge de la formation professionnelle font état de 80 conventions conclues et portent sur la formation de plus de 30 000 apprentis.

1.4 La couverture sectorielle et territoriale

Avec plus de 380 filières, la formation professionnelle couvre actuellement une bonne partie des métiers et des professions, alors que durant les premières années de l'indépendance, la formation ne concernait qu'une vingtaine de qualifications. La nomenclature des filières englobe actuellement 15 secteurs de formation avec une prédominance des formations liées à l'administration, la gestion et le commerce, l'industrie et l'artisanat.

Sur le plan territorial, le dispositif de formation s'est élargi sur l'ensemble des régions du Royaume avec toutefois une concentration dans les régions de Casablanca et Rabat-Salé qui traduisait la concentration du tissu économique.

1.5 La rentabilité interne et externe

L'amélioration enregistrée au niveau de la rentabilité interne et externe du système fait de la formation professionnelle aujourd'hui la composante du système d'éducation-formation qui réalise « les performances les plus élevées à la fois pour ce qui est du devenir des bénéficiaires sur le marché du travail, mais également en termes d'efficacité interne ».¹⁰

Ainsi, la rentabilité interne du système (taux de diplômatation) s'est établie actuellement à 82 % et a enregistré un taux de 87 % pour le niveau « technicien spécialisé ».

Quant à la rentabilité externe du système (taux d'insertion), elle est appréhendée à travers les résultats des études de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, réalisées neuf mois après l'obtention du diplôme (insertion à court terme) et les études de cheminement professionnel durant les trois années qui suivent l'obtention du diplôme (insertion à moyen terme).

Selon ces études, les taux d'emploi à court terme (proportion des lauréats actifs employés le jour de l'enquête) et l'insertion des lauréats (proportion des lauréats, qui le jour de l'enquête, déclarent avoir exercé au moins une fois) sont passés respectivement de 35,4 et 51,3 pour la promotion 1997 à 37,3 et 62 pour la promotion 2001 et à 66 pour la promotion 2005.

¹⁰ Regards sur le système éducation-formation au Maroc – Réalisation – Problématique-Dysfonctionnements – COSEF, Août 2000 – Page 61

Le taux d'insertion à moyen terme a connu des variations durant cette dernière décennie. Avec 75% en moyenne nationale et 80 % pour le niveau « technicien », la promotion de 1993 a enregistré le taux le plus élevé. Ce taux a été ramené à 70 % et à 68 % respectivement pour les promotions de 1996 et 1998. Le taux d'insertion pour la promotion 2002 s'élève à 71% et atteint 76% pour le niveau T.S.

2. Limites et dysfonctionnements

Au regard de l'analyse des grandes tendances d'évolution du système et des choix qui ont présidé à son organisation et à son fonctionnement, une série de problématiques et de dysfonctionnements sont à relever et qui font actuellement l'objet de débat et de recommandations¹¹ au sein des forums et instances de concertation sur la F.P. Ils concernent pour l'essentiel les aspects suivant :

2.1 Des capacités encore limitées

Malgré l'importance des avancées enregistrées par l'appareil de formation depuis l'indépendance du pays, il apparaît que l'objectif de satisfaire les besoins en qualification à la fois des entreprises et des demandeurs d'emploi, que le système s'est assigné, est encore loin d'être atteint.

D'une part, l'évolution de l'offre de formation n'a pas été à même de satisfaire la demande potentielle en qualification, ce qui explique, en partie, les taux élevés d'affluence vers la formation professionnelle lesquels sont actuellement de l'ordre de 5 candidats par place pédagogique en moyenne nationale.

Au regard de la demande potentielle en qualification qu'exprime le nombre des sortants du système scolaire sans aucune qualification professionnelle, mais également par rapport à l'objectif fixé par les autorités de la formation professionnelle au début des années 90 pour atteindre 300.000 stagiaires en l'an 2000, le déficit global est estimé à au moins 150.000 places¹².

D'autre part, le système de formation professionnelle demeure davantage conditionné par l'offre de formation plutôt que par la demande des entreprises en raison notamment de la faiblesse des mécanismes de planification des besoins et de l'implication insuffisante des entreprises dans l'aménagement du dispositif actuel de formation.

2.2 La prédominance de la formation résidentielle

Globalement, l'offre de formation initiale est encore largement dominée par la formation résidentielle, régie par le décret du 9 décembre 1987 portant statut général des établissements de formation professionnelle. L'institutionnalisation tardive des modes de formation alternée et par apprentissage, qui repose sur le principe de la dualité des espaces de formation (entreprise & établissement) et la participation soutenue des professionnels dans la planification et la gestion du système n'a pas encore modifié considérablement l'architecture globale du système. L'organisation pédagogique qui en résulte reste majoritairement axée sur l'apprentissage des

¹¹ Voir en annexe les recommandations des assises nationales de la F.P organisées en 2006 à Rabat.

¹² le diagnostic du système d'éducation-formation établis par la COSEF fait état d'un taux de couverture du système de Formation Professionnelle de 28,5 % de la demande en 1997, cf. Regards sur le système éducation-formation COSEF Août 2000 ; P. 65.

savoirs et des savoir-faire en situation résidentielle et peu orientée vers une véritable pédagogie d'alternance entre le centre de formation et l'entreprise¹³.

Quant au développement de la formation continue, principale motivation de la création de l'OFPPT et de la Taxe de la Formation Professionnelle en 1974, il est resté embryonnaire jusqu'en 1996 et ne touchait annuellement que 3 à 4 % des salariés déclarés à la CNSS.

La mise en place depuis 1996 des mécanismes de développement de ce mode de formation et l'affectation à partir de 2002, de 20 % du produit de la taxe de formation professionnelle au développement de cette formation ont permis, certes, un accroissement de la formation dans les entreprises et une dynamisation du marché de la formation. Cependant le retard pris pour l'adoption d'un cadre juridique pour l'institution et l'organisation de la formation continue et pour la mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'impact sur la productivité et la compétitivité des entreprises fragilisent le dispositif actuel.

2.3 L'articulation avec le système éducatif

Les dysfonctionnements liés à la gestion des relations de la formation professionnelle avec les autres composantes du système d'éducation-formation se sont cristallisés essentiellement autour des problématiques de la carte scolaire et professionnelle ; de l'orientation / sélection pour l'accès à la formation et des passerelles entre les niveaux d'éducation et de formation.

L'articulation entre la formation professionnelle et l'enseignement général a constamment constitué un des objectifs des politiques et des réformes qui se sont succédé. Mais la gestion opérationnelle des champs de cette articulation n'a jamais permis d'atteindre cet objectif, même lorsque le dispositif de formation était géré par le même ministère qui a la charge de l'éducation nationale. Des questions qui relèvent du champ commun telles que la gestion des flux des déscolarisés, la définition des pré-requis pour l'accès à la formation et la mobilité à l'intérieur du système d'éducation et de formation ont été appréhendées différemment en fonction des objectifs et des logiques qui sont propres à chaque sous-système.

Ainsi, du point de vue de la formation professionnelle, l'accès à la formation se posait en termes de pré requis nécessaires à l'acquisition d'une qualification professionnelle, alors que pour l'enseignement général, l'orientation vers la formation était dictée davantage par l'impératif de la carte scolaire qui consistait à diriger une proportion importante de ses effectifs vers le système de la formation. L'échec des expériences d'orientation directe de l'enseignement général vers la formation professionnelle, menées conjointement par les départements chargés de l'éducation et de la formation illustrent parfaitement ce décalage, qui concerne au-delà de la gestion des flux, le contenu de l'enseignement et de la formation.

L'impact négatif de ce mode de gestion est évident sur la cohérence et le rendement global du système.

Les flux des sortants du système sans diplômes ni qualification représentent les 3/4 de l'ensemble de la production du système. Seuls 5,3 % sortent avec un diplôme universitaire, 9,5 % avec un diplôme de formation professionnelle et 10,2 % sont titulaires d'un Baccalauréat¹⁴. À ces dysfonctionnements liés aux dispositifs d'orientation et de planification des flux s'ajoute le problème des passerelles entre la formation professionnelle et les autres cycles d'éducation et d'enseignement, longtemps recherchées mais jamais mises en oeuvre. Les seules possibilités qui s'offrent actuellement aux bénéficiaires de la formation professionnelle résident dans la mobilité à l'intérieur du système (Passerelles internes) à l'exception de l'École Supérieure de l'Industrie du

¹³ Cf. l'implication des entreprises dans la formation professionnelle au Maroc, Institut Allemand de développement. Bonn 2001

¹⁴ Données relatives à l'année 1996/97, citées dans Regards sur le système d'éducation-formation-COSEF, P. 77

Textile et de l'Habillement qui permet à certains lauréats du niveau « Technicien spécialisé » d'accéder au niveau « Ingénieur ».

L'inefficacité du dispositif d'orientation et l'absence de passerelles permettant aux plus méritants d'intégrer l'enseignement supérieur affectent le statut et l'image de la formation professionnelle qui demeure encore relativement peu valorisée par rapport aux autres composantes du système d'éducation-formation.

2.4 La participation sélective des professionnels

La gestion des rapports de la formation professionnelle avec les partenaires économiques peut être appréhendée à travers le fonctionnement des organes de concertation, la participation des professionnels à l'accueil, à l'encadrement et au placement des stagiaires et à la gestion du partenariat.

Considérés comme l'une des innovations importantes de la réforme, les organes de concertation institués aux niveaux national et régional et à l'échelle des unités de formation ont montré leur limite quant à l'implication effective des partenaires socio-économiques dans l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques concertées en matière de formation professionnelle.

Ainsi, la commission nationale de la formation professionnelle, principal organe de régulation du système, instituée par décret en 1989, n'a pu constituer, au fil des années, un véritable lien de concertation et d'implication effective des professionnels dans l'accompagnement des programmes de développement de la formation professionnelle. La perte progressive de son caractère solennel et du poids décisionnel de ses recommandations, ainsi que la mise en parallèle d'autres mécanismes de concertation directe et non institutionnels avec les branches professionnelles ont conduit à la mise à l'écart de cette instance qui ne s'est plus réunie depuis près de 10 ans¹⁵.

L'essentiel des missions de cette instance et des autres organes de concertation institués (commissions provinciales et conseils de perfectionnement) se trouve actuellement réparti par secteur et mode de formation, voire par projet, et confié à des commissions et groupes de travail formels ou ad hoc. C'est le cas notamment des commissions nationales sectorielles et régionales interprofessionnelles et des jurys d'examen présidés par les professionnels pour la formation professionnelle privée, du comité central et des comités régionaux des contrats spéciaux de formation pour la formation en cours d'emploi, des sous-commissions nationales et provinciales et des comités de suivi pour l'apprentissage. C'est le cas, également pour la coordination et le suivi d'exécution des programmes sectoriels de développement de la formation cogérés avec les branches professionnelles et des programmes de développement de l'ingénierie pédagogique.

Or, cette multitude d'espaces de concertation pour l'implication des milieux professionnels dans la gestion des différents projets de formation implique une grande capacité de mobilisation des personnes ressources parmi les professionnels qui n'est requise que pour certaines branches organisées.

Il en résulte une participation sélective des professionnels à la gestion des projets dont les enjeux sont évidents pour la branche ou les sous secteurs-concernés.

Un autre aspect, pour lequel la contribution des entreprises est jugée nécessaire, se rapporte à l'accueil et à l'encadrement des stagiaires au sein des entreprises. Cet aspect qui devait revêtir un caractère, avant tout, pédagogique s'est transformé en pure formalité administrative dépourvue d'une véritable préparation préalable en matière d'organisation des séquences pédagogiques, de

¹⁵ En vertu du décret No 2.87.275 du 19 septembre 1989, portant création et organisation de la CNFP et des commissions provinciales de la FP, encore en vigueur, cette commission se réunit au moins deux fois par an

formation des tuteurs et d'outils de mise en oeuvre et de suivi. Les déficits relevés à ce niveau concernent l'offre limitée des entreprises en matière d'opportunité de stages surtout des PME & PMI, la faible capacité d'encadrement des entreprises et des centres de formation ainsi que le retard pris dans l'élaboration et le développement des ressources et supports pédagogiques nécessaires à l'organisation des stages et activités de formation au sein de l'entreprise.

2.5 Problème de coordination et de pilotage

Depuis sa mise en place, la formation professionnelle s'est toujours caractérisée par la multiplicité des acteurs et des centres de décision. La mise sur pied d'un dispositif permanent et formalisé de pilotage et de coordination¹⁶ aurait pu pallier aux difficultés inhérentes à la pluralité des intervenants et au manque de capitalisation des acquis qui ont marqué le processus d'évolution et d'édification du système de la formation professionnelle.

L'un des traits majeurs de l'évolution du système sous cet angle réside dans l'instabilité des organes de politique générale et des structures administratives ayant la charge de l'orientation et de la coordination du système.

Au plan institutionnel, la formation professionnelle a été rattachée au cours de son histoire, à plusieurs autorités gouvernementales ayant la charge des secteurs divers, allant de l'éducation nationale à l'équipement en passant par l'emploi, le travail, le plan, l'habitat et les affaires sociales¹⁷. Elle n'a figuré en tant que ministère à part entière dans l'organigramme du gouvernement qu'une fois en 1995.

Au plan de l'encadrement administratif, les structures et les fonctions de coordination et d'orientation du système de la formation professionnelle n'ont été définies et formalisées dans un cadre réglementaire qu'à partir de 1985. La mise en place de ces structures devait se faire en parallèle avec la rénovation des structures des différents opérateurs de formation et de développement des mécanismes de coordination et de pilotage susceptibles d'assurer la complémentarité et l'efficacité de l'ensemble du système.

Cependant, le décalage enregistré dans la mise en oeuvre effective du processus de restructuration, aux niveaux national, régional et à l'échelle de l'établissement de formation, aggravé dans certains cas par des conflits de compétence ou par un partage mal défini des responsabilités entre l'instance nationale de coordination et les opérateurs de formation, particulièrement l'OFPPT, s'est traduit par des difficultés d'orientation et de coordination de l'exécution des politiques de formation¹⁸.

Ces difficultés apparaissent notamment au niveau du processus d'identification des besoins à travers des études et d'élaboration et de mise en oeuvre de la carte de la formation professionnelle. Ce processus reste marqué par le faible engagement des opérateurs dans les études d'identification des besoins et par des capacités limitées de programmation et de suivi de

¹⁶ La création en 1963 du Haut commissariat Chargé de la Formation Professionnelle devait répondre à cet impératif de coordination du système.

Cet organisme crée auprès de la présidence du conseil et assisté par un organisme consultatif devait centraliser la conception, la coordination et le contrôle de toute l'activité de formation dont l'exécution reste à la charge des différents ministères. (Cf Dahir no 1-61-086 juin 1963) portant création du haut commissariat à la formation professionnelle B.O no 2645 en date du juillet 1963. Cet organisme fut remplacé, une année plus tard, par le secrétariat à l'enseignement technique et la formation professionnelle.

¹⁷ Après avoir été longtemps rattachée au MEN, la formation professionnelle est confiée aux Ministère de l'Emploi et du plan au cours des années 70 et au Ministère de l'Équipement en 1984. En 1985 fut créée l'Administration de la Formation Professionnelle et la Formation des Cadres qui restait sous l'autorité du Ministère de l'Équipement jusqu'à 1995 date de la création du Ministère de la Formation Professionnelle Actuellement la F.P est rattachée au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

¹⁸ La question de la coordination du système est récurrente dans les débats sur la formation professionnelle. Elle a fait l'objet d'une étude dans le cadre du deuxième projet BIRD et a figuré comme axe central dans les colloques nationaux sur la formation professionnelle (1991, 1993, 1997).

l'exécution, accentué par l'absence d'une nomenclature commune des métiers et professions. La carte de la formation professionnelle, devant être assimilée à l'origine à un contrat-programme entre les intervenants, se trouve dans certains cas, réduite à un cadre général de programmation des actions.

2.6 Lacunes au niveau de la gestion des ressources

Au niveau de la gestion des ressources humaines et formatives, le caractère différencié du système de formation entraîne des situations de duplication et de manque de cohérence entre les opérateurs, des disparités de qualification et de statut des formateurs et une multiplication d'approches des programmes de formation.

En effet, malgré les efforts entrepris depuis 1984 en matière de formation des formateurs et d'harmonisation du statut dans un cadre commun adopté en 1990, la mise à niveau des ressources humaines continues de constituer l'une des préoccupations majeures du système. Hormis les disparités des niveaux de qualification et des expériences des formateurs et des managers des établissements de formation, les insuffisances des ressources humaines concernent pour l'essentiel le vécu professionnel en entreprise, la préparation préalable à l'exercice du métier de formateur et le perfectionnement pédagogique et technique lié à l'évolution de la fonction.

Or, comme il a été relevé dans plusieurs études, « l'on ne pourra faire de saut qualitatif si les formateurs n'ont pas un passé professionnel en entreprise et en production, s'ils démontrent peu d'intérêt par rapport à cette réalité et s'ils ne savent pas maintenir et développer des compétences propres à la formation professionnelle »¹⁹.

Comme pour les ressources humaines, la gestion des ressources formatives a souffert de l'absence d'une approche commune pour l'élaboration et la révision des programmes de formation, basée sur une véritable ingénierie nationale de formation. Cette gestion a souffert également de l'inexistence de référentiels de compétence et de formation pouvant assurer une certaine cohérence entre contenu, appellation et niveau de formation. Les bilans diagnostics établis font état, à cet effet, d'une diversité de conceptions et de procédures de programmation et d'une absence d'évaluation systématique des programmes. Cette évaluation est nécessaire à la régulation et à l'actualisation des programmes en fonction des exigences du marché de travail²⁰.

Pour atténuer les difficultés qu'engendre cette diversité d'approche, de contenu et d'appellation des programmes, à la fois pour les employeurs lors de l'évaluation de la pertinence des formations offertes et pour les candidats dans le choix des carrières, des commissions sectorielles de validation des programmes ont été mis en place à partir de 1996. Animées par des professionnels et composées des formateurs et des opérateurs de formation, ces commissions ont pu combler partiellement le déficit relevé en matière d'élaboration des programmes à travers un appui méthodologique et technique aux opérateurs de formation. Cependant leur action reste limitée dans le temps et dans l'espace.

Par ailleurs, la restructuration des programmes selon l'approche par compétence et la modularisation des programmes de formation retenues comme choix pédagogique n'est encore qu'à ses débuts.

¹⁹ Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle. Projet de réforme du système d'éducation et de formation-composante F.P. Décembre 1998 ; P. 20

²⁰ Cf. notamment ; « actes des colloques nationaux sur la formation professionnelle organisés en 1991, 1993, 1997 ». « Étude des méthodologies d'élaboration des programmes », « Étude des structures pédagogiques de la formation professionnelle privée », Direction de l'enseignement professionnel 1989 ; travaux de la COSEF, Août 2000

2.7 Problématique du financement

La problématique du financement a toujours revêtu un caractère déterminant dans l'évolution du système, elle se pose à la fois en termes de sources de financement et de gestion du système, d'affectation des ressources mobilisées et de maîtrise des coûts.

Actuellement, la structure du financement du système est constituée essentiellement du Budget Général de l'Etat, du produit de la taxe versée par les entreprises à raison de 1,6 % de la masse salariale, la contribution des familles qui supportent les frais de formation dans le secteur privé et enfin les dons mobilisés au cours de ces dernières années dans le cadre de la coopération internationale.

Les indicateurs du financement de la F.P établis par le Ministère en charge de la formation professionnelle, font ressortir au titre de l'exercice 2007, un financement global de 2,903 Milliard de dirhams. La part du BGE et la TFP représente 74,5 et celle supportée par le secteur privé (contribution des ménages et investissement privé) est de l'ordre de 20,7 %, alors que les dons mobilisés dans le cadre de la coopération internationale interviennent à hauteur de 4,8 %.

Chacune de ces sources de financement présente des limites et des contraintes qui pèsent sur le fonctionnement global du système et sur sa capacité à faire face aux besoins de développement quantitatifs et qualitatifs de la formation.

Ainsi, les limites du financement public se faisaient sentir dès les premières années de la réforme de 1984²¹. Après une période de croissance des dépenses d'investissement de l'Etat entre 1984 et 1990, les tendances générales observées au cours de la décennie étaient en faveur de la diminution des budgets de l'Etat à l'investissement, une baisse estimée à 50 % en dirhams constants²².

La moyenne annuelle des dotations budgétaires consacrées à la formation professionnelle entre 1991-92 et 1998-99 est de l'ordre de 369 M DH, soit 0,62 % du budget général de l'éducation et de la formation. À ces dotations, viennent s'ajouter les crédits ouverts pour le secteur dans les budgets d'investissement des autres départements formateurs²³.

À cette contrainte budgétaire, s'ajoute la complexité du système d'allocation des ressources dans le secteur public, liée, notamment, à l'indépendance budgétaire des départements formateurs et à la difficulté d'identification des ressources allouées à la formation professionnelle dans le budget global de ces départements.

L'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle se trouve dans ces conditions privée des moyens de contrôle et peu impliquée dans le système décisionnel d'allocation des ressources.

Pour ce qui est de la taxe de la formation professionnelle qui constitue une composante essentielle du dispositif de financement de la formation professionnelle au niveau de l'OFPPT, elle continue de soulever de façon récurrente des problèmes de finalité et de modalités de gestion du produit de cette taxe.

²¹ L'étude du coût et du financement de la formation professionnelle réalisée par l'Administration de la Formation Professionnelle et de la Formation des Cadres en 1987 dans le cadre du premier projet formation / BIRD conclut que le secteur public ne pourrait financer la croissance prévue de la F.P voir « Étude du sous-secteur de la F.P au Maroc » BIRD. 12 mai 1989 ; P. 24 voir également la communication de M. ALIOUA « Pour une stratégie intégrée du financement de la F.P », colloque national sur la F.P Tome I, 1991, P. 84.

²² voir « Projet de réforme du système d'éducation et de formation » – composante formation professionnelle, DFP 1998 p. 7

²³ voir M. BOUSSAID, l'analyse du financement public des secteurs de l'éducation et de la formation, COSEF. 2000 pp. 392 & 420

Les organisations professionnelles estiment que le produit de la taxe doit être utilisé pour le financement de la formation en cours d'emploi et que le financement de la formation initiale doit être assuré par l'État.

Une telle orientation entraînerait un engagement plus soutenu de l'État et une contribution importante des bénéficiaires dans le financement des formations assurées par l'OFPPT.

Les pouvoirs publics, tout en reconnaissant la nécessité d'affecter une fraction du produit de la taxe à la promotion de la formation en cours d'emploi, considèrent que cette taxe doit continuer à supporter, en partie, la formation de pré-emploi destinée à produire les compétences nécessaires à la mise à niveau de l'économie. Les modifications qu'a connues le décret portant création de la taxe illustrent parfaitement le souci de maintenir un certain équilibre entre le financement de la formation de pré-emploi et la formation en cours d'emploi. Ainsi, les mesures prises pour l'amélioration des procédures de recouvrement de la taxe depuis 1986, l'augmentation du taux de 1 à 1,6 % à partir de 1987 et l'élargissement de la taxe aux établissements publics en 1995, ont été motivées essentiellement par l'impératif de faire face aux besoins de financement de la formation initiale assurée par l'OFPPT. L'affectation d'une fraction de 20 % à partir de 2002 et de 30 % à partir de 2007 de la taxe à la formation en cours d'emploi vise à introduire une clarification institutionnelle en faveur de ce mode de formation²⁴.

Quant à la participation des ménages au financement de la formation, elle n'est importante que dans le secteur privé de formation où le coût est supporté presque exclusivement par les bénéficiaires²⁵. Dans les établissements publics, la contribution des familles des stagiaires en formation initiale se limite à la prise en charge des frais d'inscription. Malgré son importance dans le dispositif global du financement actuel du système, la contribution des ménages ne peut suffire, à elle seule, pour financer le secteur privé. Le coût d'une formation de qualité semble disproportionné par rapport à la capacité financière des ménages et les mesures d'accompagnement nécessaires à l'élargissement de l'accès à cette formation et à la solvabilisation de la demande font encore défaut.

²⁴ Cf Décrets no 2-95-785 (décembre 1995) et no 2-98-523 (septembre 1998) et no 2-02-5 (Mars 2002), modifiant et complétant le décret no 2-73-633 (mai 1974) portant création de la taxe de la F.P, fixant les taux et les conditions de recouvrement de la dite taxe et déterminant les conditions relatives à la conclusions des contrats pour la réalisation des programmes spéciaux de F.P.

²⁵ Selon les déclarations des chefs d'établissements lors de l'établissement des bilans administratifs et pédagogique en 2002/03, le coût moyen de formation s'élève à 6500 Dh par an et par stagiaire. Rapporté à l'ensemble des inscrits (65000) ; le montant global de la contribution serait de l'ordre de 430 MDH/an, soit plus de 66 % du produit annuel de la taxe de la F.P

A signaler qu'une contribution de l'Etat aux frais de formation professionnelle supportés par les ménages a été instituée à partir de l'année de formation 2007/08

Troisième Partie : Enjeux, défis & perspectives

La formation se trouve actuellement au cœur des enjeux de la productivité, de l'innovation technologique, de la valorisation du travail humain et de l'intégration sociale et professionnelle des individus et des groupes. Dans le contexte actuel de la mondialisation et de la compétition internationale, l'évolution des économies et des techniques conduit les entreprises à rehausser leurs exigences en qualification et rend indispensable l'amélioration des performances des systèmes de formation. Par ailleurs, la persistance d'un secteur économique non structuré et des catégories de population marginalisées impose le renforcement significatif de la capacité d'intégration des systèmes de formation professionnelle.

De ce fait, et partant des tendances d'évolution observées, la formation professionnelle sera confrontée dans les années à venir à trois défis majeurs liés, à la mise à niveau de l'économie, à l'intégration sociale et professionnelle des secteurs et des populations marginalisées et à l'efficience du dispositif de formation, notamment, au niveau de la maîtrise des coûts.

1. Enjeux de la mise à niveau de l'économie

En tant que levier pour la satisfaction des besoins en compétences des entreprises, la formation professionnelle est appelée dans les années à venir à témoigner de grandes capacités d'adaptation et d'innovation, en rapport avec les évolutions de la technologie et des structures d'entreprise. En effet, la mondialisation et l'accord d'association entre le Maroc et l'Union Européenne, entré en vigueur en Mars 2003, placent l'économie et les entreprises nationales dans des situations

beaucoup plus concurrentielles que par le passé. La compétitivité internationale des entreprises sera largement tributaire de leur capacité d'adaptation et d'innovation, tant au niveau des processus de production qu'au niveau des modes d'organisation et de gestion des entreprises. Ceci exigera un investissement considérable dans les ressources humaines et un renforcement de la formation professionnelle en tant qu'outil indispensable à la mise à niveau des compétences des entreprises et à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale.

La formation professionnelle fait déjà partie du programme de mise à niveau initié par les pouvoirs publics en 1997 pour préparer les entreprises marocaines au libre échange avec l'U.E. prévue en 2012. Les actions engagées dans cette perspective font apparaître l'ampleur des déficits en matière de qualification pour des secteurs jugés porteurs d'emploi.

Ainsi, pour les secteurs du textile-habillement, du tourisme-hôtellerie et des technologies de l'information et de la communication, les besoins en formation exprimés par les professionnels du secteur à l'horizon 2010, nécessitent la production de plus de 210.000 lauréats et la mise à niveau d'environ 360.000 travailleurs et professionnels de ces secteurs²⁶.

L'enjeu de la mise à niveau, pour la formation professionnelle n'est pas uniquement d'ordre quantitatif lié aux effectifs des bénéficiaires. Il renvoie à deux dimensions complémentaires de la formation professionnelle : (i) une dimension économique visant à contribuer à l'émergence des besoins en compétences des entreprises et leur consolidation par les fédérations professionnelles, et (ii) une dimension formative consistant à accroître la capacité et la qualité de l'offre de formation. Cet enjeu entraînera des exigences encore plus fortes à l'égard d'un système de formation performant et flexible.

2. Enjeux de l'intégration sociale et professionnelle

La formation professionnelle n'a pas pour seule finalité la satisfaction des besoins préalablement identifiés par les employeurs dans les secteurs économiques structurels. Elle peut anticiper, voir engendrer de nouveaux créneaux d'activité professionnelle. Elle peut être utilisée pour injecter de la technicité dans les secteurs non structurés, favoriser l'intégration, la réintégration sur le marché du travail des populations marginalisées et prévenir les exclusions sociales.

Dans le contexte marocain où le secteur dit informel constitue encore le plus grand réservoir d'emploi, où le milieu rural représente près de 50 % de la population, l'efficacité du dispositif de formation professionnelle dépendra en partie de sa capacité d'intégration des secteurs et des populations dans l'économie et la société moderne.

La cible prioritaire serait les jeunes en rupture de scolarité et sans aucune qualification professionnelle. Leur nombre est estimé à plus de 240 000 jeunes par an qui quittent le système scolaire entre la 6e et 9e année fondamentale. Assurer une formation professionnelle à ces jeunes en vue de faciliter leur insertion dans la vie active constitue l'un des défis majeurs que la formation professionnelle aura à relever dans les années à venir.

Un autre défi à relever, à ce niveau, concerne la qualification et la valorisation des ressources humaines dans et pour le monde rural. La formation professionnelle ne bénéficie, actuellement, qu'à 3 % des effectifs en formation et le déficit en qualification professionnelle est enregistré, en particulier chez les agriculteurs.

Pour relever ces défis, c'est la capacité d'intégration du système de formation, en tant que vecteur de développement, qui serait davantage interpellée dans les années à venir. Cette capacité serait,

²⁶ Voir accords – cadre signés par le Gouvernement et le partenariat pour la mise à niveau et le développement des secteurs du Tourisme (janvier 2001), du NTIC (Avril 2001) et du textile (Août 2002).

certes, liée à l'amélioration du dispositif d'accueil, mais également à la qualité de l'offre et à son adaptation aux spécificités des milieux rural et populations cibles.

La convergence des plans de développement de la formation professionnelle et ceux entrepris dans le cadre de l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) serait déterminante dans l'attente des objectifs d'intégration socioprofessionnelle.

3. Enjeux de l'efficience et de la maîtrise des coûts de formation

L'amélioration du rendement du système sur le double plan pédagogique et financier constitue une nécessité impérieuse pour le développement futur de la formation professionnelle. Déjà, au stade actuel, le coût de la formation, jugé élevé par rapport au programme d'enseignement général, s'est traduit par un alourdissement des charges de l'État et par le recours de plus en plus au secteur privé de formation et aux entreprises comme espace de formation.

La croissance prévisible de l'appareil de formation pour faire face aux défis économiques et sociaux relevés précédemment²⁷, impose de nouvelles approches pour optimiser les ressources et bien gérer les coûts de formation.

À cet égard, le recours systématique à l'alternance et à l'apprentissage comme choix pédagogiques devrait permettre outre le gain économique obtenu notamment à travers la consolidation des liens avec les milieux professionnels, une économie de coût de formation estimée à au moins 25 % par stagiaire²⁸.

Dans le même ordre d'idées, l'adaptation des durées, des moyens et des coûts aux exigences réelles de chaque type de formation devrait contribuer à l'amélioration du rendement du système en assurant avec la même capacité d'accueil, la production de plus de lauréats qualifiés ou diplômés. Ceci, implique une rupture avec la logique de l'année scolaire et l'introduction d'une certaine flexibilité au niveau de la gestion des programmes des méthodes et du calendrier de formation en rapport avec les qualifications et les métiers objet de la formation.

L'amélioration du rendement du système rend également indispensable la mise en place de mécanismes permettant la mesure des efforts financiers consentis par la collectivité et l'évaluation régulière des modalités de gestion et d'affectation des ressources de leur adéquation avec les objectifs des politiques publiques.

À cet effet, et comme suggéré par la charte nationale d'éducation et de formation, l'institution d'un système de « comptes nationaux de l'éducation » est de nature à contribuer à l'émergence d'une culture de l'évaluation nécessaire à l'efficience et à l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

En raison de la complexité du système de formation professionnelle et des circuits financiers en vigueur, le « compte économique de la formation professionnelle » devrait permettre de préciser le rôle des principaux financements publics ou privés et chacun des pôles majeurs de l'appareil et de définir les relations financières qu'entretiennent les différents acteurs sur le marché de la formation²⁹.

²⁷ L'objectif retenu par la charte nationale d'éducation et de formation consiste à faire passer la proportion des personnes professionnellement qualifiées arrivant chaque année sur le marché du travail d'environ 20 % à au moins 50 %, à l'horizon 2010 voir COSEF, charte nationale. P. 20.

²⁸ Étude sur le financement de la formation professionnelle citée par M. Khalid Alaoui, actes du 1er colloque sur la F.P, 1991, Tome 1, P. 90.

²⁹ Secrétariat d'État Chargé de la Formation Professionnelle-Compte économique de la formation professionnelle, cadre méthodologique et conceptuel Avril 2003

En Guise de conclusion

Le dispositif de formation professionnelle constitue incontestablement un des instruments essentiels des politiques publiques de développement des compétences et de valorisation des ressources humaines. Il a, non seulement, contribué à l'amélioration du taux de qualification des personnes qui accèdent au marché de travail, mais il a aussi largement favorisé l'ouverture du système d'éducation sur son environnement économique.

Conçu à la fois, comme un outil de qualification des demandeurs d'emploi et un instrument de mise à niveau des compétences des entreprises, le système de formation professionnelle s'est progressivement édifié pour tenter de répondre aux objectifs multiples et diversifiés assignés par la réforme.

Les résultats enregistrés durant cette période font état de progrès significatifs sur les plans de l'infrastructure de formation, du fonctionnement et de l'organisation interne du système, mais également au niveau de l'implication des partenaires et des utilisateurs du produit de la formation. Les performances réalisées sont perceptibles au niveau de la rentabilité interne et externe du système, mais également en termes d'attraction chez les jeunes et de satisfaction chez les bénéficiaires et utilisateurs.

Toutefois, la capacité et le dimensionnement actuels du système demeurent en deçà des attentes et des besoins de plus en plus élevés en qualification / reconversion professionnelles et d'insertion dans la vie active. Conditionnée en amont par le système d'enseignement général et en aval par le système productif, la formation professionnelle a évolué sous la pression et les contraintes de ces deux systèmes déterminants, sans jamais pouvoir réaliser le degré d'adéquation souhaitée entre l'éducation, la formation et l'emploi.

Au regard de l'ampleur des défis, les objectifs du développement de la formation professionnelle à court et à moyen terme, ainsi que les perspectives à long terme laissent présager des restructurations et des renforcements significatifs du dispositif de formation.

Sur la base des projections de l'évolution des effectifs et des lauréats de la formation professionnelle à l'horizon 2012 et de l'extrapolation des tendances d'évolution, le système de la formation professionnelle est amené à doubler sa capacité de production tous les dix ans.

Par ailleurs la tendance vers le développement des formations qui consacrent l'entreprise comme lieu de formation, et principalement la formation alternée et l'apprentissage, est inscrite dans les plans de développement de la formation à court et long termes. Les objectifs recherchés visent à la fois l'élargissement quantitatif et l'amélioration des conditions d'accueil et d'encadrement au sein des entreprises.

Cette perspective qui s'articule autour de la logique de réponse à la demande de formation et de sa contractualisation avec les entreprises et les organisations professionnelles, paraît réalisable pour le secteur moderne structuré. Celui-ci a déjà montré de bonnes dispositions pour s'impliquer réellement dans le processus de formation dans un cadre de partenariat avec les pouvoirs publics. Pour le secteur dit informel, une logique de l'offre doit continuer à structurer le dispositif en vue de promouvoir une formation flexible et de qualité. Cette orientation permettra d'injecter de la technicité dans ce secteur et de l'intégrer progressivement dans l'économie moderne conformément à l'esprit et aux objectifs de l'INDH.

Enfin, comme il est souligné dans le rapport du C.S.E., « la formation professionnelle serait en dernier lieu plus solide en renforçant les passerelles avec le système éducatif national et en constituant des partenariats innovants avec lui. Il s'agit, en particulier, de donner corps et vie aux réseaux d'éducation et de formation, préconiser par la charte, et d'initier des projets communs avec les départements de l'Enseignement scolaire et de l'Enseignement Supérieur, à l'instar de la création de licences professionnelles dans les établissements de formation professionnelle »³⁰.

³⁰ Royaume du Maroc, Conseil Supérieur de l'Enseignement, Etat et perspectives du système d'éducation et de formation, volume 1, p. 66, Rapport annuel 2008

ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs globaux de développement du système

1. Evolutions des effectifs des stagiaires de 1989 à 2008
2. Evolutions des effectifs des lauréats de 1989 à 2008
3. Evolution des taux d'insertion des lauréats
4. Répartition des effectifs par secteurs de formation
5. Structure du financement du secteur de la F.P et son évolution de 2001 à 2007
6. Evolution prévisionnelle des stagiaires à l'horizon 2012
7. Evolution prévisionnelle des lauréats à l'horizon 2012

Annexe 2 : Textes juridiques régissant la F.P

Annexe 3 : Recommandations issues des 1ère Assises Nationales de la Formation Professionnelle

ANNEXE 1

Indicateurs globaux de développement du système

1. Evolution des effectifs des stagiaires

Mode de formation		1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99
FRA	Public	68 473	68 802	68 969	70 002	74 809	77 105	75 678	73 602	74 467	75 064
	Privé	39 729	36 494	34 157	34 836	40 269	43 284	45 988	50 775	52 546	55 085
	Total	108 202	105 296	103 126	104 838	115 078	120 389	121 666	124 377	127 013	130 149
Apprentissage											
Total général		108 202	105 296	103 126	104 838	115 078	120 389	121 666	124 377	127 013	130 149

Evolution des effectifs des stagiaires (suite)

Mode de formation		1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
FRA	Public	72 918	75 478	77 304	79 310	100 206	107 641	123 382	145 515	160 321
	Privé	55 778	56 445	59 111	64 337	64 818	65 764	66 270	67 184	73 368
	Total	128 696	131 923	136 415	143 647	164 824	173 405	189 652	212 699	223 689
Apprentissage		4 323	4 209	13 650	15 255	23 422	22 611	26 565	20 177	27 400
Total général		133 019	136 132	150 065	158 902	188 446	196 016	196 016	232 876	261 089

2. Evolution des effectifs des lauréats

Mode de formation		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
FRA	Public	30 057	26 246	29 942	29 386	32 852	33 328	35 689	35 683	36 738
	Privé	13 450	14 562	16 851	16 284	18 604	19 545	21 558	24 753	27 222
	Total	43 507	40 808	46 793	45 670	51 456	52 873	57 247	60 436	63 960
Apprentissage										

Total général	43 507	40 808	46 793	45 670	51 456	52 873	57 247	60 436	63 960
---------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Evolution des effectifs des lauréats (suite)

Mode de formation		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
FRA	Public	37 427	36 720	38 117	37 987	37 133	49 511	50 369	56 500	62 588
	Privé	27 641	29 123	29 248	30 834	32 377	34 912	35 631	35 644	37 135
	Total	65 068	65 843	67 365	68 821	69 510	84 423	86 000	92 144	99 723
Apprentissage			1 723	787	1 315	8 867	9 278	12 363	12 581	13 907
Total général		65 068	67 566	68 152	70 136	78 377	93 701	98 363	104 725	113 630

FRA: formation résidentielle et alternée.

3. Insertion des lauréats

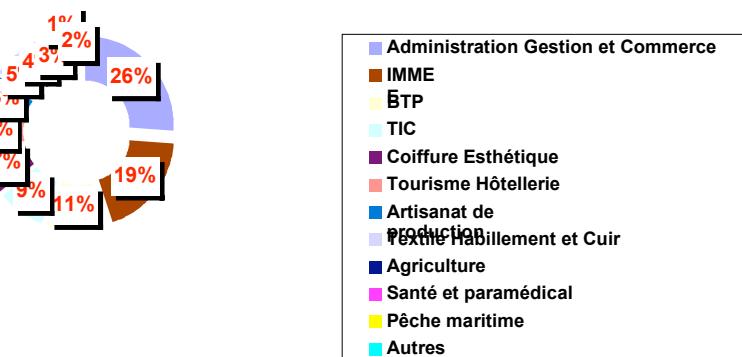
3.1 Insertion des lauréats 9 mois après la sortie :

Niveau de formation	Taux d'insertion											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Spécialisation	67	72	71	58	61	53	58	66	68	72	68	71
Qualification	54	62	65	55	57	52	55	61	64	65	67	68
Technicien	53	55	56	43	46	46	50	59	58	58	57	59
Tech. Spécialisé	-	-	53	53	55	57	58	64	62	59	63	65
National	57	62	63	52	54	51	54	62	63	62	64	66

3.2. Insertion des lauréats 3 ans après la sortie (promotion 2002) :

Niveau de formation	Taux d'insertion
Spécialisation	76
Qualification	64
Technicien	73
Tech. Spécialisé	76

4. Répartition des effectifs 2006/07 par secteur



5. Structure du financement du secteur de la Formation Professionnelle

- Budget Général de l'Etat et Taxe de Formation Professionnelle :

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personnel	655	695	748	847	1 026	990	1 129
MDD	450	455	511	520	499	548	577
Investissement	378	408	403	471	359	355	455
Total	1 483	1 558	1 662	1 838	1 884	1 893	2 161

- Secteur de la Formation Professionnelle Privée (ménages et investissement privé) :

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personnel	316	331	360	363	368	371	376
MDD	136	142	154	156	158	159	161
Investissement	32	31	30	35	35	34	65
Total	484	504	544	554	561	564	602

- Coopération internationale :

Les dons mobilisés dans le cadre de la coopération internationale servent exclusivement à l'investissement. La ventilation des dépenses par année est la moyenne des ressources durant la période 2001-2007, soit **140 millions de DH par année**.

- Etat récapitulatif :

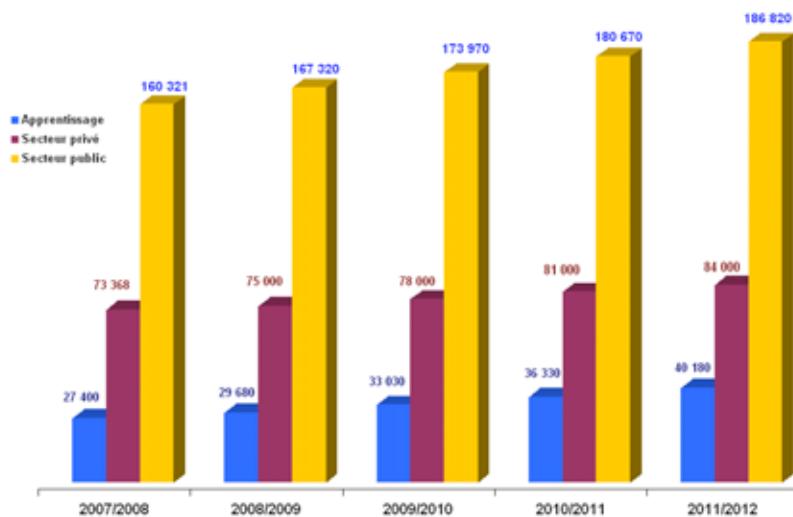
Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personnel	971	1 026	1 108	1 210	1 394	1 361	1 505
MDD	586	597	665	676	657	707	738
Investissement	550	579	573	646	534	529	660
Total	2 107	2 202	2 346	2 532	2 585	2 597	2 903

N.B : Ces montants sont en millions de DH

6. Evolution prévisionnelle des effectifs des stagiaires

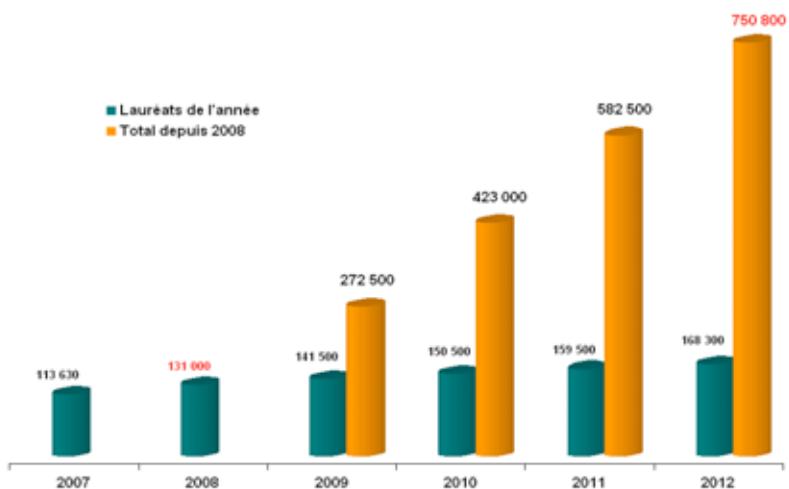
Mode de formation	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
FRA	Public	145.515	160.321	167.320	173.970	180.670
	Privé	67.184	73.368	75.000	78.000	81.000
	Total	212.699	233.689	242.320	251.970	261.670
Apprentissage	20.177	27.400	29.680	33.030	36.330	40.180
Total Général	232.876	261.089	272.000	285.000	298.000	311.000
Dont OFPPT	126.832	140.583	147.500	153.600	159.700	165.800

FRA : Formation Résidentielle et Alternée.



7. Evolution prévisionnelle des effectifs des lauréats

Mode de formation	2008	2009	2010	2011	2012	Total 2008-2012
FRA	Public	73.120	79.590	85.040	90.390	95.160
	Privé	40.500	42.000	43.500	45.000	46.500
	Total	113.620	121.590	128.540	135.390	141.660
Apprentissage	17.380	19.910	21.960	24.110	26.640	110.000
Total Général	131.000	141.500	150.500	159.500	168.300	750.800
Dont OFPPT	64.072	70.360	75.432	80.504	84.576	374.944



ANNEXE 2 : TEXTES JURIDIQUES REGISSANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue
STRUCTURES ADMINISTRATIVES ET CONSULTATIVES DU DEPARTEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Structures administratives	<ul style="list-style-type: none"> Décret n° 2.04.332 du 21hija 1425 (1er février 2005) fixant les attributions et l'organisation du Secrétariat d'Etat Chargé de la Formation Professionnelle. 	5306 2593	07/04/ 2005 21/02/200 5	Français arabe
		<ul style="list-style-type: none"> Arrêté du Ministre de la Formation Professionnelle n° 1080.96 du 11 moharram 1417(29 mai 1996) portant création, organisation et définition des attributions des services extérieurs du Ministère de la Formation Professionnelle. 	4388	20/06/199 6	Arabe
	STRUCTURES CONSULTATIVES	<ul style="list-style-type: none"> Décret n° 2.87.275 du 17 safar 1410 (19 septembre 1989) portant création et organisation de la commission nationale et des commissions provinciales de la Formation Professionnelle. 	4019	08/11/198 9	Arabe
ORGANISATION D'ENCADREMENT PEDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLIQUE	Statut général des établissements de formation professionnelle publics	<ul style="list-style-type: none"> Décret n° 2.86.325 du 8 jounada I 1407 (9 janvier 1987) portant statut général des établissements de Formation Professionnelle, tel qu'il a été modifié et complété par le Décret n° 2.93.262 du 8 septembre 1993 tel qu'il a modifié et complété par le Décret n°2.06.745 du 18 Septembre 2007 	3878 4221 5563	25/02/198 7 22/09/199 3 24/09/20 07	arabe
		<ul style="list-style-type: none"> Arrêté du Ministre de l'Equipement, de la Formation Professionnelle et de la Formation des Cadres relatif au règlement intérieur-type des établissements de formation professionnelle n° 013/1832/281 du 24 mai 1988, tel qu'il a été complété par l'Arrêté du Secrétaire d'état de la Formation Professionnelle n°487-07du 11 Mai 2007 			Non publiés.

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue
Organisation d'encadrement pédagogique et administrative des établissements de formation professionnelle publique (suite)	Corps d'encadrement administratif des établissements de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.89.565 du 30 chaoual 1410 (25 mai 1990) portant statut particulier du corps de formateurs interministériel des établissements de formation professionnelle, tel qu'il a été modifié et complété par <ul style="list-style-type: none"> - le Décret n° 2.93.290 du 8 septembre 1993 - le Décret n° 2.98.908 du 21 janvier 1999. - Le décret n° 2.04.898 du 03 mai 2006. 	5306 2593	07/04/ 2005 21/02/2005	Français arabe
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.04.1010 du 03mai 2006 fixant les taux des indemnités pour heures supplémentaires allouées à certains formateurs des établissements de formation professionnelle. 	4388	20/06/1996	Arabe
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.90.244 du 24 rajeb 1410 (25 mai 1990) portant statut particulier du personnel administratif interministériel chargé de gestion des établissements de formation professionnelle, tel qu'il a été modifié et complété par le Décret n° 2.92.698 du 18 mai 1993 	4019	08/11/1989	Arabe
Formation en milieu professionnel	Formation professionnelle alternée	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 36.96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée. 	4428	7/11/1996	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.97.966 du 6 choual 1418 (4 février 1998) pris pour l'application de la loi n° 36.96 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée. 	4562	19/02/1998	Arabe et français
	Formation par apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage. 	4800	01/06/2000	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.00.1017 du 28 rabii I 1422 (21 juin 2001) pris pour l'application de la loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage. 	4922	02/08/2001	Arabe et français

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Thème	Sous thème
Formation en milieu professionnel (suite)	Formation par apprentissage (suite)	• Arrêté du Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, chargé de la Formation Professionnelle n° 444.06 du 22 rabii II 1427 (24 mai 2006) Définissant Les métiers et qualification qui font l'objet de l'apprentissage, Les durées globales de formation correspondant audits métiers et qualifications, Les diplômes sanctionnant l'apprentissage et les titres reconnaissant les qualifications acquises et Les conditions d'accès pour chaque métier ou qualification.(projet d'arrêté modificatif mis dans les circuits d'adoption) .	5455 5458	11/09/2006 21/09/2006	Arabe français
		• Arrêté du Ministre de la Solidarité n° 1182.01 du 7 jounada II 1422 (27 août 2001) fixant les métiers et qualifications pour lesquels les entreprises de l'artisanat bénéficient d'une contribution de l'Etat aux frais de formation par apprentissage.	4948	01/11/2001	Arabe et français
		• Arrêté du Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité n° 1183.01 du 7 jounada II 1422 (27 août 2001) Définissant les organismes chargés de la planification, de l'organisation, de la supervision, du suivi et de l'évaluation de l'apprentissage et du contrôle des conditions de travail, de la sécurité professionnelle, des garanties morales et professionnelles que présentent les responsables de l'entreprise, notamment le maître de l'apprentissage.	4948	01/11/2001	Arabe et français
		• Décision conjointe du Ministre de l'Emploi, de la	Non publiée		

		Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité et du Ministre de l'Economie et des Finances, de la Privatisation et du Tourisme n° 1608.01 du 13 novembre 2001 fixant le montant de la contribution de l'Etat aux frais de formation par apprentissage au profit des entreprises d'artisanat et le modèle de demande de son versement.	
--	--	--	--

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue
Contrats spéciaux de formation	Taxe de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.73.633 du 29 rabii II 1394 (22 mai 1974) portant création de la taxe de formation professionnelle, fixant le taux et les conditions de recouvrement de ladite taxe et définissant les conditions relatives à la conclusion des contrats pour la réalisation de programmes spéciaux de formation professionnelle tel qu'il a été modifié et complété par : <ul style="list-style-type: none"> - le décret n° 2.86.820 du 31 décembre 1986 ; - le décret n° 2.95.785 du 30 décembre 1995 ; - le décret n° 2.98.523 du 29 septembre 1998 ; - le décret n° 2.02.5 du 25 mars 2002. 	3213	29/05/1974	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • le décret n° 2.86.820 du 31 décembre 1986 ; • le décret n° 2.95.785 du 30 décembre 1995 ; • le décret n° 2.98.523 du 29 septembre 1998 ; • le décret n° 2.02.5 du 25 mars 2002. 	3870	31/12/1986	
		<ul style="list-style-type: none"> • le décret n° 2.95.785 du 30 décembre 1995 ; • le décret n° 2.98.523 du 29 septembre 1998 ; • le décret n° 2.02.5 du 25 mars 2002. 	4339	31/12/1995	
		<ul style="list-style-type: none"> • le décret n° 2.98.523 du 29 septembre 1998 ; • le décret n° 2.02.5 du 25 mars 2002. 	4627	05/10/1998	
		<ul style="list-style-type: none"> • le décret n° 2.02.5 du 25 mars 2002. 	4992	04/04/2002	
Formation professionnelle privée		<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée. 	4800	01/06/2000	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.00.1018 du 28 rabii I 1422 (21 juin 2001) pris pour l'application de la loi n° 13.00 portant statut de la formation professionnelle privée. 	4922	02/08/2001	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé de la formation professionnelle n° 312-06 du 28 safar 1427 (29 mars 2006) modifiant et complétant la liste des secteurs dans lesquels sont constituées les commissions nationales sectorielles de la formation professionnelle privée. 	5414	20/04/2006	Arabe et français
	Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.00.1020 du 28 rabii 	4922	02/08/2001	Arabe

	d'attributions des autorisations	I 1422 (21 juin 2001) approuvant le cahier des charges fixant les conditions et la procédure d'attribution des autorisations d'ouverture et des exploitation des établissements de formation professionnelle privée.			et français
	Procédure de qualification	• Arrêté du Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité n° 1184.01 du 7 jourmada II 1422 (27 août 2001) Définissant la procédure et les conditions d'octroi de la qualification des filières de formation professionnelle privée.	4940	04/10/2001	Arabe et français

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue
Formation professionnelle privée (SUITE)	Procédure d'accréditation	• Arrêté du Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité n° 73.02 du 1er kaada 1422 (16 janvier 2002) relatif à l'accréditation des établissements de formation professionnelle privée.	4996	18/04/2002	Arabe et français
	Recrutement dans le cadre de la fonction publique	• Décret n° 2.05.72 du 29 chaoual 1426 (2 décembre 2005) portant statut particulier du corps interministériel de techniciens.	6386	12/01/2006	Arabe
		• Décret n° 2.86.813 du 11 Safar 1408 (6 octobre 1987) modifiant et complétant le décret n° 2.77.74 du 12 Safar 1397 (2 Fevrier 1977) portant attribution d'une allocation de technicité à certaines catégories de fonctionnaires.	3920	06/10/1987	Arabe et français
		• Décret n° 2.87.107 du 11 Safar 1408 (6 octobre 1987) modifiant et complétant le décret n° 682.67 du 9 Rajeb 1387 (13 octobre 1967) portant statut particulier du cadre des agents publics.	3925	20/01/1988	Arabe et français
	formation-insertion	• Dahir portant loi n° 1.93.16 du 29 ramadan 1413 (23 mars 1993) fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion, tel qu'il a été modifié et complété par la loi n° 13.98.	4197	07/04/1993	Arabe et français
			4626	01/10/1998	

		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.91. 517 du 13 chaoual I 1421 (5 avril 1993) pris pour l'application Dahir portant loi n° 1.93.16 du 29 ramadan 1413 (23 mars 1993) fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages au profit des titulaires de certains diplômes en vue de leur formation-insertion. 	4197	07/04/1993	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.00.876 du 20 kaada 1413 (14 février 2001) fixant la composition et le fonctionnement de la commission nationale interministérielle de suivi et d'évaluation de la formation-insertion. 	4878	01/03/2001	Arabe et français

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue
		<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 16.87 instituant des mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle. 	4001	05/07/1989	Arabe et français

Insertion des lauréats de la formation professionnelle (suite)

Incitation à la création d'entreprises

		<ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 2.88.609 du 18 kâada 1410 (12 juin 1990) pris pour l'application de la loi n°16.87 instituant des mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle, tel qu'il a été modifié et complété par le décret n° 2.90.208. 	4051	20/06/1990	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du ministre des travaux publics, de la formation professionnelle et de la formation des cadres n° 1827.92 du 3 chaâbane 1413 (26 janvier 1993) relatif à l'organisation des tests d'aptitude professionnelle pour l'exercice des métiers figurant sur la liste annexée à la Loi n° 16.87 instituant des mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle. 	4203	19/05/1993	Arabe et français
		<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté du Ministre de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat n° 932.97 du 7 Moharrem 1419 (4 Mai 1998) fixant la liste des matériels, outillage et biens d'équipement exclus du bénéfice de l'exonération du droit d'importation et de la taxe sur la valeur ajoutée prévue par l'article 6 de la loi n°16.87 instituant des mesures d'encouragement aux diplômés de la formation professionnelle. 	4626	01/10/1998	Arabe et français
Etablissements sous tutelle	OFPPPT	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n°1-72-183 du 28 Rabii II 1394(21 Mai 1974) institut l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail. • Décret n°2-07-085 du 5 moharrem 1428(25 janvier 2007) modifiant les dispositions de l'article 5 du décret portant loi sus indiquée 	3213 5496	29/05/1974 01/02/2007	Arabe

Thème	Sous thème	Intitulé du texte	Publication au bulletin officiel		
			N° du B.O.	Date	langue

Etablissements sous tutelle (suite)	ESITH	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n°2-97-804 du 4 février 1998 portant création de l'école supérieure des industries de textile et habillement les dispositions de l'article 5 du dahir portant loi sus indiquée ; • tel qu'il a été modifié et complété par le décret n° 2.06.51 du 16 novembre 2006. 	4566 5484	5/03/1998 21/12/2006	Arabe et français
--	--------------	--	--------------	-------------------------	-------------------

ANNEXE 3

Recommandations issues des 1ères Assises Nationales de la Formation Professionnelle organisées les 31 octobre et 1^{er} Novembre 2006

☞ *Thème : « Développement de la formation par Apprentissage » :*

① Axe « Organisation de l'apprentissage » :

- Instauration d'une période de préformation au niveau du CFA ;
- Adaptation de l'organisation des CFA aux exigences des entreprises.
- Mise en place d'un système d'information, d'orientation et de sélection des jeunes pour atténuer les déperditions ;
- Optimisation des capacités des différents acteurs en adoptant l'apprentissage comme mode de formation pour toutes les filières de niveau spécialisation et qualification qui s'y prêtent ;

② Axe « Ingénierie de l'apprentissage et ressources formatives» :

- Simplifier et adapter le cadre méthodologique de l'APC au mode de formation par apprentissage s'adressant souvent à des métiers peu exigeant en qualifications de base d'une période de préformation au niveau du CFA ;
- Instauration d'une période de préformation au niveau du CFA ;
- Créer des centres de compétence pour la formation de formateurs et de maîtres d'apprentissage ;
- Valoriser les maîtres d'apprentissage par l'instauration d'un système de reconnaissance et de certification des maîtres d'apprentissage.

③ Axe « Elargissement CFA intra-entreprises» :

- Elargissement de l'expérience pilote de création de CFA intra-entreprises à d'autres entreprises et d'autres secteurs pour ancrer la formation par apprentissage dans le milieu de travail

④ Axe « Financement de l'apprentissage» :

- Réaliser une étude en 2007, en concertation avec toutes les parties concernées en vue d'identifier les sources de financement pour le développement de l'apprentissage dans les différents secteurs.

☞ *Thème : « Développement de la formation en cours d'emploi et de l'alphabétisation fonctionnelle» :*

① Axe « organisation et la gestion de la formation en cours d'emploi» :

- Préparation des conditions permettant aux partenaires sociaux d'assumer pleinement la responsabilité de la gestion et du pilotage du fonds de la formation en cours d'emploi et établissement d'un projet de loi sur cette base ;
- Consolidation des études d'évaluation des politiques de la formation en cours d'emploi et encouragement des entreprises à évaluer les plans de formation qu'elles réalisent ;
- Mise en place d'un système de communication centré sur l'utilité et l'impact de la formation continue comme vecteur de développement au lieu d'une communication uniquement centrée sur le dispositif de financement ;
- Développement de mesures incitatives à la formation continue au profit des PME-PMI.

② Axe « Le système d'information sur la Formation en Cours d'Emploi» :

- Mise en place d'un système d'information des CSF et des GIAC, fiable, partagé, évolutif et répondant pleinement aux besoins des différents intervenants, permettant ainsi des analyses qualitatives et quantitatives périodiques ;
- Mise en place d'un système d'identifiant unique des entreprises pour servir de base à la construction de systèmes de suivi et de réponses aux attentes

④ Axe « La validation des acquis professionnels et le crédit temps formation» :

- Lancement d'expériences sectorielles du système de validation des acquis professionnels des salariés permettant à ces derniers une reconnaissance de leur expérience professionnelle ;
- Instauration d'un crédit-temps-formation au profit des salariés leur permettant l'accès à une formation continue de leur choix, concertée avec l'employeur et financée sur la TFP.

⑤ Axe « La qualification des organismes de conseil et de formation en cours d'emploi» :

- Finalisation de l'étude de mise en oeuvre du système de qualification du conseil et de formation continue pour l'accès, à moyen terme, aux mécanismes des GIAC et des CSF

⑥ Axe « Alphabétisation fonctionnelle» :

- Activation de laboutissement du projet de décret validé par les partenaires sociaux pour la mise en place de mesures de développement des programmes d'alphabétisation fonctionnelle par la prise en charge de primes en faveur des salariés alphabétisés.

☞ Thème : « développement de la formation professionnelle privée» :

① Axe « Réingénierie de la FP privée» :

- Accompagner les acteurs du secteur privé dans l'élaboration et la gestion de l'offre de formation, notamment dans l'implantation des programmes de formation selon l'APC dans les différents secteurs de formations assurés par la FP privée ; d'une période de préformation au niveau du CFA ;
- Elaborer une politique de synergie dans la formation et l'accompagnement des acteurs qui interviennent dans le secteur privé (opérateurs, professionnels et institutionnels) ;
- Définir une politique cohérente d'offre de formation dans une logique de territoire (carte de la FP) ;
- Améliorer au niveau institutionnel les procédures et les outils de fonctionnement et de régulation du secteur ;
- Revoir et adapter le catalogue des normes en vigueur aux nouvelles architectures de la nomenclature des filières et aux exigences de l'APC ;
- Etablir une stratégie de communication et d'information pour la valorisation et la promotion de la formation professionnelle privée en particulier les établissements accrédités.

② Axe « Mise à niveau du cadre institutionnel» :

- Revoir les missions et le fonctionnement des commissions nationales sectorielles de la formation professionnelle privée et des commissions régionales interprofessionnelles de la formation professionnelle privée ;
- Assouplir les procédures de qualification, d'accréditation et d'organisation des examens dans une logique articulée et intégrée ;
- Réviser la procédure des autorisations ;
- Promouvoir la culture de concertation et de travail en réseaux entre les opérateurs de formation ;
- Impulser une logique de fédération des actions et des projets au niveau des partenaires sociaux et proposer un plan d'accompagnement des associations ;
- Mettre en place un système sécurisé de gestion informatique des diplômes ;
- Prévoir un système unique d'évaluation allant vers un système généralisé de la qualification des filières et de l'accréditation des établissements relevant des deux secteurs public /privé.

④ Axe « Encouragements du secteur» :

- Accélérer la mise en place de la décision de M. le Premier Ministère, contenue dans son discours d'ouverture des premières assises de la formation professionnelle et qui consiste en l'affectation d'une

enveloppe budgétaire de 5 millions de dirhams au titre de la loi de finances 2007, et qui sera portée à 10 millions de dirhams à partir de 2008, par l'élaboration d'un système concerté pour la définition des critères d'octroi des subventions et d'un cahier des charges ;

- Faire aboutir rapidement la signature de l'accord cadre Etat / Secteur privé ;
- Permettre aux EFPP accrédités de dispenser des formations de type «licence professionnelle» et mettre en place les passerelles «formation professionnelle/ Enseignement supérieur».

☞ Thème : « Programme émergence : besoins en compétences pour les secteurs de l'Offshoring et la sous-traitance industrielle » :

① Secteur de l'Automobile :

- Mise en place d'un Institut des métiers du montage et des équipements automobile.

② Secteur de l'Aéronautique :

- Mise en place d'un institut de formation dans les métiers de l'Aéronautique en partenariat avec RAM Academy et le montage à court terme de formations qualifiantes.

③ Secteur de l'Electronique :

- Restructuration des formations existantes dans le Secteur de l'Electronique en les orientant vers les métiers de la production, (conception, méthodes, qualité, production).

④ Secteur de l'Offshoring :

- Opérationnalisation du plan national de formations portant sur 12 filières ciblées de l'offshoring :
 - 3 filières Banque et Assurances
 - 6 filières administratives
 - 3 filières informatiques
- Reconversion des diplômés chômeurs devant être encouragée ;

☞ Thème : « Réingénierie du système de formation professionnelle selon l'Approche Par Compétences » :

① Axe « Planification stratégique » :

L'adoption d'une planification stratégique pour la ré ingénierie de la Formation Professionnelle selon l'APC. Il s'agit de constituer un Comité National de Pilotage et de Suivi Tripartite composé de représentants de l'Etat et de partenaires sociaux dont les missions sont :

- Mobiliser tous les moyens nécessaires et suffisants à la réussite de l'élargissement de la réingénierie du système de formation professionnelle selon l'APC ;
- Valider les stratégies sectorielles d'implantation de l'APC qui précisent, entre autres, les objectifs à atteindre, les moyens humains et matériels à mobiliser, l'échéancier de réalisation, les critères de choix des EFP sur la base d'un diagnostic préalable ;
- Définir des indicateurs de mesure de la mise en œuvre des stratégies et suivre leur exécution ;
- Veiller à l'élaboration et/ou à l'adaptation des textes législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre de l'APC.

② Axe « Professionnalisation des Ressources Humaines du système de la formation professionnelle en APC » :

- Professionnalisation de toutes les Ressources Humaines (bilan des compétences, formation technique et pédagogique et certification)

③ Axe « Elaboration d'un Référentiel de Qualité RNQ» :

- Conception et mise en place d'un Référentiel National de Qualité en formation (RNQ)

☞ Thème : « Gouvernance du système de la FP» :

① Axe « Révision du système de pilotage et de coordination du système de FP et la consolidation de l'approche sectorielle et régionale »:

- Besoin d'une Vision stratégique partagée à moyen et long terme pour le développement de la formation professionnelle ;
- Redéfinition des missions et attributions de toutes les institutions pour un pilotage efficient de cette stratégie (planification, gestion, évaluation) ;
- Mise en place d'un système de contractualisation (national, régional et sectoriel) ;
- Mise en place d'un système d'information intégré pour la planification et l'évaluation du système de la formation professionnelle ;
- Renforcement de la politique d'autonomie de gestion des établissements par la contractualisation des objectifs entre les partenaires, la gestion axée sur les résultats et la promotion progressive d'une culture de reddition des comptes

② Axe « Renforcement de l'implication des professionnels dans la gouvernance »:

- Doter les fédérations et associations professionnelles de moyens humains et matériels ;
- Renforcement significatif de la représentativité des organisations professionnelles dans le Conseil d'Administration de l'OFPPT ;
- Mise en place d'un cadre institutionnel de la participation des professionnels dans la gestion des établissements de formation dans une logique de cogestion.

③ Axe « Renforcement du dispositif d'évaluation du système de la formation professionnelle » :

- Mise en place d'un système de labellisation des établissements de formation professionnelle dans le cadre d'un « référentiel national de qualité» ;
- Mise en place d'un système d'évaluation de la formation professionnelle par un organisme indépendant doté des prérogatives adéquates

④ Axe «Amélioration du système de financement pour une meilleure répartition et pérennisation des ressources entre les différents opérateurs».

Chapitre 2

Stratégie de développement national et Impératifs de refonte du dispositif de Formation-qualification professionnelle au Maroc

Mohamed ELMERGHADI
Université Mohamed V – Rabat

Avril 2008

Résumé :

Ce chapitre propose une stratégie de développement national et les impératifs de refonte du dispositif de Formation-qualification professionnelle au Maroc. Après avoir détaillé les différentes phases du développement du Maroc et les différentes réformes mises en place par les autorités marocaines dans les différents secteurs économiques, on quantifie les besoins sectoriels en formation professionnelle à l'aune de l'émergence de nouveaux métiers. Après la réussite, toute relative, des réformes macroéconomiques entreprises par ce pays depuis son indépendance, il est aujourd'hui prêt pour affronter la concurrence que lui impose l'ouverture dans laquelle il s'est largement inscrit, à condition de reformer son système de formation.

Mots clés : Formation-qualification professionnelle, Enigme de la Croissance, Mise à niveau, Overture.

I – Dynamique économique : Sources, Performances et contraintes

1-1 1956- 72 : Profil de croissance lent et Emergence des problèmes de développement humain.

1-2 1973-82 : Une croissance volontariste génératrice de déséquilibres

1-3 1983-92 : Redressement des équilibres et Instabilité de la croissance.

1-4 1993-98 : l'ère du post ajustement et de prise de conscience des exigences de la mise à niveau.

1-5 1998-2007 : Tentative de relance de la croissance et activation de la mise à niveau de l'économie.

II L'Enigme de la croissance au Maroc : une défaillance structurelle du capital humain.

2-1 Un diagnostic novateur.

2-2 Une combinaison d'héritages.

2-3 Des efforts mal payés dans le secteur de formation-éducation.

2-4 Facteurs en ressources et compétitivité.

2-5 La formation clé de la compétitivité.

III Mise à niveau de l'économie, compétitivité et qualification professionnelle.

3-1 Croissance en économie ouverte et besoins en compétences.

3-2 Vers l'intelligibilité des impératifs de la mise à niveau.

3-3 Métiers mondiaux du Maroc, besoins en formation et défis de mobilisation des compétences et des qualifications.

Une stratégie efficiente de développement des ressources humaines ne relève pas uniquement d'actions ou de mesures spécifiques destinées à favoriser l'accès aux différents niveaux du système d'éducation-formation. Elle est déterminée par les modalités d'application des réformes de ce système compte tenu du contexte macro-économique. Mais elle est aussi tributaire de la façon de penser et d'anticiper les répercussions des politiques économiques et des politiques structurelles sur l'évolution de la configuration de la population active, sur l'évolution de la demande et de l'offre d'emploi, sur les corrections à apporter aux mutations et éventuelles défaillances du marché du travail... Pareille stratégie est également redevable de l'ingénierie de formation dans son ensemble comme de ses déclinaisons entre enseignement général et enseignements spécialisés, formations théoriques et formations pratiques ou professionnelles, formations de base et formations intermittentes ou continues.

Pour différentes raisons, et suite à la publication de rapports de la Banque Mondiale, du PNUD et du Conseil Supérieur de l'Enseignement, le Maroc redécouvre les langueurs et les lacunes en matière de capacité d'accompagnement et de développement de ses potentialités en ressources humaines. L'objet de cette contribution est de réinterroger les politiques de développement économique sous l'œil des politiques publiques de formation professionnelle. Sous la pression des besoins du système productif d'une part et des proportions que prend le chômage d'autre part, le système de formation professionnelle au Maroc est très fortement sollicité. Non seulement pour continuer à constituer l'espace d'accueil et de reprofilage « des rebuts et rejets » du système éducatif général, mais aussi et de plus en plus pour aider à pourvoir en profils professionnels à un moment où la densification et la diversification du tissu productif affiche des promesses tangibles, liées à l'ouverture sur l'économie mondiale.

Que l'on prenne en considération les coûts d'infrastructure et des équipements ou ceux liés à la supervision de la carte de la formation professionnelle, les ressources financières requises par le secteur sont importantes. Dans un pays où le système d'éducation-formation n'évolue pas encore au rythme qu'exigent les retombées du contexte de transition démographique, l'intensité de la demande nourrit l'ampleur des besoins de financement. L'investissement dans la formation professionnelle repose en grande partie sur l'initiative publique, impulsée de plus en plus par les invectives d'une coopération internationale très regardante³¹. La puissance publique intervient dans l'élaboration des orientations et modules de formation de la FP en ordre dispersé. La multiplicité des acteurs et centres de décision a posé et pose toujours un épineux problème de coordination et de pilotage.³² Si on joint à cela la perdurance du problème de l'articulation avec le système éducatif et celui de la participation sélective des professionnels à la gouvernance des organes de la FP, on aurait sans doute nommé toute la panoplie des limites et dysfonctionnements.

³¹ Cf. les contenus des programmes MEDA I et II. Voir également à ce propos, AFD.

³² Cf. la contribution de Driss Elyacoubi et M. Benchekroun au Rapport : 50ans de développement Humain & Perspectives 2025, Recueil des contributions Systèmes éducatifs, Savoir, Technologies et Innovation ; pp. 245-282.

I -Dynamique économique : Sources, performances et contraintes.

L'analyse rétrospective des tendances macro-économiques met en évidence quatre ou cinq principales phases de croissance qui ont marqué l'évolution de l'économie nationale. Une phase de croissance modérée à lente, allant du début des années soixante jusqu'à 1972; une phase de croissance élevée, volontariste mais génératrice de déséquilibres entre 1973 et 1982 ; une phase de stabilisation et d'ajustement structurels entre 1983 et 1992 ; une phase de redressement des équilibres dans un contexte d'instabilité de la croissance ; une nouvelle phase de tentative de relance débutant avec l'ère dite d'alternance et de transition démocratique.

Pour caractériser ces différentes phases et définir les critères de leur périodisation, soulignons que les principaux traits distinctifs concernent tout autant le rythme que les mécanismes de la croissance.³³ En effet, l'historique des vicissitudes du sentier de croissance au Maroc trouverait l'expression de sa condensation dans les freins à la diversification productive et à la compétitivité. Comme facteurs se traduisant par des performances médiocres de l'ensemble de l'économie marocaine, ces freins résultent pour une grande part des déficiences en matière de productivité. Le processus de transformation structurelle de l'économie marocaine va s'avérer trop lent en raison de blocages de compétitivité, dus aux bas niveaux de formation du capital humain et de son déploiement au sein des entreprises. C'est la raison pour laquelle la problématique de croissance faible est qualifiée d'omniprésente au Maroc.

1-1 1956-72 : *Profil de croissance lent et Emergence des problèmes de développement humain.*

1-1-1 La première phase, qui s'étend de 1956 à 1972, a fait l'objet de quatre plans de développement économique et social. La stratégie de croissance économique du Maroc reposait essentiellement sur l'industrialisation par la substitution des importations, la protection du marché intérieur et la recherche de l'autosuffisance dans le secteur agricole. Si l'industrie bénéficiait de généreuses incitations à l'investissement et si les prix de certains produits agricoles étaient subventionnés par l'Etat, la politique économique n'encourageait guère l'augmentation de la productivité, ni la compétitivité sur le marché international et la substitution en amont était limitée. L'économie restait tributaire de l'importation des biens intermédiaires et s'accommodait de cette situation génératrice des priviléges et abus de l'économie de rente.

Par conséquent et sur près de quinze ans, le taux de croissance demeurait modeste (moins de 5% par an) reflétant ainsi la part croissante, mais faible, des ressources intérieures allouées à l'investissement. Ce rythme était à l'image d'une prudence qui présidait à la formation de la politique financière et monétaire, la croissance s'appuyait sur une augmentation régulière, mais lente, de la part des ressources disponibles affectées à l'investissement.³⁴ Le déficit en ressources de l'économie et ses besoins en financement extérieur étaient faibles, bien que l'effort d'épargne manquât de vigueur. Apparemment, l'économie marocaine affichait des bases financières saines, mais sa capacité de croissance demeurait modérée.

Au cours de cette phase, la croissance du PIB a été lente (environ 3,5% par an). Le Maroc a suivi une politique prudente et ses emprunts extérieurs sont restés relativement faibles. L'investissement a pu être financé grâce aux recettes provenant de l'exportation des phosphates et des produits agricoles. Le taux d'investissement a varié entre 11,5% et 14,5%. Les déficits du trésor et du compte courant ont été maintenus à des niveaux soutenables. Une soutenabilité

³³ Cf. le chapitre 2 Historique des taux de croissance au Maroc, Banque Mondiale : Promouvoir la croissance et l'emploi dans le Royaume du Maroc (2006), pp.7-12,

³⁴ Voir A. Tiano, la politique économique et financière du Maroc indépendant, PUF, coll. Tiers-monde, Paris ,1963

dictée par un réel désir d'autarcie et de maîtrise des échanges extérieurs. Mais c'était sans compter avec les facteurs de géostratégie régionale et internationale et les perfidies du contexte interne.

1-1-2 Dans ce contexte, la croissance démographique évoluait à un taux annuel de 2,6%. Le Maroc, qui comptait 15,4 millions d'habitants en 1971, soit 32% de plus que la population recensée en 1960, accusait une croissance marquée principalement mais non encore exclusivement par l'augmentation de la population urbaine. De l'ordre de 4,3%, ce taux frappait les esprits de par son niveau et surtout de par l'importance des migrations de ruraux vers les villes. Soit quelques d 90000 personnes par an durant cette période. La population urbaine représentait au milieu de 1971 environ 35% de la population contre 29% en 1960. La population urbaine est concentrée principalement dans les villes les plus importantes. En 1971, les 11 villes de plus de 100.000 habitants abritaient 70% de la population urbaine totale. Les problèmes d'accueil, en logement comme en encadrement éducatif, se posaient donc de façon particulièrement aiguë dans ces villes. Les bases du chômage urbain structurel s'ancraient subtilement.

Bien que centrée principalement sur l'accélération du rythme de croissance de l'économie, l'action des pouvoirs publics omettait les mesures d'accompagnement nécessaires pour gagner sur le terrain de la mobilisation de la main d'œuvre, de la responsabilisation des citoyens et de l'élévation de la productivité. Le caractère ambivalent de la politique de l'Etat, mi-libérale et mi-interventionniste, n'a initié ni une bonne gouvernance de l'économie, ni une prise en charge des problèmes du tissu social.³⁵

Au cours de la décennie soixante, les caractéristiques essentielles du développement social se résument dans (i) l'aggravation de l'inégalité relative dans la répartition des dépenses sans toutefois atteindre un niveau alarmant : la part des dépenses totales effectuées par les ménages les 40% les plus pauvres est passée de 18% en 1959-60 à 12% en 1970-71. ; (ii) une évolution fort différenciée du niveau de vie des ménages entre milieu rural et milieu urbain.³⁶ Les conséquences de la marginalisation du monde rural allaient ainsi s'enraciner pour hypothéquer les potentialités de croissance privant ainsi le Maroc d'un moteur à forts effets de rayonnement.

1-1-3 Si durant la période 1960-71 la croissance agricole est réputée relativement satisfaisante, c'est qu'elle se basait d'une part sur un mode extensif et d'autre part sur la multiplication des instruments d'intervention, directs et indirects, de la politique de l'Etat dans l'agriculture.³⁷ Le dépassement du caractère encore traditionnel de l'agriculture marocaine était écorné par le poids de la contrainte climatique. La recherche et le souci de la rentabilité à court terme dictaient les instruments d'intervention de l'Etat en dehors de toute modernisation profonde et systématique du monde rural et de ses ressources humaines en particulier. Des investissements publics massifs dans les infrastructures de base et les équipements de drainage de l'eau constituaient les premières priorités de l'action publique d'encadrement et d'accompagnement de l'économie rurale et la clé de voûte de la modernisation des exploitations et des potentialités du monde rural comme de l'intensification de la production. Bref, l'eau facteur de production premier et non une amélioration des conditions de vie et de promotion des ressources humaines comme préalable au déclenchement d'un processus de mobilisation et de transformation du monde rural.

³⁵ Voir les contributions au volume Pauvreté et facteurs d'exclusion sociale, Rapport 50 ans de développement humain et notamment celles d'Abdelkhalek Touhami (pp.7-55) et de Driss Gerraoui (pp.185- 196)

³⁶ En milieu rural, les ménages les 40% les plus pauvres n'ont connu aucune augmentation de niveau de vie, et les ménages les 20% les plus pauvres ont connu une diminution de niveau de vie En milieu urbain par contre, le niveau de vie de pratiquement toutes les catégories sociales s'est amélioré. Le processus de croissance du milieu urbain a permis ainsi d'élever le niveau de vie des ménages les plus pauvres à la différence du milieu rural. Voir à ce propos Larabi JAIDI, Habitat, Croissance et Inégalités, Doc. non publié, 31 pages

³⁷ Cf. Rapport thématique : Croissance Economique et Développement Humain, l'option hydraulique comme base et comme philosophie même de la politique agricole, une politique volontariste, globale et sélective.

En dépit du fait que la valeur ajoutée agricole a augmenté à un taux annuel de 3,7% à prix constants, les bénéfices de la croissance n'ont pas atteint les couches sociales les plus pauvres. Pour des raisons de niveau de productivité, la croissance agricole n'a bénéficié qu'à la frange des salariés agricoles les mieux rémunérés et aux exploitants agricoles les mieux lotis. Analphabétisme rural général et faiblesses de modernisation et d'actualisation des connaissances professionnelles des paysans inhibaient l'élévation de la productivité en dehors des périmètres irrigués ou des modalités de mise en valeur des terres étaient décrétées obligatoires et ou des plans d'assoulement couplés à l'encouragement pour l'acquisition des moyens techniques de modernisation relevaient de l'administration centrale.

En milieu urbain, l'évolution générale du niveau de vie des ménages a été beaucoup plus satisfaisante. La prise en charge étatique des conditions de vie de l'ensemble de l'environnement de la population urbaine a permis d'améliorer le niveau de vie des ménages les plus défavorisés à la différence de ce qui s'est passé en milieu rural. Le pourcentage de ménages très défavorisés a néanmoins augmenté puisqu'il est passé de 0,5% à 2,9% de 1960 à 1971.. C'est l'arrivée massive et soutenue des migrants ruraux qui a contribué à augmenter le nombre relatif des ménages très défavorisés. En outre, elle a exercé une pression croissante sur le système éducatif et semé les fondements d'un déficit social, cumulatif et grandissant.

1-1-4 Toutefois, si la croissance économique du milieu urbain permettait d'améliorer le niveau de vie des ménages urbains, mais aussi celui d'un nombre important de ménages ruraux par l'intermédiaire de l'émigration, c'est qu'à l'époque le système productif marocain, peu diversifié et peu évolué sur le plan technologique, n'avait pas d'exigences particulières en matière de profil de la main d'œuvre. L'output du système d'éducation-formation était recherché en tant que tel pour satisfaire les besoins en main d'œuvre et en cadres techniques. Il est à rappeler que le Maroc indépendant a hérité d'un système de formation professionnelle qui concordait plus ou moins avec les besoins de formation dans les principaux métiers sur lesquels repose l'appareil productif du secteur dit moderne. Le plan quinquennal 1960-64 qui a marqué les promesses d'évolution de la formation professionnelle, a consacré la nécessité d'une action stratégique pour approfondir et élargir les orientations consistant à développer certaines filières de formation et de perfectionnement professionnel en étroite relation avec ce qui a été retenu et pratiqué comme grandes options de développement.

1-1-5 Que ce soit en matière de formation des cadres ou dans les domaines de la formation professionnelle proprement dite, les plans de développement de la décennie soixante traduisirent les options retenues pour l'agriculture, le tourisme et l'industrie d'import-substitution. Mais si qualitativement l'effort de formation supervisé par la puissance publique s'attachait à garantir des niveaux de qualification adéquats, sur le plan quantitatif les filières de l'enseignement professionnel demeuraient l'exception au sein du système national d'éducation-formation. Leur caractère court et leurs perspectives réputées limitées et/ou handicapantes sur l'échelle de la promotion sociale, amenaient la demande sociale et la rétrécissaient aux couches les plus démunies et donc aux rejets des filières de l'enseignement long et général. Progressivement, l'enseignement professionnel et technique va perdre de son attrait et se comprimer en peau de chagrin face aux illusions de la généralisation de la filière garantissant le fonctionnariat et par la même la proximité et la protection ou mise sur orbite des cercles du pouvoir et des priviléges.

Ces deux visions de l'avenir ont imprégné les esprits des responsables et des familles. Le modèle éducatif de référence qui a pris le dessus est celui de l'enseignement général long. Le modèle à éviter ou à contourner est celui lié et rattaché à un domaine de formation résolument professionnel. Le statut alléchant des métiers de l'administration dissuadait de mettre en perspective toute évolution positive des métiers et professions en dehors de la fonction publique. L'entreprise à succès garanti sous laquelle il faut s'abriter n'est pas celle qui est une industrie

soumise au contrôle, à la supervision et aux ponctions de l'Etat, mais celle qui est sous la coupole la plus directe de celui-ci.

Parce qu'elle a ancré dans les esprits les improbabilités de succès du développement professionnel des métiers et amoindri leur place dans la dynamique globale de la société, cette vision des choses s'est avérée en profonde dissonance par rapport à la philosophie générale de la croissance poursuivie par l'Etat en ce sens qu'elle a inhibé et contrecarré des besoins réels de formation et de perfectionnement professionnel. Un modèle de développement de type industriel ne pouvait que se faire ajourner dans un contexte où les préalables aux chaînes industrielles sur lesquelles pouvait se fonder une activité sectorielle ascendante, font défaut. Le Maroc n'a pas su ou n'a pas pu identifier et soutenir les besoins de formation et de perfectionnement professionnel voués à supporter le changement escompté de son appareil productif selon un processus de perfectionnement et de remontée. Une inadéquation est donc à relever entre les options retenues au titre des stratégies sectorielles de développement et l'effort déployé sur le terrain de l'offre publique de formation en termes d'élargissement et de définition des filières de formation professionnelle pour des métiers ouverts sur le potentiel de développement escompté.³⁸

1-1-6 La rapidité et l'ampleur de la croissance urbaine constituent la première source de déclenchement de toute une série de difficultés. Le problème découle d'abord de la pression démographique interne et externe, celle des villes et celle des campagnes, qui se conjuguent en milieu urbain et qui vont se révéler d'autant plus fortes que la politique démographique n'était pas encore effective au Maroc. Les plus sérieux problèmes auxquels ont eu à faire face les cités marocaines sont les pénuries d'emploi, de terrains équipés, de logements et de services urbains. La population urbaine représentait au milieu de 1971 environ 35% de la population nationale, contre 29% en 1960. Chaque jour les villes devaient déjà accueillir 1.000 habitants supplémentaires. Progressivement, les villes et encore plus les campagnes vont entrer dans une situation d'insuffisance et de carence même au niveau de l'ensemble du monde rural en services publics de base. Le déficit en équipements de base ira grandissant et génère tambour battant un processus de déficits en capital humain. L'utilité pratique de l'alphabétisation ne figurait pas en tête des grandes priorités nationales.³⁹ La formation professionnelle se faisait d'une manière désordonnée, en l'absence de définition de besoins précis. L'enseignement technique pour le commerce et l'industrie bricolait ses programmes et la formation pour le domaine de l'agriculture restait mal adaptée.⁴⁰

1-2 1973-1982 : *Une croissance volontariste génératrice de déséquilibres*

1-2-1 Le Maroc est un pays déjà très urbanisé qui doit faire face à une croissance urbaine très rapide ainsi qu'à des problèmes aigus d'amélioration des conditions de vie de la population vivant dans les médinas et les bidonvilles. Les grandes agglomérations qui accueillent une grande partie de la population nouvelle, subissent une pression particulièrement vive qui génère une demande d'éducation, d'emploi, de logement et de services urbains de plus en plus forte. Confronté aux difficultés croissantes des agglomérations urbaines, le Gouvernement marocain avait mis en place

³⁸ Voir à ce propos les effectifs et la nature des filières de la FP initiale dans les années 1960.....

³⁹ Cf. J. Bourchachen, la lutte contre l'analphabétisme au Maroc : éclairage longitudinal, Les Cahiers du Plan, n°7 Avril-Mai2006, pp.4-13

⁴⁰ Voir à ce propos les commentaires du volume II du Plan 1968-72, pp.598-599.

au début du Plan 1973-77 une nouvelle stratégie de développement urbain et des activités productives.

Durant la décennie 73-82, l'économie marocaine a connu deux types d'évolution très contrastée. Jusqu'en 1977, profitant de la brusque envolée des recettes d'exportation des phosphates, l'Etat a mis en œuvre un plan qui visait une croissance accélérée et une répartition améliorée des fruits de cette croissance. Mais à peine entamé, le Plan fut révisé pour intégrer un programme supplémentaire d'investissements extrêmement ambitieux. Dictée par l'euphorie, cette révision portait en elle-même de nombreux risques, de déséquilibres internes et externes notamment. Cette phase d'investissement intensif ne va pas manquer d'engendrer des déséquilibres importants. A partir de 1978, l'ambition s'est refroidie et l'approche volontariste a fait place aux objectifs de redressement et à des mesures d'austérité en vue de rétablir les grands équilibres.

Ces déséquilibres devaient émerger rapidement à la suite d'une accumulation d'adversités et de contraintes: la chute des prix du phosphate, la récession économique mondiale, les restrictions imposées par la Communauté économique européenne aux débouchés extérieurs, la question de l'intégrité territoriale. La phase d'investissement intensif a débouché sur une structure économique déséquilibrée, des déficits financiers très prononcés et des besoins de financement extérieur fortement accrus. Elle a dû être interrompue en 1978 pour faire face aux nécessités de redressement financier.

1-2-2 Le plan quinquennal 1973-77, s'était donné trois objectifs prioritaires: (i) la mobilisation des capacités productives du pays en vue d'assurer un taux de croissance élevé, (ii) la création d'emplois et l'amélioration des conditions de vie de la population, et (iii) une répartition plus équitable des fruits de la croissance. Bénéficiant d'une conjoncture éphémère favorable, ce quinquennat a permis la relance du système éducatif, principalement dans le supérieur.

La stratégie retenue à l'époque avait mis l'accent sur des mesures générales de politique économique, telle que la fiscalité, la création d'emploi et la poursuite de politiques sociales plus ambitieuses. En reconnaissant que la situation particulière de certains groupes sociaux devait faire l'objet de mesures plus spécifiques, telles que la distribution des terres ou le développement de l'agriculture en sec, tout semblait conduire vers l'adoption de mesures de politique sociale mieux ciblées. Dans la pratique ça ne sera pas le cas. Les moyens ne sont plus au rendez-vous.

Malgré une croissance forte, l'élévation du niveau de vie des ménages les plus pauvres ne s'est pas réalisée. Le lien reliant la création des richesses à l'élévation du niveau de vie des ménages les plus pauvres n'a pas été établi. La participation des différentes catégories sociales au processus de développement est demeurée inégale. L'impact social de la forte augmentation des crédits budgétaires affectés à la réalisation des différentes politiques sociales n'a pas été à la hauteur de l'effort financier. Si le niveau des indicateurs sociaux s'est amélioré (l'espérance de vie à la naissance est ainsi passée de 45 à 55 ans entre 1956 et 1977), l'objectif de réduction de la pauvreté ne s'est pas concrétisé. La raison fondamentale à la base d'une telle politique paraît être l'inadaptation des moyens de lutte contre la pauvreté. Ceux-ci ressortaient d'une philosophie de l'assistance et du subventionnement.

1-2-3 La période 1971-1977 a été marquée par la continuation des tendances passées, de sorte que le pourcentage de ménages pauvres en milieu rural n'a pas connu de diminution, alors que la forte croissance du secteur industriel aurait fait diminuer le nombre relatif de ménages pauvres en milieu urbain (28%). Durant cette période, le secteur agricole n'a pas en effet connu de croissance. La valeur ajoutée agricole en 1978 était au même niveau qu'en 1971 (à prix constants), ce qui compte tenu de la croissance de la production agricole en irrigué, indique que le niveau de vie des exploitants agricoles en sec (bour) est resté constant ou a diminué. Comme la majorité des

ménages d'agriculteurs en dessous du seuil de pauvreté se trouvent en zones boursières, la réduction de la pauvreté dans les zones irriguées n'a eu qu'un impact très faible sur le pourcentage total des ménages pauvres, de sorte que le nombre relatif de ménages pauvres atteignait 45% en 1977. La pauvreté rurale au Maroc cristallisait les formes les plus criantes de marginalité et d'exclusion des services sociaux de base.

En milieu urbain, l'évolution du niveau de vie des ménages a été fort différente. Durant la période 1971-77, le taux de croissance de la production industrielle a connu une forte augmentation, dont ont profité les ménages urbains, le revenu de ces ménages a augmenté au taux voisin de 5% à prix constants. Le nombre de ménages pauvres en milieu urbain est tombé à 28% en 1977. En dépit de la diminution de ce pourcentage, le nombre total de pauvres aurait cependant augmenté d'approximativement 1,3 million de 1960 à 1977 dont un million en zones rurales.

1-2-4 Progressivement, l'effort public consenti en faveur du développement social a connu une très forte augmentation. Durant cette période, environ 32% des dépenses budgétaires effectivement réalisées ont été ainsi consacrées à la mise en œuvre des politiques sociales. En dépit de cet important effort financier et des progrès notables déjà réalisés, le poids du passé joue souvent un rôle considérable. L'éducation et la santé en constituent le meilleur exemple à l'appui de cette observation: les indicateurs de scolarisation reflètent les conséquences d'un héritage historique, beaucoup plus que l'insuffisance des dépenses. Dans d'autres cas cependant, le poids historique du passé semble avoir été renforcé par une politique insuffisamment dynamique. C'est ainsi que les dépenses consacrées à la formation professionnelle et à la santé n'ont pas fait l'objet d'un effort accru. La politique sociale affichait là des lacunes fondamentales en l'absence de définition d'objectifs sociaux concordants avec les besoins du court et moyen terme. Comparés aux prévisions du quinquennat 1973-77, les effectifs formés, toutes catégories confondues, n'atteignaient que 74%. La proportion de personnel qualifié et spécialisé dépassait à peine les 60%. La réalisation des projets de formation est mise en difficulté et retardée par des empêchements permanents.⁴¹ D'où l'accent mis sur la réforme du système de formation professionnelle dans le plan 1978-1980.

Cette réforme était dictée par les grandes carences constatées une autre fois au niveau des performances d'ensemble de la diversité des instances intervenant dans ce secteur. Les capacités de formation restaient inférieures au rythme élevé du nombre des inscrits dont l'effectif croissait au taux annuel de 10%. La nature des aspects négatifs du système de formation recensés par le plan 1981-1985 connotait encore le peu de progrès réalisés pendant deux décennies.⁴² Pour la première fois, il est question dans un document de plan, le quinquennal 1981-85, d'attribution aux systèmes d'éducation et de formation d'une finalité de progrès technique définie, faut-il le souligner, comme consistant « à donner aux élèves de l'enseignement primaire et secondaire une préparation professionnelle, intégrée dans les programmes de l'enseignement général d'une part, et grâce à la rénovation et au développement des spécialités dispensées au niveau de la formation professionnelle, d'autre part ».⁴³ Cette nouvelle direction, qui s'inscrit dans l'orientation liant d'avantage la formation à l'emploi et l'élargissement des filières de formation selon le niveau technique requis pour le développement de l'économie, traduit la pression d'un contexte ou l'acquisition et mise à jour des connaissances et d'un savoir faire technique commençait à se faire sentir comme contrainte majeure. C'est l'époque où la pénurie en qualification et en compétences techniques les plus élémentaires, d'une part, et le problème des carences de la

⁴¹ Cf. le bilan de formation du plan 1973-77 déplore encore la non amélioration du taux d'encadrement, voire la pénurie des formateurs, vol. II le développement sectoriel, pp.31-37.

⁴² Ce bilan ressassait à profusion les difficultés de passage de l'enseignement général à l'enseignement professionnel et l'inadaptation du contenu de la finalité de la formation professionnelle et des cadres. Voir volume II, le Développement sectoriel, première partie, les secteurs sociaux, pp.88-94.

⁴³ Ibid. p. 90.

formation des formateurs eux-mêmes de l'autre, montraient à quel point le Maroc manquait cruellement de stratégie de développement de ses ressources humaines.

Si à partir des années soixante dix les aspects sociaux du développement ont reçu une attention particulière, le ciblage du traitement des déficits sociaux péchait par tergiversation ou improvisation. L'Etat entendait s'occuper de tout et prétendait avoir les moyens de traiter de tout dans un contexte politique de confrontation et de conflictualité sur le terrain même de la légitimité politique. Le mode d'intervention publique semblait omettre que la définition d'objectifs sociaux de promotion du capital humain, réalistes et cohérents, constitue une étape indispensable lors de l'élaboration de toute stratégie de développement national.

1-3 1983-92 : Redressement des équilibres et Instabilité de la croissance

1-3-1 L'accélération et le ralentissement de la croissance sont dus en grande partie à la nature de production du secteur agricole. Le secteur agricole, bien qu'il ne produise que 17% du PIB, reste à l'origine des fortes fluctuations de la croissance réelle pendant la période considérée. Avec une population en augmentation de 2% par an, le revenu réel par habitat a nettement stagné au cours de la dernière période. La croissance des activités non agricoles n'a pas été suffisante pour réduire le niveau de chômage. La croissance de l'offre manufacturière est non seulement entravée par la faiblesse de la demande interne, notamment d'origine rurale, mais aussi par le ralentissement de la demande externe provenant des principaux marchés européens. De surcroît, elle manquait cruellement des ingrédients de fécondation d'un sentier novateur ou des bases solides d'un rythme soutenu : un cadre macroéconomique saint.

La politique d'ajustement s'est déroulée en deux phases. Au cours de la première (1983-86), l'accent a été mis sur la stabilisation de l'économie grâce à des mesures de contraction fiscale et monétaire et à une importante dévaluation des taux de change effectifs réels (23% entre 1982 et 1986). Lors de cette période, les conditions de vie de la population urbaine ont vraisemblablement été affectées par la contraction des dépenses publiques, celles des populations rurales ont été adoucies par des conditions climatiques favorables. Au cours de la seconde phase (1987-1991), tout en réduisant davantage les déséquilibres macro-économiques, le rythme de l'ajustement a été intensifié par l'amorce de réformes structurelles destinées à améliorer les conditions de l'offre (libéralisation des prix, des échanges, modernisation de la fiscalité, privatisation, réforme du marché financier etc.). Plus particulièrement, au cours de la seconde moitié des années 80, la vive expansion des exportations (11,5% par an en termes réels de 1987 à 1991) et la légère relance des dépenses publiques ont été les principaux facteurs d'ajustement et d'amélioration des revenus des ménages.

1-3-2 Au cours de la première phase d'ajustement, en 1982-1986, la double contrainte du remboursement de la dette extérieure et de la réduction des recettes gouvernementales suite à la contraction de l'activité économique a conduit les pouvoirs publics à assurer l'effort de l'ajustement par une réduction des dépenses publiques. Celles-ci sont passées de 34,4% à 22,2% du PIB ; en particulier, les dépenses d'équipement ont été réduites à moins de 4% du PIB. Au cours de la seconde moitié des années 80, les dépenses et les recettes ont recommencé à s'accroître, atteignant respectivement 25,9% et 22,9% du PIB en 1991. Les dépenses d'équipement ont, elles aussi, augmenté d'environ 7%.

L'impact sur la scène sociale des changements intervenus dans les dépenses publiques et les recettes fiscales est complexe. :

- Premièrement, les pouvoirs publics se sont abstenus de recourir à des licenciements dans la fonction publique pour éviter de grossir le nombre

de chômeurs. Mais l'austérité budgétaire, qui s'est réalisée par le blocage des salaires nominaux et la réduction des dépenses d'équipement, a eu des impacts négatifs indirects sur la situation des pauvres par le manque de ressources affectées à l'infrastructure de base (eau, électricité etc..) comme aux secteurs sociaux ;

- Deuxièmement, il est vraisemblable que les couches les plus démunies ont été touchés par la réduction des subventions à la consommation, même si cette réduction reflète principalement la baisse des prix mondiaux de ces biens et l'élimination de certains articles de la liste des produits subventionnés sans grande influence dans le panier de consommation des larges couches de la population;
- Troisièmement, et en dépit des efforts des pouvoirs publics de contenir les réductions nominales des dépenses sociales, le volume réel par habitant de ces dépenses a diminué. L'état de gêne des finances publiques condamnait à des coupes budgétaires et/ou des réalisations lentes et fort différées dans le temps.
- Enfin il est à noter que le Maroc est « parvenu à réduire les déséquilibres ... en évitant les troubles sociaux majeurs ».⁴⁴

3-1-3 Les réformes structurelles du commerce et de l'industrie, de l'agriculture et des finances ont joué un rôle dans la régulation du marché du travail et dans la détermination des niveaux de revenus des agents économiques. Par conséquent, elles ont eu un impact sur l'évolution de la dimension et du profil de la pauvreté. Ainsi de 1986 à 1991, le marché de l'emploi dans le monde rural s'est accru de 1,77% par an, soit un taux légèrement au-dessus de l'augmentation moyenne de la population active, le chômage s'est donc maintenu aux environs de 5%. La situation en milieu urbain est différente : au cours de l'ensemble de la période d'ajustement (1982-1991), la croissance moyenne de l'emploi urbain a été (4,2%) bien moindre que celle de la population active (5,3%). L'expansion des activités d'exportation à forte intensité de main d'œuvre (Textile, cuir) n'a pas totalement compensé la perte des effectifs dus à la compression des investissements publics et au déclin du secteur de la construction. Elle n'est pas parvenue non plus à absorber le flux des nouveaux arrivants sur le marché du travail (jeunes et exode rural).

Le secteur informel a constitué un espace d'absorption d'une partie de l'excédent de main d'œuvre urbaine. Le chômage a fluctué aux environs de 15-20%. L'incidence du chômage parmi les couches les moins loties est importante tant en milieu urbain qu'en milieu rural. Elle est de 30% pour les pauvres en milieu urbain et de près de 7% en milieu rural, comparé à 20,6% et 5,6% respectivement pour l'ensemble dans les deux zones. Au cours de cette période d'ajustement, la politique salariale conduite par les pouvoirs publics a été orientée de manière à ne pas aggraver la situation sociale des salariés à faible revenu, les réajustements des salaires minimums dans le secteur privé et dans l'agriculture ont contribué à sauvegarder ou même à améliorer le pouvoir d'achat de ces catégories de salariés. Mais, la tendance au développement de la flexibilité du travail dans les secteurs modernes de l'économie et la précarité de l'emploi dans les activités informelles ont fait qu'une partie importante des salariés n'ont pas bénéficié de l'effet positif de ces réajustements. D'autre part, les salaires moyens réels de la fonction publique et des secteurs de l'industrie et des services ont été laminés par l'écart défavorable entre la hausse des prix et les niveaux de réajustement de ces salaires.

⁴⁴ Voir C. Morrisson ,Ajustement et équité au Maroc, Etudes du Centre de Développement de l'OCDE , 1991

1-3-4 En somme, dans le cadre d'un environnement économique plus assaini, divers facteurs clés ont contribué à l'allégement de la pauvreté. Ainsi, les réformes du cadre incitatif ont encouragé la croissance des secteurs d'activité plus intensifs en main d'œuvre et plus orientés vers l'exportation : en fait l'allégement de la pauvreté a été réalisé par le développement d'emplois temporaires, non qualifiés, rémunérés à des salaires réels bas, localisés plus particulièrement dans le secteur informel. D'un autre côté, la pluviométrie favorable sur plusieurs années a contribué à accroître la production agricole ainsi que les revenus ruraux, les ajustements des salaires minimum ont garanti le pouvoir d'achat des ouvriers agricoles et les transferts des résidents marocains à l'étranger ont contribué à maintenir des ménages ruraux au dessus du seuil de pauvreté. Enfin, dans le cadre de la réduction du déficit budgétaire, la diminution des dépenses sociales a été moins forte que celles des dépenses publiques globales, mais en termes réels par habitant elle a baissé de 2% par an.

Malgré une réduction soutenue du déficit public durant la décennie écoulée, le niveau des dépenses de l'Etat au Maroc demeure élevé relativement à ceux des pays comparables. Les dépenses du Budget général se montent à environ un quart du PIB et la dépense consolidée de l'Etat atteint environ quatre points de pourcentage de plus. Le Maroc consacre des parts relativement importantes aux dépenses sociales. Mais, dans l'ensemble, l'impact social de cet effort restait en deçà de ce que nécessitait un tissu social gangrené par la pauvreté, l'analphabétisme et les lacunes dans les domaines de la formation.

Si les résultats de différentes enquêtes infirment l'idée de dégradation du niveau d'accessibilité aux principaux services sociaux de base, il n'en demeure pas moins que le niveau de dépenses consacrées à la promotion de l'homme est resté en dessous des besoins et des attentes. Entre 1982 et 1991, les dépenses d'éducation se sont comprimées de 6,5% à 5,3% du PIB. Celles de la santé de 1,1% à 0,9%⁴⁵. C'est là un fait qui explique l'accumulation de retards préjudiciables à la mise à niveau du tissu social.

1-4 1993-1998 : l'ère du post ajustement et de prise de conscience des exigences de la mise à niveau.

1-4-1 Confronté, dans les années quatre-vingts, aux problèmes d'ajustement majeurs imputables à la fois à des facteurs externes défavorables et à des faiblesses structurelles accentuées par des traitements de politique économique inappropriés, le Maroc a entrepris un vaste programme de restructuration de son économie visant le redressement des équilibres fondamentaux, le renforcement de l'épargne, l'amélioration du climat des investissements, l'intensification des réalisations en matière d'infrastructures et l'accroissement de la compétitivité de son appareil de production.

Les premiers efforts déployés en matière de réformes économiques et sociales ont permis de redresser progressivement et laborieusement les grands équilibres et d'assurer une croissance appréciable sur le long terme. D'un autre côté et malgré les contraintes sévères dues au manque de ressources financières et aux conditions climatiques et adversités internes défavorables, des ressources importantes et inédites ont été allouées aux secteurs sociaux. Toutefois, si certains indicateurs sociaux se sont améliorés (dont le nombre de personnes en dessous du seuil de pauvreté, la régression du taux de mortalité infantile et la baisse relative du taux d'analphabétisme), les avancées n'ont pu être accomplies au rythme souhaité et les déficits sociaux vont se révéler rebelles. L'héritage se proclamait indissoluble.

⁴⁵ Cf. Touhami Abdelkhalek, la pauvreté au Maroc, Recueil des contributions, op. cit. p. 26.

1-4-2 Les principaux leviers d'action de ce programme dit de changement se sont concentrés sur le reprofilage des instruments de politique économique, la concrétisation du désengagement de l'Etat et le démantèlement des restrictions aux échanges extérieurs. Les nouveaux choix ont esquissé un processus de transformation du cadre d'action et des règles du jeu des agents économiques. Ils ont envoyé des signaux vers une plus grande liberté des intervenants privés dans la conception de leurs plans d'affaires et l'élaboration de leurs décisions d'investissement. Ils ont ainsi donné des gages aux sphères de l'initiative privée quant à la prééminence d'un nouveau mode de comportement des autorités publiques prenant en compte les exigences de la concurrence et de la compétitivité.

Depuis la mise en œuvre de la politique d'ajustement structurel, le Maroc a entrepris un programme de réformes ambitieux, structuré autour de deux axes fondamentaux : le premier est centré sur la consolidation des équilibres macro-économiques. En la matière, la politique poursuivie a permis de réaliser des progrès tant en matière d'amélioration du niveau de croissance économique qu'au plan de l'amorce du processus d'assainissement des finances publiques. Ainsi le déficit du Trésor a été réduit graduellement pour ne plus représenter que l'équivalent de 3-4% du PIB en moyenne, le compte courant de la balance des paiements est revenu à un niveau proche de l'équilibre. Ces progrès appréciables réalisés au niveau du rétablissement des équilibres financiers se sont accompagnés d'un taux de croissance économique moyen de 3,3% et d'un ralentissement notable du taux d'inflation. C'est dire ici l'effort déployé sur le terrain épineux de la psychologie des acteurs de l'économie. Dans ce domaine sensible, tout un travail pédagogique de remise en confiance des acteurs fût effectué et partiellement réussi si l'on s'en tient à la progression du taux d'investissement interne et à la nette et variée augmentation des créations des sociétés à caractère économique ou encore à la régression des signes de conflictualité sur les scènes sociales et syndicales.⁴⁶

Le second axe est constitué par le lancement de diverses réformes structurelles : ouverture de l'économie, déréglementation de différents secteurs, redimensionnement de l'action économique de l'Etat à travers un processus de privatisation d'entreprises publiques, réformes du système fiscal, du système financier etc.. Dans leur ensemble, ces mesures visaient l'amélioration de la compétitivité de l'économie. Mais immédiatement, on s'est aperçu que celle-ci revêtait des dimensions multiples et inextricables : l'économie marocaine posait de sérieux problèmes de redressement, de mise à niveau et de modernisation, de ressourcement et de diversification productive. Les perspectives de l'accord d'association avec l'UE et les contraintes d'approfondissement de l'ouverture de l'économie imposaient des normes et des délais. D'une manière de plus en plus accentuée, les déficits des sphères de l'économie exhumaient et explicitaitaient celles de l'ensemble du tissu social. Des objectifs généraux et sectoriels stratégiques n'ont aucune portée dans le contexte d'un pays qui n'a pas encore de vision concernant la manière de reconfigurer et de pondérer sa place et ses orientations par rapport aux mutations de l'économie mondiale dans le sens de l'enrichissement des expressions de son insertion dans sa logique générale.⁴⁷

1-4-3 Conscient de cette situation, le Maroc a élaboré une Stratégie de Développement Social axée sur les besoins prioritaires relatifs à l'alphabétisation, l'éducation et la santé de base, la promotion de l'emploi et le développement des filets de sécurité. Cette stratégie fût baptisée

⁴⁶ Voir à ce propos la spécificité du lexique utilisé et martelé par le ministre des finances du redressement des grands équilibres macro-économiques .Une étude lexicologique ferait ressortir la présence d'un vocabulaire ciblé et politiquement orienté. F. Oualalou, ministre des finances de cette époque et durant deux législatures n'a pas cessé d'utiliser des notions et concepts traduisant le souci ou l'obsession d'instaurer un véritable climat de confiance et de réactivation des initiatives entrepreneuriales. Cf. Discours des projets de Lois des Finances 1998-2002.

⁴⁷ Voir notre ouvrage, *Prolégomènes à l'économie de la Mondialisation*, 2 tomes, à paraître Octobre 2008.

programme de priorités sociales BAJ et a ciblé les provinces les plus défavorisées dénotant ainsi la volonté du Maroc de promouvoir le développement humain durable et de lutter contre la pauvreté, conformément aux recommandations, engagements et plans d'action des grandes conférences internationales, dont le Sommet Mondial pour le Développement Social de Copenhague.⁴⁸

La décennie 1990 est celle où le Maroc a connu l'élaboration de véritables politiques spécifiques de lutte contre la pauvreté. Celles-ci entendaient dépasser les composantes des filets de sécurité traditionnels⁴⁹. Il s'agit de programmes d'insertion de seconde génération destinés avant tout à combler un tant soit peu des retards et des carences d'ordre infrastructurel primaire.

Cependant la mise en œuvre de ces programmes s'est effectuée dans un contexte économique caractérisé depuis 1995 par le retour de la tendance au ralentissement de la croissance. L'économie marocaine reste soumise à des revirements conjoncturels qui ont un impact sur la situation financière interne et externe et dont les secteurs sociaux ne manquent pas d'en ressentir les répercussions. La sécheresse particulièrement grave qui a sévi en 1995 a marqué de son empreinte les performances économiques et financières. Le PIB a accusé un net recul (-7%). Après l'amélioration des résultats agricoles en 1996 et la hausse remarquable, de plus de 12%, le produit intérieur brut a subi de nouveau un fléchissement de 2% en 1997, puis un redressement de 6% en 1998. Les conditions climatiques qui entraînent des fluctuations sensibles de la valeur ajoutée agricole, imposent des mesures d'aide et de prise en charge des effets de la sécheresse pour une bonne partie des espaces ruraux. Pareilles mesures s'avèrent comme autant de ponctions sur les ressources de financement des programmes de promotion à moyen et à long terme des couches les plus démunies. Ceux-ci vont se trouver sans cesse amoindris, recalibrés ou différés, de sorte que la conséquence se fait sentir au niveau de l'ampleur que va prendre toute une variété de déficits sociaux⁵⁰.

La réalisation d'un essor durable de l'économie passe non seulement par la persévérance dans les transformations structurelles engagées mais aussi par la conduite d'une politique macro-économique stable, favorisant le développement de l'épargne et de l'investissement ainsi que l'amélioration de la productivité. Les mutations que connaît l'économie marocaine appellent un parachèvement rapide de l'effort de rénovation et d'adaptation institutionnel déjà entamé en vue de stimuler l'initiative privée et d'accroître l'attractivité de l'investissement international. Les réformes de structures devront cependant, tout autant, privilégier les actions tendant à combler les insuffisances dans le domaine social, surtout que la progression des indicateurs de l'IDH demeure particulièrement insuffisante en matière de revenu et de scolarisation. Sur le plan spatial, elle est le lot exclusif d'îlots au sein du monde urbain.

1-4-4 L'accès à la scolarisation restait freiné par le niveau de pauvreté mais aussi par la prédominance de perceptions sociologiques qui jouent dans le sens de la limitation de l'alphanétisation et de la scolarisation. Par contrecoup, l'accès à la formation professionnelle reflète ou reproduit l'accès inégal à l'éducation. La fréquentation des écoles de formation professionnelle est le fait des citadins et la proportion des ruraux ayant bénéficié des services de la formation professionnelle est restée dérisoire même dans les années 1990 : 0,4% pour les garçons et 0,1% pour les filles ! Ces disparités dans les domaines de la formation et de l'éducation produisent non seulement un renforcement de l'inégalité des chances d'une frange de la population mais conduisent inéluctablement à l'aggravation des inégalités de revenu et de

⁴⁸ Cf. Rapport National pour la Conférence Internationale sur la Population et le Développement, Le Caire, 1994.

⁴⁹ Voir la contribution de Mounir Zouiten au recueil Pauvreté et Facteurs d'exclusion sociale, pp. 127- 137.

⁵⁰ Sur l'ampleur et la nature de ces déficits sociaux, voir la réplique du Premier Ministre A. Elyoussofi au débat parlementaire sur la déclaration de politique générale du Gouvernement d'Alternance Mai 1998.

niveau de vie.⁵¹ Dans un pays où la régression de l'analphabétisme se fait à un rythme lent, aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain⁵², l'inégal accès à l'éducation et à la formation professionnelle accentue le processus d'exclusion et de marginalisation de proportions croissantes de la population voire de quasi-générations.

La réduction ou l'inexistence de possibilités de promotion, individuelle et sociale, offertes par les instances d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnel anéantit toute perspective de promotion. Par ce biais, le Maroc continuait à perdre sur les terrains de l'acquisition d'une formation initiale, de l'acquisition d'une spécialisation et de la mise à jour des connaissances et des compétences. Il va de soi que ni les changements technologiques, ni les nouvelles méthodes de production et d'organisation ni encore le développement des prédispositions à l'adaptation aux mutations intempestives du monde moderne, ne pouvaient recevoir un terrain d'acclimatation. Au sein de la modernité déferlante du troisième millénaire, le Royaume du Maroc s'astreignait à une modernisation partielle et tronquée.⁵³

A l'heure d'une mondialisation accrue et au moment où le Maroc préparait son entrée dans une zone de libre-échange avec l'Union Européenne, la réalisation de ces objectifs apparaît d'autant plus urgente que l'économie marocaine est au rendez vous d'une concurrence de plus en plus vive. Au regard de ces défis, l'atténuation des disparités de richesses, notamment au profit de la population rurale, constitue une source de valorisation du capital humain et, par la même, un support à une meilleure insertion dans l'économie mondiale et à une croissance soutenue et durable. Il était nécessaire que soient renforcées les actions en vue d'enrayer l'analphabétisme, que soit assurée la formation des travailleurs, et que soit élargie la satisfaction des besoins en matière de santé de base et de couverture sociale. Une plus grande efficience et un accroissement des investissements dans les secteurs sociaux apparaissent de ce fait des préalables, en raison des effets d'entraînement qui en résultent à terme.

1-5 1998-2007 : Tentative de Relance de la croissance et d'activation de la mise à niveau de l'économie.

1-5-1 Formé au printemps 1998, le Gouvernement dit d'alternance se devait de traduire l'aspiration nationale d'engager le Maroc dans une dynamique profonde de changement et de progrès. La Déclaration de politique générale devant le Parlement a placé la personne humaine au centre des préoccupations de développement et les choix de politique économique ont été orientés de façon à mieux satisfaire les besoins des populations. En accordant la priorité, dans les politiques et actions menées par le Gouvernement à la promotion du progrès social et de la justice, et à l'amélioration de la condition humaine, sur la base de la participation de tous, la Déclaration de politique générale souscrit à une conception politique et économique, éthique et spirituelle, du développement social défendue par le Sommet de Copenhague, fondée sur la dignité humaine, les droits de l'homme, l'égalité et la démocratie.

1-5-1 De la sorte, une stratégie de développement social plus conséquente, parce que fondée sur une approche globale et cohérente, incitait à l'intégration des modes d'intervention et de régulation plus conformes aux impératifs et aux particularités de cette période de transition. Les politiques économiques et sociales étaient appelées à se renforcer mutuellement. Cette stratégie prometteuse était appelée à s'articuler autour de trois axes : (i) l'extension de l'accès des

⁵¹ Direction de la Statistique, Enquête sur le niveau de vie des ménages 1992/91, Vol.2, Répartition des niveaux de vie.

⁵² Maroc, Rapport National sur le Développement Humain 1997, Secrétariat à la population/PNUD, Février 1998.

⁵³ Voir à ce propos les précisions d' A. Touraine, les conditions de la marche vers la modernité, in la Dialectique du Dialogue : la Quête de l'Interculturalité, XVIIème Conférence de l'Académie de la Latinité/Reference Texts, 17-20 Avril 2008, Rabat, Maroc, pp. 215- 235.

populations pauvres aux services sociaux de base ; (ii) la lutte contre le chômage et l'exclusion ; (iii) la réforme du système de protection sociale et des filets sociaux. Trois catégories de population étaient ciblées par cette stratégie : celles vivant en dessous du seuil de pauvreté, particulièrement en milieu rural et urbain, les catégories sociales à revenus limités ayant besoin d'une protection sociale institutionnalisée, les franges marginalisées ou exclues nécessitant une assistance sociale directe.

Ainsi stipulées, les objectifs de développement social prospectaient la réalisation d'une croissance économique élevée. L'intensification et l'approfondissement des réformes structurelles et la mobilisation de ressources de financement était censée déboucher sur un nouveau mode de croissance et préparer le passage vers une nouvelle structure du budget et une économie viable et diversifiée. Dès la loi de finances de 1998 ces engagements prenaient corps par l'augmentation le budget social de 42% à 44%. Néanmoins, la mise en œuvre de cette stratégie de développement social nécessitait trois conditions difficiles à mettre en œuvre : le dosage d'une allocation spatiale et intersectorielle rationnelle des dépenses sociales ; la mise en place d'une restructuration efficiente des mécanismes d'exécution et la création de nouveaux outils d'intervention emportant l'adhésion des couches de population ciblées.

1-5-2 Sur ces différents terrains, le noyau dur du gouvernement paraissait déterminé à mener une politique de réforme vigoureuse, en impulsant une plus grande efficacité au processus d'allocation des ressources. Toutefois, le caractère prioritaire de la politique sociale devait être assumé par l'ensemble des forces vives de la formule de coalition gouvernementale et dans le cadre d'un nouveau contrat de solidarité impliquant la contribution de toutes les composantes de la société, y compris le secteur privé et les ONG. Cette démarche contractuelle et participative, orientée vers la création des synergies nécessaires entre acteurs du développement social et la mobilisation de façon optimale les ressources disponibles et résolument orientée contre les gaspillages des deniers publics et l'ignorance des besoins réels des populations concernées, s'est avérée en dissonance avec la logique dominante qui gouverne la chose publique. Les objectifs généraux de recherche d'une croissance soutenue affrontaient les limites de reconversion des intérêts en place. La nouvelle donne d'une économie contrainte à l'ouverture croissante devait s'accommoder de la préservation d'un certain nombre d'intérêts et de centres de pouvoir.⁵⁴

1-5-3 Côté réalisations, on notera une nette amélioration au niveau macroéconomique. En effet, la croissance a été moins volatile que par le passé : en moyenne, elle a été de 4,7% contre 2,3% entre 1989 et 1997. Ce gain traduit le fait que l'économie marocaine commençait à enregistrer les premiers dividendes du processus de transformation de ses structures. En particulier, la réduction de la volatilité de la croissance tient à l'autonomisation toute relative par rapport aux aléas climatiques.⁵⁵ La consolidation de la croissance non agricole est liée aussi bien à la reprise soutenue des secteurs traditionnels qu'à l'émergence de secteurs à fort potentiel de croissance tels que les télécommunications, les matériels électriques et électroniques, les IAA. Derrière ce genre de performances, il y a la mise en œuvre de politiques sectorielles et des projets d'une ampleur inédite dans les domaines de l'habitat, des infrastructures de base, du tourisme et du transport et des télécommunications.

Le processus de consolidation de la croissance a bénéficié des possibilités offertes par un contexte incitatif au renforcement de l'épargne et de l'investissement. Le taux d'épargne nationale

⁵⁴ Cf. L Jaidi, Gestion des réformes économiques et transition démocratique, in P. Gondolfi (Dir.) : Le Maroc aujourd'hui, Casa editrice il Ponte, 2008, pp.175-205.

⁵⁵ Pour la première fois de son histoire, l'économie marocaine a vu sa croissance se maintenir à un niveau positif malgré 3 années de sécheresse. Entre les deux périodes 1989-1997 et 1998-2006, la croissance des activités non agricoles est passée de 3,1% à 4,3%. Voir à ce propos Bilan Economique et Financier du gouvernement, Contribution du Ministère des Finances et de la Privatisation 1998-2006, Ministère des Finances, Septembre 2007.

a connu une progression substantielle, passant de 20,8% (1987-1997) à 29,1% du PIB au cours de la période 1998-2006. L'amélioration des transferts des MRE et de l'épargne publique étant. Pour ce qui de l'investissement, son taux est passé de 22% à 27,4% entre les deux périodes témoignant ainsi d'une reprise portée par la dynamique globale du pays. Celle-ci s'est aussi répercutee sur les conditions de financement de l'économie et sur les facteurs qui ont conduit à la maîtrise de l'inflation, autour de 1,8% en moyenne contre 4,9% entre 1989 et 1997.

L'évolution positive du cadre macroéconomique transparaît aussi au plan de l'évolution des échanges extérieurs et de la dette. Dans ce contexte d'ouverture, la reprise entraîne la hausse de l'importation de demi-produits et des biens d'équipement d'où l'aggravation du déficit commercial. Ce sont des recettes touristiques croissantes et des transferts des MRE en progression significative et soutenue et non les recettes d'exportation qui ont permis d'avoir un compte courant de la balance des paiements excédentaire depuis 2001 et pendant six années consécutives. Grâce à la confiance dont bénéficie le climat des affaires, les IDE ont marqué une progression attestant de l'attractivité du Maroc. En moyenne, les investissements directs étrangers et de portefeuille ont progressé de près de 25%.

1-5- 4 Durant cette période, une certaine aisance a marqué le niveau des avoirs extérieurs. Le Maroc est passé d'un taux de couverture des importations de 4,7 mois en 1998 à plus de 9 mois en 2006 lors d'une conjoncture mondiale différente de celle de la flambée des prix du pétrole et des matières premières. Les finances publiques ont été marquées par l'effort d'assainissement et de maîtrise des dépenses ordinaires. Mais c'est le comportement des recettes fiscales qui reflète le mieux l'atmosphère de relance et le dynamisme des activités. Le ratio des recettes fiscales par rapport au PIB s'est amélioré de 2,3 points et ce en dépit des répercussions du démantèlement tarifaire sur les recettes douanières, jadis poste important dans la structure des recettes fiscales. Le bon comportement des recettes fiscales (+6,7% en moyenne annuelle) accuse un caractère général puisque les trois principaux impôts-IS, IR et TVA- ont progressé respectivement de 16,5%, 11% et 9,3%.⁵⁶ L'évolution de la structure de la fiscalité fût également affectée en ce sens qu'à partir de 2004, les impôts directs prennent le dessus sur les indirects. Comme conséquence ultime, il est à noter qu'avec le processus de consolidation de la position budgétaire, la tendance à la réduction du déficit des finances publiques s'est confirmée malgré la prise en charge de dépenses exceptionnelles liées aux arriérés et aux nombreux dossiers en attente d'assainissement. Enfin la restitution des indicateurs de l'amélioration du cadre macroéconomique ne peut laisser sous silence la dette du Trésor. Les performances précitées ont favorablement rejailli sur les indicateurs de la dette. Mesuré par le ratio de son stock rapporté au PIB, le poids de la dette du Trésor est passé de 67% à 57,4%. Cette amélioration de plus d'un point de PIB par an intègre des opérations d'envergure qui ont pesé sur l'endettement public général.⁵⁷ Cependant, le revers de la médaille c'est ce changement dans la structure de la dette. D'extérieure et internationale, elle devient principalement intérieure. C'est l'arbitrage entre conditions et coûts d'endettement interne et externe qui a fait pencher vers la mobilisation des ressources internes lors d'une conjoncture d'explosion des surliquidités. Le penchant en faveur de la mobilisation des sources de financement intérieur trouve argument du côté de la limitation du risque de change d'une part, et de la volonté de développer un marché domestique des valeurs du Trésor comme référence à la diversification du marché financier.⁵⁸

En pourcentage du PIB, le stock de la dette extérieure est ainsi passé de 47% en 1998 à 32% (2002) puis à 20% en 2006. Relativement aux recettes budgétaires, les proportions sont passées de

⁵⁶ Voir , Bilan, op. cit, p. 5.

⁵⁷ Il s'agit de la fameuse opération de départ volontaire (13,4 milliards DH) et de l'apurement des arriérés de l'Etat à l'égard de la Caisse Marocaine des Retraites (11 milliards) mais sans compter le coût direct et financier de la compensation des produits pétroliers.

⁵⁸ Voir les réponses du ministère des Finances aux reproches formulés au nom de l'ampleur de l'effet d'éviction qu'exercerait le Trésor public sur des ressources nécessaires au financement de l'entreprise, in les Conférences de presse de Mr Le Ministre des Finances, Publications de la Direction du Trésor, 2002-2006.

148%(1998) à 81%(2002) puis à 43%(2006). La même tendance à l'amélioration et à la maîtrise de la dette du Trésor est visible sur le trend de baisse du coût moyen de la dette extérieure : 5,50% en 1998 et 3,60% en 2006. Dans l'ensemble, l'amélioration se rapporte en première analyse aux mécanismes de gestion active de la dette. Durant toute une décennie, la recherche d'opérations de conversion de dettes en investissements a mobilisé les ménages et l'emploi de temps des responsables du Trésor. Dettes onéreuses, conversions en investissements et conversions de devises ou de taux d'intérêt se sont révélés des créneaux porteurs et gratifiants pour la dette du Trésor et face aux dettes des entreprises publiques. L'option en faveur d'un endettement intérieur, clément et maîtrisé, a été l'occasion pour lancer et perfectionner les réformes nécessaires au fonctionnement et à la dynamisation du marché de la dette. Par ce biais, le Maroc s'est permis l'émission de deux emprunts obligataires, en 2003 et en 2007 et s'est frayé le chemin pour obtenir l'Investment Grade.⁵⁹

1-5-5 Les progrès du Maroc de l'ère de la transition multidimensionnelle sont aussi celles des nouvelles tendances du mode de gouvernance de l'économie.

Les réformes engagées ont touché d'une manière inégale les aspects fonciers, douaniers et fiscaux. Celles de l'administration et de la justice restaient prisonnières des malentendus et des héritages. Parmi les chantiers de réforme qui ont donné des résultats, celui de la réforme fiscale paraît des plus probants. La progression du recouvrement et du rendement des impôts n'aurait pas été sans les retouches apportées à la politique fiscale ; en termes de modernisation de l'administration fiscale, d'effort de mobilisation du potentiel fiscal et de communication sur la volonté d'amélioration de la charge fiscale. C'est un travail de longue haleine qui a condensé dans l'élaboration d'un code général des impôts en 2007 les impératifs de simplification, et d'harmonisation de l'arsenal de la législation fiscale. Dans la même logique, les réformes douanières se devaient de ne pas perdre de vue les exigences de la facilitation de la promotion de l'investissement et l'assainissement du climat des affaires dans un contexte de libéralisation des échanges commerciaux internationaux. C'est en matière douanière que des réalisations tangibles ont aidé à la modernisation de l'appareil productif et réduit les charges et délais des opérations d'échange avec l'étranger⁶⁰.

1-5-6 Un vaste chantier de réformes structurelles, sectorielles, institutionnelles et financières a été ébauché. Mais sa conduite ne pouvait prétendre à l'exhaustivité, elle a opéré ici et nécessairement par à coup et là par simple effet d'annonce. Le renforcement des potentialités de croissance ne dépend ni du nombre de réformes ni de la simultanéité de leur mise en œuvre. Dans le cas du Maroc, on pourrait même craindre que trop de réformes tue la Réforme. La dispersion court le risque de faire tout et rien.

Le principal enseignement que livre l'expérience marocaine est que les conditions nécessaires à la croissance peuvent être créées par divers moyens mais la garantie de sa durabilité dépend très largement de la qualité du capital humain dont sont tributaires les niveaux d'accumulation du capital, les modes d'utilisation des ressources et d'interaction entre le progrès technologique et la dynamique de l'innovation et de l'apprentissage. La prise de conscience des impératifs d'une mise à niveau globale du tissu économique et social doit se concrétiser non par un saupoudrage des réformes mais par une concentration des efforts sur le principal goulet d'étranglement, à savoir la qualité des ressources humaines.

Apparemment, l'économie marocaine a fait preuve d'une résistance devant la dérive qui la menaçait à la fin du xxème siècle en ce sens qu'elle a manifesté une certaine prédisposition à l'adaptation. Néanmoins, on ne saurait prétendre qu'elle se soit dotée, parfaitement et optimalement, des ingrédients facilitant la maîtrise des mutations de son environnement. L'imprévisibilité de son cours de croissance s'est autrement accentuée et les mouvements d'instabilité des variables économiques se sont déployés sur la plateforme de la permanence des structures héritées. Ainsi:

⁵⁹ Cf. les justifications des agences Standard & Poor's et Fitch Ratings

⁶⁰ Voir Banque Mondiale.....

* la régularité du sentier de croissance, signe de la fluidité des structures et de l'endogénéité de la politique économique, reste à maîtriser ; tout retournement de la conjoncture internationale constitue un risque et une menace d'assèchement des ressources externes devenues cruciales (MRE et tourisme) ;

* le transfert au profit des branches motrices ne se produit que lentement. Le profil structurel de l'économie nationale ne s'est pas profondément modifié pour permettre l'émergence d'un modèle de développement industriel. Au niveau d'agrégation le plus élevé, on constate que la part de l'agriculture fluctue autour des 20%, celle de l'industrie se maintient dans les 18%, tandis que celle des services (56,7%) voit son importance se renforcer ;

* la persistante fragilité des grands équilibres financiers. Subissant les effets de la lente progression des ressources ordinaires et du poids de remboursement de la dette extérieure, la politique budgétaire est astreinte à un contrôle strict des dépenses de capital. Ce régime de gestion est par ailleurs (involontairement et agréablement) régulé par une utilisation par le Trésor de l'épargne privée alimentant à moyen terme la charge de la dette intérieure dans un contexte particulier de manque apparente d'opportunités et/ ou d'hésitations de l'initiative privée et donc de surliquidités imposées à l'autorité monétaire ;

* le poids de la contrainte externe pour une économie nationale, fort sensible et perméable aux aléas de l'environnement international et donc l'instabilité de la balance des opérations courantes induite par les risques de perturbation des flux des biens et des services et de redistribution des parts de marché ;

Selon d'autres appréciations, cette phase est celle d'une dynamique entravée de la société marocaine. Les équilibres financiers n'expriment pas nécessairement un retour aux équilibres réels. Le poids du chômage et les manifestations de la pression de la demande sociale (éducation, santé logement) traduisent le hiatus entre nature des équilibres recherchés et des déséquilibres à éviter et à juguler. Même si le Maroc a orienté convenablement sa politique économique et a bénéficié de conditions macro-économiques stables, les équilibres demeurent précaires, et des retours en arrière sont toujours à craindre. Certes, la réforme des finances publiques nécessaire à la consolidation de la stabilité requiert du temps et le programme de leur assainissement risque de s'étaler sur des années sinon sur tout l'espace d'une génération. Le Maroc resterait pour longtemps appelé à maîtriser son déficit budgétaire pour ne pas avoir à recourir à des formules de financement inflationniste, aux arriérés cumulatifs et autres subterfuges de l'orientation laxiste et résolument opportuniste...

1-5-7 En guise d'analyse des perspectives d'avenir - des pressions qui risquent de s'exercer sur l'économie marocaine et des transformations qu'elle devrait entreprendre pour s'en accommoder- il est important de souligner que cinq défis devraient être relevés:

- Dompter le chemin d'une croissance forte, stable et soutenue au cours du début du millénaire dans un environnement assaini sans perdre de vue les transformations structurelles, institutionnelles et politiques, économiques et financières, qui doivent nécessairement accompagner le processus de transformation et d'édification du projet de société moderne et démocratique du Royaume

- La mise en place de capacités de création d'emplois et de redistribution des revenus: le nombre de personnes d'âge actif dépassera les vingt millions en l'an 2020. Les demandes additionnelles d'emploi

d'élèvent à près de 300.000 par an. La question de l'insertion active se pose déjà en des termes nouveaux puisqu'elle concerne essentiellement une population de plus en plus jeune et formellement instruite mais aux compétences professionnelles en décalage par rapport aux standards mondiaux. Il faudrait par conséquent une relance de l'économie à taux de croissance plus important que celui enregistré par le « trend historique » pour atténuer la pression qui s'exercera dans le domaine du travail et celle des besoins au sein d'une société ouverte.

- La maîtrise technologique: le monde actuel connaît de profondes mutations technologiques et informationnelles qui conditionnent les progrès dans les domaines de la production, de la communication et du mode de vie. L'irruption des technologies nouvelles influence même les activités jusqu'à présent peu techniques. L'ère de l'avantage comparatif naturel et statique est révolue. Le Maroc se doit de négocier un virage en pénétrant ou en consolidant sa présence dans des secteurs potentiellement stratégiques. Pareil virage reste inconcevable sans développement des capacités d'apprentissage, de perfectionnement des entreprises or celles-ci dépendent d'une manière ou d'une autre des principales institutions sociétales qui exercent une influence sur l'organisation du travail et la base des connaissances de l'appareil productif.

- La politique économique est appelée à optimiser la mobilisation des ressources dans le cadre d'une stratégie économique qui tient compte de la double nécessité de redresser les déséquilibres et de couvrir la demande de la population. En évolution rapide, aux points de vue quantitatif et qualitatif, cette demande exerce une pression sur les structures de production et les infrastructures de base. Aucune impasse n'est donc concevable dans l'affectation rationnelle des ressources.

-La nouvelle politique de formation et de relance de la réforme du système d'éducation et de formation professionnelle devrait adopter des formes d'organisation appropriées pour garantir l'éclosion d'un système national de développement des compétences et de l'innovation ou les connaissances pratiques et leur apprentissage et perfectionnement sont reconnus comme valeurs sociales et comme socle indispensable à toute stratégie viable de compétitivité. Cette orientation est d'autant plus urgente que le Maroc prétend à des métiers mondiaux.

II– L’Enigme de la croissance économique au Maroc : une défaillance structurelle du capital Humain.

2-1 Le diagnostic des péripéties de la croissance mené suite à une étude de la Banque Mondiale a permis d'enrichir le débat et dégager de nouvelles pistes de recherche. En s'interrogeant sur la nature des blocages de la croissance pour un pays qui dispose d'avantages substantiels et d'atouts significatifs et qui, de surcroît, s'est engagé dans tout un processus de réformes, la voie fût défrichée pour proposer **une approche novatrice** apte à aider à l'identification pertinente des contraintes majeures à la régularité et à l'accélération du rythme de la croissance.

Mené selon une procédure discriminante matérialisée par un arbre décisionnel, ce diagnostic a relevé que " les contraintes les plus contraignantes" demeurent liées au capital humain. En sus des quatre grandes défaillances des politiques économiques (rigidité du marché du travail, politique fiscale handicapante pour l'amélioration de l'encadrement, nature du régime de change et niveau encore élevé de protectionnisme) trois défaillances dites de marché ont été soulignées. Il s'agit des entraves à la rentabilité des investissements dans un certain nombre de créneaux des nouvelles activités productives ; des défaillances de coordination et de mise en concordance entre logiques des secteurs public et privé ; des défaillances de formation qui placent le Maroc « parmi les pays qui ont le plus bas niveau de formation dans les entreprises »⁶¹. Réputées contribuer à la réduction de la compétitivité et au découragement de l'innovation, ce genre de défaillances à la logique de l'interdépendance économique mondialisée mérite d'être hiérarchisé.

Placé sous l'urgence de la proposition d'une nouvelle stratégie de croissance, le choix fût judicieusement porté sur la sélection des mesures de politique économique capables de garantir la réussite du " projet de nouveau pacte pour l'emploi et la croissance au Maroc". Pour éviter que de nouvelles contraintes se dressent face au niveau de croissance nécessaire à la réduction du chômage et de la pauvreté, ce projet requiert toute une panoplie de pré-requis. A côté des impératifs de consolidation des équilibres macro-économiques et des finances publiques et corrélativement aux mesures de leur d'assainissement, se posaient les problèmes de financement des PME, d'amélioration du climat des affaires et de performance du système d'éducation et de formation, d'application des décisions de justice... Le fait d'évoquer également la nécessité de "développer un cadre conceptuel, entre le gouvernement, les universités et les centres de formation professionnelle afin de faire progresser le taux d'obtention des diplômes" témoigne de la reconnaissance d'une grande faille et spécifie l'espace rebelle aux ingrédients premiers de la compétitivité sur la scène de l'économie. Socle déterminant dans le niveau de performance de l'économie, le système d'éducation et de formation est à la base du mode de reproduction et donc du niveau de croissance.

2-2 Au Maroc, la problématique de l'irrégularité, de la volatilité et de la faiblesse perdurante de la croissance est bel et bien une **combinaison d'héritages**. Comme nous l'avons relevé à partir des grandes séquences de l'historique des taux de croissance, c'est d'une combinaison plurielle qu'il s'agit. Si les contraintes principales peuvent être liées aux facteurs d'instabilité macro-économique et aux faiblesses microéconomiques découlant des politiques économiques adoptées, il faut bien décortiquer ces facteurs et séquencer leur importance, leur impact et durabilité dans le temps. Autrement dit, si l'économie marocaine a accumulé des performances médiocres qui l'ont empêché de converger vers celles des pays voisins plus riches ou de rivaliser avec celles des pays émergents c'est qu'elle est mal partie et /ou a omis de traiter sérieusement des handicaps structurels. L'écart s'est creusé d'une manière significative et cumulative en raison d'insuffisances

⁶¹ Rapport N°32948-MA, Mémorandum économique pays, Volume I : Synthèse, 14 Mars 2006, p.ii.

ou d'incapacités à intérioriser les rythmes qu'imposent les différents degrés et étapes d'ouverture de l'économie mondiale.

La tendance à la détérioration à long terme du sentier de croissance au Maroc doit bien avoir quelques déterminants majeurs au sein de la foulée des grandes causalités consacrées par les analyses conventionnelles. Celles-ci mettent en avant de leur grille de repérage i) le degré de stabilité politico-économique ii) la faible ou forte propension à appliquer les réformes structurelles iii) le positionnement géographique et son évolution par rapport à la configuration des flux de l'économie mondiale. Or pour ce qui est de l'évolution d'ensemble du Royaume du Maroc et de son économie, c'est tout le contraire d'un processus vertueux de convergence économique vis-à-vis des voisins et des foyers dynamiques de l'économie mondiale qui s'est déclenché et menace de se poursuivre.

L'explication par les externalités comme facteurs de croissance a le mérite de focaliser l'attention sur les facteurs endogènes : la productivité globale de la main d'œuvre est affectée par l'apprentissage par l'action et par la diffusion des connaissances qui dépendent des investissements des entreprises. L'analyse du régime de productivité de l'économie marocaine fait ressortir son caractère volatil.⁶² Volatilité imputable aux chocs ou adversités internes (aléas climatiques) et aux chocs externes mais aussi à l'insuffisante valorisation du capital humain et corrélativement à la sous utilisation des capacités de production. L'idée de rôle critique joué par « le stock de connaissances » dans les gains de productivité est une idée féconde en ce sens qu'elle aide à comprendre la lenteur et la nature des changements structurels du PIB entre 1980 et 1998.⁶³ Or cette forte résistance aux changements des structures de l'offre est liée aux faiblesses de la croissance de la productivité totale des facteurs et l'analyse de la décomposition de cette croissance montre que la contribution du travail est restée constante depuis les années 1960.⁶⁴ Le faible niveau de capital humain se retrouve à la source de l'incapacité à entraîner un rythme de croissance plus soutenu et les effets pervers du capital humain inhibent les perspectives de croissance de l'ensemble du pays.

Au Maroc, la faiblesse de la croissance n'est pas liée aux contraintes de financement, interne et externe, même si les opportunités d'investissement sont limitées et les PME n'ont pas l'accès facile au financement bancaire. Elle est à rattacher plutôt au faible taux de rendement social des facteurs de production et principalement à l'insuffisance et/ou à l'inadéquation des investissements dans les facteurs complémentaires, capital humain en tête. Malgré le fait que le Maroc consacre plus de 6% du PIB⁶⁵ à son système d'éducation-formation, les rendements demeurent très modestes⁶⁶. La faiblesse du taux de rendement est en partie due à l'équation de qualité des prestations éducatives. Parmi la très large panoplie des facteurs qui déterminent le rendement de l'éducation, il y a en premier lieu l'environnement socio-économique, un environnement miné par deux grands discriminants majeurs : la pauvreté et l'analphabétisme. L'ingénierie éducative du Maroc opère dans un milieu ambiant qui secrète des antidotes et nourrit l'inefficience.

⁶² Cf.Rapport du Cinquantenaire..Recueil des contributions Croissance économique et Développement humain, N.Baraka & A.Benrida : La croissance économique et l'emploi, pp.316 et s.

⁶³ La part du secteur primaire est passée de 19,9% à 18,9%, celle du secteur secondaire de 33,6 à 28,5 %. Les services non marchands de 12,9 à 16,3% et les services marchands de 33,7 à 36,2 %.

⁶⁴ Cf. L. Achy et Kh. Sekkat, L'économie marocaine en questions, L'Harmattan, 2007, p. 35.

⁶⁵ Les dépenses de l'éducation ont varié entre 5 et 6,5% du PIB entre 1975 et 1982. Lors de la période de l'ajustement structurel, elles ont été comprimées en dessous de 5%. Malgré un doublement de sa population depuis l'indépendance, le Maroc est un pays où la part des dépenses sociales de l'éducation et aussi de la santé ont curieusement accusé une grande stabilité en pourcentage du PIB. Mais en proportions du budget de l'Etat, les crédits sont passés de 16,4 à 28% entre 1960 et 2004.

⁶⁶ Voir à ce propos le rapport du COSEF qui relève le fait que l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur se limite aux 5 % d'une promotion de 100 élèves inscrits à l'enseignement primaire et dont 12% arrivent à décrocher une inscription auprès d'une faculté ou grande école .

2-3 Ayant perpétué d'importantes faiblesses en matière d'alphanumerisation et accumulé les conséquences de bas niveaux d'inscription dans le secondaire et le supérieur, le Maroc n'a pas pu valoriser les efforts consentis en faveur du secteur de l'éducation-formation. L'expérience montre que l'incapacité de créer et de soutenir la croissance est étroitement attachée aux handicaps qui se sont dressés face à l'utilisation la plus élémentaire qui soit des ressources considérables investies dans l'éducation. Le Maroc s'est révélé ainsi contrée du chômage et de l'émigration des diplômés. Les départs croissants de travailleurs qualifiés deviennent surdéterminés par le caractère mondialisé de certains segments du marché de l'emploi.⁶⁷ Mais aussi par les limites ou les incapacités à promouvoir au niveau local la mobilisation et la mise en valeur des savoir faire pour capter et drainer les IDE.

Les défaillances en matière de formation qualifiée et spécialisée se sont répercutées sur les entreprises, ce qui a constitué un frein à leur compétitivité. Mais il y a aussi la lourde fiscalité sur le capital humain qui empêche ou dissuade le recrutement de professionnels qualifiés. L'investissement privé affronte souvent les contraintes des externalités d'apprentissage en raison des difficultés à trouver sur place et en dehors de certains noyaux urbains, une main d'œuvre adaptée. Les compétences et les niveaux d'expérience requis ne peuvent être mobilisés qu'au sein des grands centres urbains. En général l'apport du système de formation professionnelle n'est devenu visible et diversifié qu'à partir du milieu des années 1980.⁶⁸ Encore fallait-il attendre que l'évolution générale des mentalités et des politiques publiques forgées forcément par l'ampleur du chômage et les difficultés d'insertion dans le marché du travail pour que le statut de la formation professionnelle au Maroc progresse.

2-4 La typologie des principaux facteurs d'investissement change de nature et d'échelle selon le temps et l'espace. Cette évidence ne doit pas être perdue de vue à l'ère de la mondialisation. Au sein de la panoplie des facteurs en passe de devenir ou de s'imposer comme déterminants, il y a bien entendu les facteurs en ressources. Avec la flambée des prix des matières premières et de l'énergie, on serait certainement conduit à penser en termes de revanche ou de retournement de cycle sur les différents segments du marché mondial des matières premières.

La notion de facteurs en ressources doit être entendue dans son acceptation matérielle et immatérielle. La notion de matière première est une notion d'une relativité « absolue ». Dans ce domaine, les enseignements de l'histoire nous rappellent la succession des âges et des modes d'usage de la matière première, naturelle ou synthétique. L'évolution des usages et des besoins et les transformations des goûts et modes de vie, ont fait et défait tant de gloires et de notoriétés de catégories de matières premières historiques. La matière première est un produit social et donc historique, promu et consacré par des modes spécifiques de satisfaction des besoins, conçus en fonction de la logique économique dominante. Sur cette base, on comprendrait aisément le caractère cyclique du marché mondial des matières premières et ses déterminants : l'instable et incompressible recherche de valeurs-refuge⁶⁹.

Mais même si le plus probable est que les matières premières resteront chères, ça ne sera jamais le monde d'abondance d'antan et d'hier. C'est de l'évolution des facteurs ressources en capital humain que dépendrait l'évolution des différentiels de compétitivité des nations et des grands blocs régionaux. L'ouverture économique qui fait participer des millions de travailleurs de toute part aux échanges mondiaux les condamne au maintien de leurs compétitivités respectives. En égard aux grandes masses mises en concurrence, le coût des ressources humaines compterait

⁶⁷ Cf. J. Bouiyour sur l'émergence des diasporas scientifiques et techniques, pp. 497-500 du Recueil des contributions : Croissance et Développement Humain, Rapport du Cinquantenaire.

⁶⁸ Cf. Driss Elyacoubi, op. cit. pp.254-255.

⁶⁹ Tant que les incertitudes ne seront pas levées sur la situation de la sphère financière et du dollar US, l'or, le pétrole et les matières premières auront le vent en poupe. Chaque matière première voit son statut évoluer ou régresser. L'engouement pour les transactions de caractère spéculatif se base sur des considérations faisant passer un même produit du statut d'actif désuet à celui d'actif valorisé et de base de prise de bénéfices.

moins que leur qualification. Par conséquent, si la qualité des ressources humaines n'a pas été jusqu'ici un facteur direct d'investissement, elle est en passe de le devenir, concrètement et progressivement, par le truchement du processus de complexification des procédés de fabrication et par le caractère international des normes et standards de leur circulation.

Ce genre d'appréciation doit être nuancé en ce sens que les critères de qualité des ressources humaines ne se réduisent pas aux seuls canons des cursus de la formation professionnelle conventionnelle pour combien elle paraît appropriée et au diapason de l'innovation technologique et managériale. Il doit l'être également compte tenu des différences entre secteurs d'investissement en matière d'exigences et de clauses de dextérité professionnelles. Cela étant dit, il convient de mettre en perspective le fait que l'acte d'investissement pencherait de plus en plus vers les espaces où la disponibilité de ressources humaines les mieux formées offre les meilleurs gages. Au vu des tendances lourdes de l'économie mondialisée, les capacités l'attraction et de conservation des IDE tendront et de plus en plus à la mise en place de politiques de formation, opérationnelles et facilitatrices.⁷⁰ Au Maroc, on constate que la nature des IDE monte en gamme au fur et à mesure que le processus de délocalisation des activités s'étend. Cette diversification constitue l'occasion pour développer des capacités internes, en matière d'assimilation des savoir-faire et de captation des logiques d'évolution et d'organisation de l'économie.

2-5 La relation entre politique de formation et compétitivité s'affirme comme une relation certaine et établie sur des bases empiriques et des expériences historiques vertueuses. Lectures d'histoires économiques et vérifications économétriques s'accordent sur deux faits solides : l'influence positive de l'éducation sur la productivité du travail d'une part et l'influence de l'accroissement du savoir et donc des connaissances pratiques et théoriques sur la productivité combinée des facteurs travail et capital⁷¹. La valorisation des connaissances individuelles sur le terrain de la production sociale transite par le développement des capacités cognitives des individus, acquises par l'apprentissage tourné vers l'action et aiguisées par une expérience pratique et motivée.

C'est dire ainsi l'impact certain de toute politique de formation conséquente sur l'élévation des capacités d'attraction et d'accueil des IDE. Elle favorise et impulse l'implantation des activités à forte valeur ajoutée et ouvre le chemin au développement d'un processus d'incorporation de connaissances pratiques et techniques. Les savoirs et savoir-faire nationaux s'enrichissent et contribuent au renforcement de la croissance. Par diverses formules, un pays en développement peut canaliser les projets d'IDE vers des secteurs « riches en formation ». Il peut aussi conditionner l'entrée dans le capital d'une entreprise publique ou inscrire dans le cahier de charges des privatisations des clauses qui garantissent la formation. Mais c'est de l'effort interne que dépend l'élévation du niveau d'éducation-formation. L'émergence de hautes qualifications nécessaires pour attirer les IDE reste tributaire des efforts cumulés en matière de formation et de recherche.

Dans les conditions actuelles du Maroc, le socle véritable pour atteindre cet objectif consiste d'abord dans l'éradication expresse de l'analphabétisme au sens du monde moderne, dans la généralisation de l'éducation jusqu'au niveau du secondaire et le développement concomitant de l'offre de formation professionnelle.

⁷⁰ Voir à ce propos les réflexions contenues dans La lettre n° 188 du Centre Marocain de Conjoncture, Février 2008.

⁷¹ Cf. Alice Lam, Modèles nationaux ou régionaux d'apprentissage et d'innovation propres à l'économie de la connaissance, Revue Internationale des sciences Sociales, n°171,2002.

III Mise à niveau de l'économie, compétitivité et qualification professionnelle.

L'évolution du système de FP reflète l'état de cloisonnement dans lequel l'a placé la multiplicité des acteurs et des centres de décision. L'instabilité de la tutelle du secteur traduit une défaillance de taille : celle tenant à la conception de l'offre publique de formation. Au départ, cette offre n'était pas pensée selon une acceptation dynamique qui permet de saisir les phénomènes de continuité de la formation et de la formation continue. C'est plutôt une conception de l'apprentissage ponctuel qui présidait aux destinées du système et qui insufflait l'ouverture de telle filière ou tel centre. Les structures de FP ne relevaient pas d'un réseau avec des référentiels stratégiques, identifiant les besoins de formation et éclairant le sentier de leur actualisation, refonte et enrichissement.

La gestion des relations de la formation professionnelle avec les autres composantes du système d'éducation-formation a pâti de la recherche tout azimut de l'articulation entre formation professionnelle et enseignement général en l'absence d'une vision couplée d'un plan d'action stratégique pour le développement économique des métiers, activités et professions. C'est pourquoi les analyses bilancielles concluent à l'échec relatif sur les plans de l'orientation et de la gestion des flux, du contenu et de l'organisation de l'enseignement à caractère professionnel. Ce constat fort valable dans une optique institutionnelle n'épuise pas les termes du débat sur les enseignements du point de vue économique.

Au regard des impératifs de promotion de la croissance et de l'emploi et compte tenu des blocages de la diversification productive et de la compétitivité, le Maroc n'a pas véritablement déclenché un processus de fructification de la formation professionnelle que lorsqu'il l'a pensé en relation avec la problématique générale de la mise à niveau de son économie

3-1 Croissance en économie ouverte et besoins en compétences

Tel qu'elle a été conduite, la stratégie de développement s'est déclarée soucieuse de la formation des cadres. Mais si cette déclaration de principe était orientée par l'objectif de marocanisation, elle s'est confinée principalement aux sphères de la gouvernance générale du pays selon un mode qui a fait une large place à l'administration publique comme œil et bras de l'Etat. La gouvernance de l'économie n'étant qu'une variante du mode de gouvernance des affaires de l'Etat dont la logique et la raison d'être n'est pas directement subordonnée aux performances des sphères productives.

Comme nous l'avons souligné, le modèle de croissance dominant au cours des dernières décennies était conduit comme si la gamme des nouveaux types de besoins de formation et de perfectionnement était limitée. L'offre de formation demeurait limitée et prenait soin de ne pas trop engager ou exposer la responsabilité de la puissance publique en matière de recrutement et de garantie de l'emploi. Cette offre était aussi rattachée aux offices, organismes et administrations qui cristallisaient les logiques sectorielles d'intervention et d'encadrement économique de l'Etat.⁷²

⁷² Il serait sans doute intéressant de réexaminer le processus de création d'un certain nombre d'écoles et d'instituts de formation professionnelle à la lumière de l'évolution des prises en charge de certains secteurs ou filières par l'Etat. A cet égard, dans les domaines des mines ou de l'agriculture, la création des structures spécifiques de FP répondait à un contexte et s'inscrivait dans une logique interventionniste étatiste particulière. L'exemple le plus édifiant, et non le seul nous semble-t-il, est celui de l'étroite relation entre la gestion des terres récupérées et la FP en agriculture.

En voyant le pays s'installer dans un contexte de chômage durable et menaçant, l'Etat cherchait des palliatifs et des exutoires face à un système éducatif de plus en plus inadapté. Les vertus de la en termes de meilleures garanties d'employabilité s'acheminaient à être présentées comme l'alternative la plus indiquée face aux impasses de l'enseignement général. Bien plus, le système de formation professionnelle était réputé offrir des formules de reconversion et de mise à jour salvatrices. C'est dans ce sens qu'est intervenue la décision du sommet de l'Etat en juillet 1984. Depuis lors et jusqu'à pratiquement le milieu des années 1990, ni l'évolution des effectifs des stagiaires ni les dotations budgétaires ne peuvent témoigner d'une avancée notable.

Mais en s'orientant vers un modèle de développement « plus industriel », on est obligé par la force des choses à considérer les besoins relatifs à la structure de l'emploi, aux fonctions de l'entreprise, aux chaînes industrielles sur lesquelles se fondera l'activité sectorielle privilégiée (tourisme, Offshoring, textile...)... Ces nouveaux seuils imposent d'identifier et de veiller à la satisfaction des besoins de formation et de perfectionnement voués à supporter le changement de la structure de l'appareil productif lui-même, par des interventions sectorielles spécifiques, y compris dans le domaine de la formation professionnelle. De la sorte, et avec la nouvelle orientation consistant à élaborer des stratégies sectorielles proprement dites, le Maroc semble s'acheminer vers une meilleure maîtrise des fondements d'un plan d'action stratégique pour le développement des secteurs et de leurs métiers. Et c'est de l'adéquation de l'offre de formation avec cette perspective complexe d'élargissement-approfondissement de composantes de l'appareil productif que dépend le modèle de croissance qui garantit le dépassement de l'épineux problème de l'emploi. En témoigne les corrections et les nouvelles orientations des interventions du bras de l'Etat dans le domaine de la formation professionnelle : l'OFPPT. Les impératifs d'une diversification productive compétitive ont commencé à l'imprégnier au fur et à mesure que l'idée de mise à niveau de l'appareil productif gagnait du terrain. La logique d'offre de formation cède devant celle de la réponse à la demande de l'entreprise et induit un grand chantier de réforme du système de formation professionnelle.⁷³

3-2 Vers l'intelligibilité des impératifs de la mise à niveau :

3-2-1 Les accords d'association et celui avec l'UE principal partenaire aux échanges extérieurs en particulier, ont été le détonateur d'une prise de conscience déroutante. On s'est rendu compte du fait que le Maroc s'ouvre et s'associe sans préparation conséquente. Les composantes principales d'une stratégie de compétitivité paraissent hors de portée pour un pays qui ne peut compter que sur ses propres potentialités.

Dans le contexte de la libéralisation des marchés et de l'ouverture sur l'économie mondiale, l'économie marocaine est appelée assumer des changements profonds et contraignants. Sur le plan technologique, l'ouverture a des implications directes de coûts et d'organisation. Du côté de la structure de l'emploi aussi, l'expansion et/ou la tendance à la diversification des activités induisent des transformations en chaîne, qualitatives et quantitatives sur la demande de travail.⁷⁴ Si la croissance économique s'est accompagnée de profondes modifications sectorielles et par niveau de formation de la demande de travail, ce sont les performances respectives des activités productives qui ont influé sur leur propension à créer des emplois. A ce propos, il importe de souligner qu'au cours des dix dernières années le renforcement du poids du tertiaire et la relative et différenciée progression du secondaire ont imprimé le rythme de créations nettes d'emploi sur fond de modification de la répartition de la demande de travail entre secteur public et secteur privé d'une part, et de prépondérance des milieux urbains, d'autre part.

⁷³ Ministère des TP, de la FP et de la Formation des cadres : l'autoévaluation des établissements de formation professionnelle, Rabat 1994. Voir aussi : Ministère de la FP, organisation et bilan du système de formation professionnelle, Rabat, Janvier 1996.

⁷⁴ Voir Rapport du Cinquantenaire, (i) Rapport thématique : Croissance Economique et Développement Humain, op. cit., pp.78-80 et (ii) Recueil des contributions, pp.332-336.

3-2-2 Les dix dernières années sont également celles qui ont enregistré un net niveau d'amélioration des aptitudes éducatives et de qualification du facteur travail. La tendance à la croissance de la qualification du capital humain est liée, d'un côté à la progression relative de la main d'œuvre ayant bénéficié des prestations de l'enseignement fondamental et secondaire et/ou de la formation professionnelle. Elle traduit par conséquent l'accroissement du rythme de créations d'emplois destinés aux lauréats de la formation professionnelle. Mais d'un autre côté, le relèvement du niveau de qualification n'est pas exclusif à la seule main d'œuvre. Il a également concerné les cadres moyens et techniciens diplômés d'une part et les diplômés de l'enseignement supérieur de l'autre, bien qu'avec une cadence moindre et peu soutenue. Mais c'est dans le milieu rural que l'emploi affiche les dotations les plus insuffisantes en potentiel éduqué. Jaugé sous l'angle des capacités éducatives, le travail rural a enregistré une certaine progression. Celle-ci est le reflet de l'effort de scolarisation entrepris au sein des campagnes. Un effort du reste tronqué et peu adapté aussi bien sous l'angle logistique que du point de vue du socle pédagogique. Il en a résulté des limites notoires pour de larges pans du monde rural. Progressivement, les activités agricoles incorporent des actifs ayant fréquenté les paliers de l'enseignement fondamental dans un contexte de chômage urbain acerbe au niveau national et de faiblesse de l'offre de formation professionnelle résolument tournée vers l'agriculture et les besoins du monde rural. D'où la prépondérance des ouvriers et des manœuvres dans l'agriculture. La prépondérance de pareil statut professionnel témoigne des blocages que rencontre l'agriculture marocaine et du caractère encore figé de ses structures malgré l'élargissement de ses îlots de modernité. Le potentiel économique des zones rurales reste inégalement développé et le mode d'intervention publique n'a pas fait des ruraux des acteurs responsables du développement.⁷⁵ En 2008, la recherche d'une stratégie appropriée pour l'agriculture marocaine reste à l'ordre du jour.

Par conséquent et au regard de la population active occupée, le niveau général de qualification au Maroc demeure modeste. Par certains côtés, il paraît même indigent. La tendance manifeste vers son amélioration, toute récente qu'elle soit, ne peut combler les déficits des décennies manquées de développement, celles des années soixante dix et quatre vingt notamment. Toujours est-il que, sous la pression de l'ouverture et de ses répercussions en chaîne, il est à espérer que les impératifs du progrès technique et les conditionnalités des nouvelles technologies renforceraient l'esprit d et la lettre de la nouvelle réforme de la formation professionnelle et de son statut au sein de l'évolution d'ensemble du système rénové de formation-éducation au Maroc.

3-2-3 Les défis de l'insertion réussie au sein de l'économie mondialisée se complexifient. Ils confrontent le spectre changeant des conditions permissives de la compétitivité⁷⁶. Dans le cas du Maroc, la nécessité de développer les compétences des salariés est aujourd'hui une préoccupation très largement partagée mais c'est le résultat d'une pression. Celle du contexte des pénuries qui se profilent sur le marché du travail.⁷⁷

La qualité et le niveau de la croissance dépendent de la qualité de l'emploi. Un tel résultat ne peut être obtenu sans effort soutenu en matière de capital humain. Dans un contexte d'ouverture, le « niveau » des compétences requises s'élargit et produit des bouleversements au sein des secteurs les plus dynamiques d'abord mais sans épargner les autres pans de l'économie. Cette situation impose de plus en plus à chaque entreprise d'essayer de se ressourcer contre les manifestations de l'instabilité de l'environnement. En la matière, ce sont les démarches compétences qui sont usitées pour mobiliser face aux risques d'instabilité croissante de nature microéconomique ou

⁷⁵ Voir à ce propos Stratégie 2020 de développement Rural, Conseil Général du Développement Agricole, Ministère de l'Agriculture, du Développement rural et des Pêches Maritimes, Doc. De Référence, 1999.

⁷⁶ Sur les ambiguïtés de la notion consacrée de compétitivité voir le n°2.433 de Problèmes Economiques, Août 1994, pp. 8-14.

⁷⁷ L. Jaidi, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi.Un défi pour la compétitivité, Lettre n°188, CMC, p. 13

interne à l'entreprise ou de nature macroéconomique liés à la situation d'un secteur ou encore d'une conjoncture globale⁷⁸.

Le caractère structurel de l'instabilité de l'environnement de l'ensemble des composantes de l'économie marocaine est appelé à être intériorisé comme une véritable donnée. Le fonctionnement de l'économie selon la logique de l'ouverture et de l'impératif de la compétitivité doit pénétrer et orienter les pensées, les comportements et les stratégies. Au niveau de l'entreprise, l'impératif de compétitivité renvoie indubitablement à un ensemble de contraintes dont l'origine n'est pas toujours interne et maîtrisable. Que ce soit pour les inputs ou pour les outputs, le marché est appelé à subir ou à tenir compte ce qui se déroule hors des frontières nationales. Compte tenu des bouleversements de la relation entre compétitivité et croissance tant macroéconomique que sectorielle, cet état des choses a une traduction directe sur la demande de travail et sur les nouvelles orientations de la gestion des différentes composantes de la force de travail.

Sur le plan de la demande de travail, nous avons relevé que le Maroc n'échappe pas à la règle de l'élévation de la qualification. Le système productif est condamné à faire siennes des normes et des standards dictés par la recherche même de la position compétitive.⁷⁹ Concernant les modalités de gestion de la force de travail, les canons de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences prouvent leur caractère de principes universels au Maroc également. Progressivement, la recherche d'une stratégie, plus adaptée de la gestion et la planification du système de formation professionnelle par l'implication des entreprises, va trouver dans l'approche par les compétences (APC) son outil de prédilection. Des projets pilotes de réingénierie du système de formation professionnelle selon l'APC vont être mis en place par le truchement de la coopération internationale.⁸⁰

Les outils et les guides de cette réingénierie se sont basés sur un cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation selon la logique de l'APC. Celle-ci devait marquer une évolution fondamentale par rapport aux anciennes pratiques mises à rude épreuve par l'instabilité chronique de la demande et/ou par l'inadaptation de l'offre publique de formation professionnelle. La construction du répertoire descriptif des emplois et des métiers dotait le système de formation professionnelle d'un outil de référence en matière de gestion des ressources humaines, de rapprochement et d'intermédiation de l'offre et de la demande d'emplois et de compétences. Une meilleure identification des besoins des entreprises en compétences devenait possible d'autant plus qu'elle est épaulée par des guides de programme d'études et d'organisation pédagogique et matérielle.⁸¹

3-2-4 Depuis l'élaboration du modèle de gestion du système de formation professionnelle selon l'APC des progrès ont été réalisés.

L'optique de gestion par les compétences a depuis lors modifié le fonctionnement du système. Il y a derrière cela des raisons liées au contexte d'application et des facteurs internes aux modalités de sa récente mise en œuvre. Concernant ces facteurs, on peut les résumer dans le fait que le projet pilote a été conçu pour tisser les complémentarités entre son volet structurant et son volet

⁷⁸ Cf. Gestion prévisionnelle de l'emploi et Formation professionnelle, Doc. du Séminaire « La formation professionnelle », Ecole Nationale d'Administration, Octobre 2002.

⁷⁹ Voir à ce propos Laaboudi –Tahraoui, Marché du Travail et Développement des Ressources Humaines au Maroc, Femise, Juillet 2003, pp.39-43.

⁸⁰ Le premier projet fut initié en 2003 dans le cadre de la coopération avec le Canada. Voir le Rapport d'activités 2006 du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Secrétariat d'Etat de la FP, pp.18-19.

⁸¹ Voir le Rapport d'Activités 2003, p.26.

opérationnel. Les conditions nécessaires à l'accompagnement de ce projet ont été réunies et ont été érigées en valeur d'exemple. Outre les guides ou référentiels, les actions matérialisant les structures d'accueil de la nouvelle démarche ont enrichi le tableau de bord de la gouvernance de la formation professionnelle au Maroc par la finalisation ou le lancement d'études sectorielle et de schémas directeurs régionaux de la formation professionnelle. Etudes sectorielles et schémas régionaux ont chacun contribué à raffermir les bases de l'évaluation des besoins en formation, incité à la remise en cause des filières et établissements de formation professionnelle et jeté les fondements d'une promotion des nouvelles orientations de la formation professionnelle et de ses variantes.

La nature des secteurs touchés par l'opérationnalisation de l'APC a également aidé dans l'obtention de résultats qui semblent positifs et en tous cas supérieurs. La panoplie des secteurs retenus (Tourisme-Hôtellerie, Tertiaire-NTIC, Textile-Habillement, IMMEE, Artisanat de production..) reflète les secteurs de base de l'articulation de l'économie marocaine à l'économie mondiale et renferme des créneaux porteurs parmi de ce qui va être officiellement adopté comme « métiers mondiaux du Maroc ». Certainement et par ce que ce genre de secteurs offre une visibilité économique à suffisamment moyen-long terme qu'il a été délibérément choisi pour mettre toutes les chances du côté du nouveau système de prévision- satisfaction des besoins en compétences. Dans ce sens, le rôle et les modalités d'organisation de la formation professionnelle vont se trouver légèrement modifiés en attendant de voir le degré d'ancrage de la nouvelle démarche et sa capacité à déclencher les mécanismes de remise en cause, voire du dépassement du modèle d'inspiration du système de l'enseignement professionnel du Maroc depuis son indépendance politique.

La mise en place d'une démarche d'anticipation sur l'évolution des emplois constitue un moyen de rattrapage du système de formation professionnelle au Maroc mais non encore un véritable accélérateur de sa mise sur l'orbite de la performance et de la garantie de réussite. Il faudrait bien que les entreprises et les associations professionnelles du Maroc qui s'attendent à des évolutions perturbantes, structurelles et concurrentielles, deviennent convaincues de l'urgence de se déclarer, voire de s'imposer et de se faire reconnaître le statut de partenaires dans tout ce qui impacte bénéfiquement la mise en qualification, initiale et continue, de leurs salariés et d'assumer les charges et le suivi de la mise à niveau des compétences qui sont à la source de la production de leurs valeurs ajoutées.

3-2-5 Compte tenu du contexte de mise en application de la démarche consistant à inscrire le système de formation professionnelle au cœur des démarches de conception et de gestion par les compétences, il y a lieu de souligner le besoin d'émergence de politiques de formation plus « actives ». La situation du Maroc, nouveau pays en espoir d'émergence, appelait à la mise en place d'un levier approprié d'encouragement et de développement, quantitatif puis qualitatif, de savoir-faire validés pour anticiper l'évolution des potentialités d'employabilité.

Parce que les modes en cours de reconnaissance des compétences s'avèrent lourds, coûteux et inadaptés, le Maroc a besoin d'alternatives aux dispositifs et pratiques qui n'aboutissent qu'à une validation formelle des acquis de la formation adossée au port d'un diplôme dit « national » par ce que délivré par l'autorité de tutelle sur le système d'éducation et de formation. L'ampleur que prend le chômage des diplômés -formation professionnelle comprise- démontre que le diplôme n'est que formellement un outil de promotion sociale et une garantie contre le non emploi de plus ou moins longue durée. Le passeport pour l'emploi devient plus complexe et ne se suffit que partiellement des petits diplômes. Les tentatives visant la validation des acquis académiques et la teneur des bagages théoriques ou techniques ont échoué, non parce que les concernés ont subi

l'érosion du temps, mais en raison du fait que la procédure de (re)validation et de certification actualisée s'est faite en dehors des besoins réels des sphères d'insertion professionnelle escomptées.⁸² L'obtention d'une reconnaissance qui touche le marché de l'emploi obéit à la logique de production et ne se décrète pas.

C'est ce genre d'évidences qui ont implicitement participé à faire prévaloir une logique de type APC au moment où les missions de la formation professionnelle s'assimilaient ouvertement aux politiques de satisfaction des besoins des entreprises en compétence. Ce tournant a fait l'objet d'une double préparation. Par le biais de l'expérimentation de la contractualisation, en premier lieu, l'implication des professionnels dans la gestion était censée garantir l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins des entreprises d'une part et le développement des modes d'apprentissage qui consolident l'enracinement de la formation dans le milieu professionnel, d'autre part. Le problème du faible taux d'insertion des lauréats pouvait y trouver une résolution concrète. Par le truchement des différentes formules de formation professionnelle plus performantes, plus souples, moins coûteuses et étroitement reliées à l'entreprise. Les voies de la formation professionnelle alternée, en cours d'emploi ou par apprentissage, étaient appelées pour démontrer que la formation professionnelle est un outil fiable de développement des compétences, c'est-à-dire de savoir-faire validé dans le contexte de situations professionnelles spécifiques.

Il est à rappeler la maturation de ces orientations a souffert de quelques lenteurs et hésitations liées à des problèmes d'ordre organisationnel et pédagogique ou d'ordre budgétaire. L'idée de mise à niveau de l'économie marocaine n'a pas été facile à assimiler et compte tenu de l'héritage en matière de gouvernance globale de l'économie, elle était largement considérée comme affaire directe de l'Etat. Les milieux professionnels et patronat organisé en tête⁸³, véhiculaient l'idée de responsabilité des pouvoirs publics au nom de la latitude prise dans l'accord de libre échange avec l'UE. Le débat sur la mise à niveau tournait au dialogue de sourds et l'accent était longtemps mis sur les mesures de compensation des opérateurs nationaux. Sur cette base, les mesures prises pour initier aux exigences de la mise à niveau vers la fin des années 1990 n'ont pas eu les effets escomptés. En matière de formation professionnelle et comme en témoigne l'arsenal des textes organisant l'approche par les compétences, l'esquisse d'une réelle implication dans la mise à niveau de l'économie paraît coïncider avec la mise en chantier du projet APC/ACDI et du projet MEDA1/FP.

L'effort déployé est progressivement consolidé par l'engagement dans la voie de l'élaboration de stratégies sectorielles actives. Après avoir adopté et mis en application réussie un plan de développement du tourisme et mis en chantier les prémisses du Plan Emergence pour le développement de l'industrie, le Maroc entend mobiliser autrement les potentialités de son agriculture. IL s'agit là de trois orientations nouvelles pour dynamiser la croissance et qui se caractérisent par des implications très fortes en matière de formation des compétences.

3-3 Métiers Mondiaux du Maroc, besoins de formation et défis de mobilisation des compétences et des qualifications.

3-3-1 C'est sur la base d'une grande interrogation sur les secteurs à promouvoir pour dynamiser la croissance économique que des sources de croissance sectorielle ont été définies. Pour 2005, l'analyse des contributions des principales branches d'activité montre que 7 branches

⁸² A l'instar de l'expérience française, le Maroc a expérimenté, sans grande conviction semble-t-il, les formules dites de formation insertion et à différents niveaux des catégories de la FP et de l'enseignement supérieur. La validation, des «acquis» ne peut se concevoir que dans le cadre d'un contexte à forts besoins de recrutement.

⁸³ Voir les prises de position de la CGEM dirigée par des entrepreneurs formés dans les sphères du secteur public et imprimés par la logique du haut commandement économique de l'Etat protecteur.

traditionnelles participent à concurrence de 68,5% de la production totale, 71% de la valeur ajoutée totale et plus de 84% de l'emploi⁸⁴.

Cette situation de concentration de l'activité économique traduit le problème de la faible diversification du tissu productif et se déroule dans un contexte où se pose avec acuité et le chômage et le problème de qualification du capital humain. L'examen des contributions directes des autres branches d'activité fait ressortir l'émergence de secteurs se distinguant par une bonne contribution en termes de valeur ajoutée (Télécom, hôtels et restaurants, activités financières et assurances...).

Sur le même plan d'estimation des effets directs sur la croissance, l'analyse de la part des exportations par branche dans le total des exportations indique que la règle de la concentration gouverne : l'essentiel des exportations est le lot de 6 branches. Quelques 83% des exportations proviennent par ordre d'importance du secteur Textile et Cuir (35%), des autres industries manufacturières (11%), de l'industrie chimique (11%), industrie alimentaire (10%), industrie d'extraction (7%) et agriculture (7%). C'est donc une concentration sur des produits peu porteurs sur le marché international d'une part et à faible contenance en progrès technique et donc en qualifications et compétences à teneur élevée, de l'autre.

Quant à la structure de la FBCF par branche d'activité économique, elle révèle, en plus de la concentration sur les variantes du secteur de l'infrastructure (50%) la faible contribution des secteurs modernes à l'investissement. Pour une bonne part, ces secteurs sont tournés vers la satisfaction de la demande intérieure et utilisent moins de consommation intermédiaire. La structure des coûts directs des entrées primaires par branche d'activité montre que 57% de la production est de la valeur ajoutée. Les branches à forte valeur ajoutée sont l'immobilier (93%), les Télécom (89%), le secteur financier et assurances (80%), le Commerce (75%) et l'Electricité (68%). Celles à faible valeur ajoutée sont les composantes traditionnelles du tissu productif : industrie alimentaire (21%), industrie du raffinage (24%), industrie chimique (30%) et autres industries manufacturières (32%). En outre, le processus de production se base davantage sur des consommations intermédiaires importées à proportion de 20% en moyenne.

Dans un contexte d'ouverture et de compétition exacerbée, le partage de la valeur ajoutée entre facteurs de production se pose. Il se pose au Maroc compte tenu du fait que les secteurs à forte croissance demeurent des secteurs à faible poids dans l'économie et donc à impact réduit en termes d'emploi et de contribution à la répartition du pouvoir d'achat.

Les conclusions qu'on peut induire d'une analyse basée sur une représentation des seules contributions directes resteront tronquées si on omet d'intégrer la demande qu'une branche adresse aux autres branches d'activité. Le fait d'intégrer les interrelations en termes de consommation intermédiaire et d'effets d'entraînement, d'accompagnement et de modernisation, change la perception de la contribution des branches et autorise un autre reclassement de la contribution à la croissance. Moyennant la prise en compte de l'effet indirect, l'opération de reclassement débouche la fois sur la revalorisation et la rétrodégradation avec des implications fortes en termes de choix possibles des secteurs activement et/ou potentiellement générateurs de croissance durable et riches en emplois. La prise en compte de l'impact de la production indirecte change la donne sur la base du critère de la part de la consommation intermédiaire intérieure. L'industrie alimentaire passe du 3^{ème} au 1^{er} rang, les BTP du 6^{ème} au 3^{ème} et l'agriculture du second au 4^{ème}⁸⁵. Il ressort ainsi que les branches pêche, hôtels-restaurants, et contrairement à celles de l'IMME et des activités financières et d'assurances, ont les plus grands effets d'entraînement puisqu'ils utilisent plus de consommation intermédiaire intérieure.

⁸⁴ Selon la nomenclature de la comptabilité nationale les contributions respectives en Pt, VA et Emploi en% sont pour A00 (14,2 ; 18 ; 23,2) ; LM0 (13,1 ; 18,3 ; 21,2) ; D01 (11,9 ; 4,3 ; 1,8) ; G00 (9,9 ; 13 ; 24,4) ; D02 (7,1 ; 4,2 ; 7,4) ; F45 (6,7 ; 4,1 ; 5) ; K00 (5,5 ; 9 ; 1,4).

⁸⁵ Nous nous basons ici sur les données de la Direction des Etudes et des Prévisions Financières, Juin 2006

Pour faire le tour de la problématique des contributions directes et indirectes, il s'avère édifiant de mentionner aussi la contribution des composantes de la demande finale à la production, à la valeur ajoutée et à l'emploi.⁸⁶ L'essentiel de la production, de la valeur ajoutée et de l'emploi est destiné à satisfaire la demande intérieure. Ce qui en dit long sur la structure du commerce extérieur et sur le chemin parcouru pour développer la capacité à l'échange international de l'appareil productif du Maroc en ce début du millénaire. C'est ainsi que les exportations contribuent à presque 15% de la production et à plus de 13% de la valeur ajoutée et de l'emploi. Les parts de l'investissement sont de 17% pour la production, 14,7% pour la valeur ajoutée et 14,6% pour l'emploi. C'est dire ainsi que près de 30% de l'activité économique est générée par l'investissement et les exportations et que la consommation finale mobilise 70% de l'activité économique. Au Maroc de 2005, et grâce à ses effets directs et indirects, c'est l'industrie Textile et Cuir qui demeure à l'origine de l'essentiel des exportations générées avec plus de 28%, suivie du commerce (11%) de l'agriculture (9%) et de l'industrie alimentaire (8%).

Sous l'angle de la FBCF, l'analyse des effets directs et indirects pousse à des conclusions différentes de celles mentionnées lorsqu'on ne prend en considération que la contribution directe mais elle ne déclasse pas les BTP et l'industrie chimique. Ces deux secteurs, aux intensités capitalistiques différentes, restent les principaux espaces de l'acte d'investissement national entendu au sens de la part de la production nationale réservée à la FBCF nette des impôts sur les produits et nette également des marges de commerce et de transport. L'implantation de nouvelles activités industrielles au Maroc est amplement traduite par l'émergence de la FBCF avec le passage de l'industrie mécanique de la 5^{ème} à la 3^{ème} place. Les autres pendants du raisonnement en termes de conjonction des effets directs et indirects s'analysent en termes de reclassement-déclassement. C'est ainsi que la branche de l'administration publique rétrograde du rang 8 au 15^{ème}, celle l'agriculture du 4^{ème} au 6^{ème} et l'Immobilier du 3^{ème} au 5^{ème}.

Pour mener à terme une analyse en termes d'effets directs et indirects, la synthèse la plus consacrée consiste à raisonner en termes d'effets multiplicateurs. Le multiplicateur est ici entendu au sens conventionnel de mesure des effets directs et indirects d'une unité additionnelle de la demande finale adressée à l'économie. Nous l'entendrons dans cette acception des **conséquences** d'un processus de variation qui a la capacité de produire en perspective une variation positive amplifiée. Les données disponibles en la matière permettent de relever quatre enseignements forts significatifs :

* la faiblesse des effets multiplicateurs du secteur "administration", en dépit de la place sociétalement importante qu'elle occupe au niveau de la production comptable et de l'emploi;

** le positionnement au-delà de la moyenne nationale de l'industrie Textile et des BTP;

*** l'émergence de branches disposant d'un multiplicateur partiellement significatif, en emploi et/ou en valeur ajoutée⁸⁷;

**** l'unicité de la branche capable de combiner la promotion de l'emploi, de la VA et de la production, au niveau national.

Si donc, mondialisation oblige, les exportations s'affirment comme le meilleur moyen pour promouvoir l'activité économique du Maroc en termes de valeur ajoutée, d'emploi et de production, il pourrait être intéressant d'aller au-delà d'une analyse en termes stricts de multiplicateurs par branche d'activité. Ceux-ci ne permettent pas de trancher lorsqu'on constate, à

⁸⁶ Les parts en production, VA et Emploi sont respectivement de 53,8- 53,4 et 51,5% pour la consommation finale des ménages ; de 12,5-16,8 et 18% pour la consommation finale des administrations publiques ; de 14,7- 13,3 et 13,6% pour les exportations des biens et services ; 17- 14,7 et 14,6% pour la FBCF.

⁸⁷ Selon les estimations de l'étude de la DEPF, l'effet multiplicateur en emploi des »autres industries manufacturières » est évalué à 3,33 et celui de l'industrie chimique à 1,94. L'industrie du raffinage est réputée combiner d'effet VA et emploi à concurrence de 2,44 et 2,01.

l'instar des calculs effectués au sein du ministère des Finances, que les multiplicateurs de la production, de la VA et de l'emploi par composante de la demande finale (Consommation des ménages, de l'Administration, FBCF et Exportations) et au niveau global, sont au même niveau. Il importe de relever ici un certain nombre de biais qui déterminent ou influencent la structure des coûts directs et indirects des entrées primaires par branche d'activité. Le premier et le plus important se résume dans la relation à la fiscalité. Au Maroc les branches qui paient moins d'impôts sur les produits sont exactement celles qui réalisent les excédents bruts d'exploitation les plus importants. C'est le cas de l'agriculture légalement exonérée, de l'Immobilier qui bénéficie de dépenses fiscales mais aussi de du commerce, hôtellerie et restauration et Télécom. En revanche, les branches (Industrie chimique, Industrie Textile, Autres industries manufacturières, IMEE...) dont les résultats bruts d'exploitation sont moins ou modestes apparaissent en tête des plus exposées à la pression fiscale et aux charges de la masse salariale comme à celles d'une consommation intermédiaire importée.

3-3-2 IL va de soi que les enseignements à tirer ou à retenir du contexte de l'économie marocaine ou l'activité demeure peu diversifiée, la propension à l'investissement concentrée et ou la structure des exportations n'est que de faible portée au niveau international, demeurent problématiques si l'on omet le fait que la compétitivité recherchée reste tributaire de la résolution de l'équation générale de la productivité des facteurs. Or au Maroc, celle-ci a beaucoup pâti des négligences et des retards en matière de développement humain en général et des déficits structurels dans les divers domaines de l'alphanétisation, l'éducation de base, la formation professionnelle, la production culturelle et la diffusion des connaissances de la modernité créatrice, la recherche scientifique et l'innovation.

Le propre des derniers grands plans sectoriels c'est qu'ils ont été conçus avec un volet ou une composante formation, diversifiée et ciblée dès le départ. Comme nous allons l'exposer, la traduction des ambitions des nouvelles stratégies sectorielles en matière d'emploi a reçu une attention particulière. Elle est venue épauler l'effort d'identification des besoins de formation pour les secteurs porteurs.

Plan AZUR et Perspectives de développement intégré de la formation hôtelière et touristique

Si l'option pour le tourisme est une option prise depuis le début des années soixante, une stratégie proprement dite ne s'est affirmée qu'à l'aube du 3^{ème} millénaire. Il est à constater l'étroite connexion entre l'évolution de l'ouverture du Royaume du Maroc sur le monde, le contenu et les nouvelles dimensions du plan Azur. Celui-ci traduit l'élargissement des marges de l'activité touristique dans un contexte d'économie plus ouverte et de mode de modernisation du pays dynamisé par une logique d'ouverture sur les mutations mondiales.

Le plan Azur a été structuré avec un horizon chiffré extrêmement séduisant : 10 millions de touristes en 2010. L'évolution de l'activité touristique devrait générer une offre d'emplois directs estimée à 72 000. En constatant que le dispositif de formation en place est dans l'incapacité de répondre aux besoins en cadres et main d'œuvre spécialisée, un plan de développement intégré de la formation hôtelière et touristique (PDI) a été mis en place⁸⁸. Les modes de formation prévalentes étaient peu diversifiés en raison de l'insuffisance ou du caractère formel du partenariat entre les établissements de formation et l'entreprise touristique, de l'état embryonnaire de la formation par apprentissage, du peu d'efficacité de la formation alternée et de l'extrême rareté des occasions de la formation continue.

Devant cette situation, l'accord d'application de l'accord cadre entre l'Etat et les opérateurs du secteur, souligne l'urgence de parer au faible vécu professionnel des formateurs et à

⁸⁸ Outre les 72 000 lauréats à préparer entre 2002 et 2010, la mise à niveau des ressources humaines des entreprises du secteur devrait toucher 156 000 travailleurs. Voir Rapport d'activité du Ministère de la FP, 2003, p. 5.

l'insuffisance des places pédagogiques. Il entend aussi initier des formules de coordination entre les différents opérateurs de la formation et y impliquer le secteur privé.

Le plan de mise en œuvre du volet formation de la nouvelle stratégie de développement du tourisme est décliné en 6 axes stratégiques qui traduisent la volonté de changer de logique de conception et d'organisation de la formation. Le passage d'une logique d'opérateur à une logique de secteur constitue l'innovation majeure et la plus difficile à mettre en pratique. Cet objectif d'ordre qualitatif ne pouvait facilement s'affirmer devant le poids quantitatif des besoins puisque l'urgence de parer au quantitatif transparaît d'au moins 4 axes parmi les 6 stratégies opérationnelles.

C'est une démarche de compétence qui oriente les choix du PDI et décrit les contraintes auquel est soumise la problématique de la formation hôtelière et touristique. Le problème réside dans les ressources nécessaires pour accompagner la consolidation du dispositif en place, public et privé, en adoptant une approche par les compétences (axe2) mais aussi pour garantir son extension optimale et diversifiée (axe 1). Toutefois, des difficultés étaient attendues au niveau de la dynamisation de la formation continue (axe 3), du développement des formations en entreprise (apprentissage/alternance/en milieu de travail) et de la formation qualifiante (axes5 et 6). La raison tient bien entendu aux aléas qui entourent la connaissance et la maîtrise du marché de l'emploi (axe 4)⁸⁹.

Sur le plan opérationnel, 9 grands chantiers ont été lancés avec plus ou moins de fortune. Certains chantiers sont d'ordre conceptuel et leur issue relève de la dextérité déployée pour mener des enquêtes et des études de diagnostic et de faisabilité en vue de la création de nouveaux établissements ou de la mise à niveau du dispositif public de formation ou encore de la production d'un système de référentiels ou d'un répertoire sectoriel des métiers et emplois. D'autres revêtent un caractère fondamentalement pédagogique et vont être confrontés aux séquelles et habitudes ancrées. C'est le cas du chantier visant le développement de l'apprentissage ou celui de la promotion de la formation alternée. Mais c'est surtout la gestion du système de formation selon l'APC qui court le risque de susciter certaines résistances. Parce qu'elle entend modifier le rôle et les modalités de formation professionnelle, l'APC va certainement buter sur des réflexes de crainte, nourrir des inquiétudes et se voir imposer des éléments de continuité.

Pour actionner le PDI, le chantier de la mise à niveau des ressources humaines des entreprises s'avère déterminant. C'est à partir d'une promotion et d'une modernisation de la fonction RH au sein des entreprises des principales filières du secteur du tourisme que pourrait s'initier une gestion prévisionnelle des compétences et avoir des retombées sur le système de formation professionnelle. C'est là une des manifestations du problème du partenariat dont les difficultés de montage ne sont pas toujours faciles à débloquer. Il y va de la capacité à élaborer et à réaliser dans la durée des plans de formation dans le cadre des contrats spéciaux de formation (CSF). La responsabilité de l'offre et de la mise en œuvre aussi de ce type de formules de mise à jour des compétences resteront dévolues et dans une large mesure à l'offre publique. L'offre privée de formation des compétences pour le secteur du tourisme au Maroc a réellement besoin d'une tutelle plus active pour imposer une mise à niveau conséquente en matière de refonte des programmes, de certification-qualification, pédagogique et technique, des formateurs.

Compte tenu de l'élargissement des horizons de la dynamique créée par le lancement du plan Azur, les besoins en formation des compétences exigent la recherche constante d'outils de visibilité prenant en compte l'ampleur des mutations de la demande sur le tourisme au Maroc. De nouveaux modes d'hébergement, d'accueil et de séjour se créent et se généralisent et méritent une

⁸⁹ Cf. Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale, Plan de développement intégré de la formation hôtelière et touristique, Octobre 2006.

préparation- formation pour leur accompagnement dans chaque région ou espace touristique spécifique.

Les Besoins en Compétences du Plan Emergence.

Le plan Emergence de développement de l'industrie au Maroc fait partie de l'ambition d'un Maroc aux transitions multiples de se doter de politiques volontaristes orientées sur la croissance durable. Il traduit l'un des volets sectoriels de ce volontarisme par la définition et la mise en œuvre de mesures de fructification des atouts du Maroc dans sept secteurs, à caractère industriel, passibles d'être érigés en métiers mondiaux du pays sans négliger les impératifs de la modernisation compétitive du tissu industriel existant.

Ce plan déclare ressortir d'une vision stratégique : celle de la réorientation raisonnée et soutenue du tissu industriel marocain sur la base de ses atouts et intérêts naturels. Il se donne des objectifs chiffrés pour 2013 et se décline en 2 axes stratégiques et un axe transversal. C'est au sein de ce dernier que se trouvent intégrées les prises en compte des aspects impérieux de la formation des compétences.

Pour ce qui est du contenu des axes stratégiques, soulignons brièvement ses deux grandes orientations : un essai de ciblage de moteurs de la croissance et la traduction d'une préoccupation relative à la gestion du tissu industriel existant. Ce tissu devait faire l'objet d'une attention particulière ou d'une œuvre de restructuration/consolidation préparant les conditions de sa modernisation compétitive. Quant au ciblage innovateur, il a débouché sur le repérage des principaux piliers d'émulation de la croissance et de sa relance. C'est sur cette base qu'ont été définis les Métiers mondiaux du Maroc. La stratégie est donc une stratégie orientée export et fondée sur 7 secteurs prioritaires. Le tableau suivant met en valeur les créations d'emplois escomptées et les caractéristiques de la formation des compétences :

Métiers Mondiaux du Maroc	Ambitions Emploi	Caractéristiques Formation
Offshoring	100.000	Plan national de F. de 22000entre 2006et 2009. Dispositif d'aide à la F. post embauche : jusqu'à 65000DH/employé.
Automobile	70-80.000	Plan national de F focalisé sur les métiers. Centre de F dédié. Dispositif d'aide et de prise en charge adaptée.
Aéronautique	17.000	
Electronique	10.000	Formation ciblée selon besoins
Textile	32.000	Restructuration des programmes : Généralisation de l'APC. Développement de l'Apprentissage et l'alphanétisation fonctionnelle. Ecole Supérieure de Mode
Cuir	930	Programme de F. qualifiante. F initiale résidentielle et par apprentissage
Agroalimentaire	6000	
Transformation des Produits de la Mer	35.000	

Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies : Le Plan EMERGENCE. Bilan et Perspectives, Avril 2008-

Au sein de cette kyrielle des métiers mondiaux, la problématique des compétences se pose différemment.

Pour le secteur du Textile et de l'habillement, l'orientation vers de nouveaux positionnements (montée en gamme et développement de la VA), la promotion de la co-traitance et la recherche de parts de marché hors des débouchés ou clients traditionnels, impliquent un profond réaménagement de l'ingénierie et de la logistique de formation en place⁹⁰. Pour un secteur très exposé à l'érosion de sa compétitivité-position géographique et fort menacé par la déferlante asiatique, des gains en termes de productivité/qualité/réactivité passent par une refonte des filières de formation organisées par l'OFPPT⁹¹.

Dans le secteur Automobile, l'effectif formé reste dérisoire que ce soit pour le profil ingénieur ou pour celui de technicien. Le développement de nouvelles formations pour ce secteur devrait veiller à l'adaptation des programmes aux rapides évolutions des technologies, aux rythmes du travail et aux normes de qualité prévalentes dans le secteur. Les niveaux de compétitivité réalisés par les métiers de l'automobile risquent de freiner l'élargissement des implantations au Maroc.

Concernant l'Aéronautique, le plan national de formation de 10.000 ingénieurs est appelé à parer au fait que la forte demande en ingénierie non satisfaite par l'enseignement supérieur serait partiellement et progressivement comblée. Mais c'est un secteur complexe et à métiers divers pour lesquels l'offre de formation est difficile à lancer pour des compétences spécifiques et à très forte teneur technologique. Le côté quantitatif doit être pris en considération pour que l'offre Aéronautique Maroc se donne les moyens d'élargir les récentes implantations d'opérateurs de référence mondiale (EADS, BOEING, SAFRAN).⁹²

Pour le secteur de l'Electronique, des besoins immenses se profilent à l'horizon pour les différents profils d'ingénieur, de technicien et d'opérateur. Les compétences requises étant de niveau supérieur, la réalisation des objectifs du plan Emergence risque d'être compromise si le Maroc tarde à planter les filières de formation requises.

Enfin, en ce qui concerne l'Offshoring, les ressources disponibles au Maroc manquent de finition et devraient être réadaptées à l'emploi. La formation afférente exige des investissements substantiels pour coller aux standards internationaux. L

L'espace de l'emploi demeure concentré dans quelques grandes villes et une pénurie de l'offre de travail se profile à court terme. La menace de perdre des opportunités à portée de main du Maroc vient du problème de faiblesse de maîtrise des langues et/ou des lacunes en linguistique d'une part et de l'inadéquation du cursus informatique enseigné aux principales technologies utilisées, d'autre part. C'est un des volets en relation avec le mode de développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication et pour lesquels un contrat-programme national a été élaboré et mis en application depuis 2006.

⁹⁰ Cf. Synthèse de l'étude/Diagnostic des 13 Centres de Formation Sectoriels Textile Habillement de l'OFPPT, Projet Meda 2, Mars 2004.

⁹¹ Au sein de cet office, il y a 8 filières de formation Habillement dont 2 niveau technicien spécialisé, 1 pour les niveaux Technicien et Qualification et 4 pour le niveau Spécialisation. Il y'a aussi 6 filières de formation textile dont 1 niveau Technicien spécialisé, 2 niveau Technicien et 3 niveau qualification. . Voir la FP en chiffres, publication annuelle du Ministère de L'emploi de la FP

⁹² Voir à ce propos les recommandations des 1ères Assises Nationales de la FP, Rabat, 2007.

La formation professionnelle en Tunisie

Forces et faiblesses

Jamal BOUOIYOUR
CATT, Université de Pau
jamal.bouoiyour@univ-pau.fr

Résumé

L'objectif de ce papier est de donner un bref aperçu sur l'évolution du système de la formation professionnelle en Tunisie, tout en mettant en exergue ses points faibles et ses points forts et les développements récents qu'a connus ce secteur. Nous donnons une attention particulière à la réforme de 1993 et ses conséquences sur l'organisation du secteur de la formation l'évolution du nombre de diplômés de la FP.

Mots clés : Formation professionnelle, réformes de 1993, formation initiale, formation continue.

1. Introduction

Les développements récents de la théorie économique soulignent le rôle potentiel que jouent les connaissances, le capital humain et le R&D dans la croissance économique; ce qui donne la possibilité à l'apparition des rendements d'échelle croissants et des externalités positives. En effet, ces nouvelles théories insistent sur le fait que l'augmentation continue sur une longue période de la production par tête nécessite un progrès soutenu des connaissances techniques, lesquelles peuvent être incorporées dans des biens, des services ou des procédés nouveaux. D'où le rôle primordial joué par le capital humain.

Par ailleurs, la mondialisation joue un rôle, de plus en plus important, dans l'accélération des réformes du marché du travail et de la formation. En effet, l'abolition des frontières, le décloisonnement des marchés et l'ouverture des économies commencent à avoir des conséquences importantes sur l'organisation du travail de la main-d'œuvre. Les différentes fusions et acquisitions auxquelles nous assistons auront très tôt des conséquences sur l'organisation des entreprises entraînant un accroissement des besoins en matière de R&D. On assiste aujourd'hui à de nouvelles configurations organisationnelles dans lesquelles l'interactivité occupe une place de choix. Dans ce nouveau modèle interactif, l'innovation et l'apprentissage permanent vont de pair avec une articulation plus étroite avec des marchés marqués par la différenciation, la nouveauté, la qualité et le service. Ces nouveaux principes de compétitivité impliquent l'existence d'un vivier important de main d'œuvre qualifiée.

Parce que la technologie est plus globale que par le passé, l'aptitude à l'utiliser avec efficacité et profit dépend de la qualité des relations entre recherche et entreprises, de la nature des programmes publics, des formes d'organisation des droits de propriété intellectuelle et bien sûr de la formation et de la polyvalence de la main d'œuvre, à condition que cette dernière soit disponible en quantité suffisante.

Et c'est là où un pays comme la Tunisie peut profiter de ces nouvelles configurations pour « tirer son épingle » du jeu de la mondialisation. Ce pays s'est, en effet, engagé dans un processus d'insertion dans l'économie mondiale (accords d'association avec l'Union européenne, accord d'Agadir, pourparlers avec l'OMC,...). Cette ouverture est importante et peut générer une

croissance forte et durable. La politique de réformes mise en place par les autorités tunisiennes depuis le début des années quatre vingt a contribué à maintenir une croissance stable et durable. Cependant, pour importantes qu'elles soient, ces réformes n'ont pas pu modifier la structure des échanges. Le commerce extérieur tunisien n'a pas encore connu de saut qualitatif et la spécialisation dans des produits à faible valeur ajoutée ne permet pas d'envisager de changement radical, du moins dans le court et moyen termes. De même la présence étrangère, à travers les investissements directs étrangers (IDE), n'a pas produit les effets escomptés. Les effets de débordement des IDE n'ont pas eu lieu, malgré le développement récent de nouvelles activités liées aux secteurs d'internet, télécommunication, offshoring...

Dès lors, le rôle de l'Etat devient crucial pour accélérer les réformes tant au niveau de la formation qu'au niveau de la gouvernance.

Pour bien saisir le chemin à parcourir, nous fournissons quelques chiffres sur le niveau d'instruction de la population active tunisienne. En 2001, la main d'œuvre sans qualification représentait 60% du total de la population active, le niveau intermédiaire 30% et le supérieur 10%. Pour la même année, et à titre de comparaison, la main d'œuvre sans qualification représentait en Europe 20% du total, les qualifications intermédiaires 60% et les supérieures 20%. Ceci montre que la restructuration de l'économie tunisienne passe impérativement par l'amélioration du niveau d'instruction de la population active, et en particulier le niveau intermédiaire. De même, la formation professionnelle, avec toutes ses composantes, est à même d'améliorer l'employabilité et la mise à niveau des entreprises tunisiennes.

L'objectif affiché par le gouvernement est d'arriver 50% pour les qualifications intermédiaires à l'horizon 2011.

Dans ce cadre, les besoins en FP ont été estimés pour le 11^{ème} plan (2007-2011) à 337000 lauréats ; ce qui donne une estimation annuelle moyenne de 67000 lauréats.

C'est dans ce sens que le gouvernement tunisien a mis en place un plan de réorganisation de la formation professionnelle et de l'emploi afin de mieux de répondre aux impératifs quantitatifs et qualitatifs du marché du travail.

Les études et rapports concernant les aspects institutionnels de la formation professionnelle sont assez nombreux (Agence française de Développement, OCDE, UNESCO, gouvernement tunisien...). Il n'est pas question pour nous dans le cadre de ce travail de revenir en détail sur ces aspects. En revanche, nous essaierons de mettre en exergue les points faibles et les points forts de la formation professionnelle et les développements récents qu'a connus ce secteur.

2. La formation professionnelle en Tunisie

La formation professionnelle en Tunisie est assurée par des acteurs privés et publics. Les organismes publics sont les différents ministères techniques qui prodiguent des formations dans les domaines dont ils ont la charge. Le plus important est le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, créé en 1990 et dont relève l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP). Mais il existe d'autres opérateurs tels que les Ministères de l'Agriculture, du Tourisme et de l'Artisanat, de la Santé Publique. L'ATFP assure une tutelle pédagogique sur l'ensemble des intervenants publics dans le domaine de la FP et délivre les autorisations aux organismes privés prestataires de formation. C'est en 1993 que les dispositions de la loi d'orientation de la formation professionnelle ont été promulguées. Cette loi comblait un vide juridique et visait la concentration et la coordination de la formation professionnelle. Elle visait aussi l'organisation du secteur privé de la formation professionnelle, de la formation initiale, et de la formation continue ainsi que l'homologation des diplômes et certificats de formation professionnelle.

A partir 2002, la tutelle de la formation professionnelle a été assurée par le ministère de l'Education et de la Formation, endossé d'un secrétariat d'Etat chargé de la formation professionnelle.

2.1. La formation initiale

La loi de 1993 a défini la formation initiale comme ayant " pour but de dispenser une formation générale de base, et de conférer des capacités et connaissances professionnelles, en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée. Elle prépare à l'entrée dans la vie professionnelle à tous les niveaux de qualification, et facilite l'accès à des formations ultérieures."

Après une formation initiale, les diplômes délivrés sont de trois niveaux :

- Le Certificat d'Aptitude Professionnelle qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale d'une année après l'enseignement de base.
- Le Brevet de Technicien Professionnel qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale d'une année après la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire ou après l'obtention du Certificat d'Aptitude professionnelle dans une spécialité de même nature.

- Le Brevet de Technicien Supérieur qui sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale de deux années après le Baccalauréat ou après l'obtention du Brevet de Technicien Professionnel dans une spécialité de même nature.

Il existe, par ailleurs, d'autres formations qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme qu'on appelle communément formation non diplômante. Elles sont prodiguées par des centres qui relèvent de l'Union Nationale des Femmes Tunisienne et des centres de la Jeune Fille Rurale. Ces centres aident les jeunes filles à s'insérer dans la vie active à travers des formations dans le domaine de la santé (par exemple nutrition, petite enfance...), mais aussi des formations dans des spécialités agricoles et artisanales.

2 .2. La formation continue

La formation continue a été définie comme ayant "pour objet de consolider les connaissances générales et professionnelles acquises, de les développer et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail ; elle vise également à conférer d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle, et à assurer la promotion sociale et professionnelle des travailleurs".

Pour encourager et développer la formation continue au sein de l'entreprise, les autorités tunisiennes ont utilisé plusieurs instruments tels que la taxe sur la formation professionnelle (TFP). Cette dernière est calculée sur la base de la masse salariale (1% pour les entreprises manufacturières, 2% pour les autres). Le second instrument mis en place par l'Etat tunisien est le Programme National de Formation Continue (PRONAFOC). Ce dernier finance les actions de formations engagées par les entreprises de petites et moyennes tailles (employant moins d'une centaine de personnes). Ce programme a connu une refonte totale en 2001 (décret du 27 mai 2001). Cette dernière visait à ce que le système de financement de la formation continue soit assuré par la demande et non plus par l'offre.

2.3. MANFORME

Les autorités tunisienne ont crée, avec l'aide et l'appui technique et financier de la Banque Mondiale, de l'Union européenne et l'Agence Française de Développement (AFD), un programme de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi en créant de nouveaux centre de formation ou en réhabilitant les centres déjà existants. Ce programme fournit plusieurs indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant le suivi des actions de développement de la formation professionnelle sur une période de 7 ans (1996-2002). Le dispositif vise à mieux maîtriser les coûts de la formation professionnelle, à mieux cibler le public concerné et à appuyer le management des structures de la formation professionnelle. Il s'agit aussi d'adapter une démarche qualité dans chaque processus d'offre de demande de formation professionnelle (UNESCO, 2000). Trois lignes de crédit ont été mobilisées ; la dernière finissant en 2008.

3. Evolution des effectifs de la formation professionnelle

3.1. La formation initiale

« La formation professionnelle initiale a pour but de dispenser une formation générale de base, et de conférer des capacités et connaissances professionnelles, en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée » (loi de février 1993). Cette formation initiale est sanctionnée par l'un des trois diplômes

- i) Certificat d'Aptitude Professionnelle,
- ii) Brevet de Technicien Professionnel,
- iii) Brevet de Technicien Supérieur.

La loi de 1993 distingue la formation normalisée (sanctionnée par un diplôme) et la formation à caractère social.

3.1.1. La formation normalisée

La formation normalisée est celle qui est en conformité avec les normes définies par la loi d'orientation de la formation professionnelle, promulguée en 1993, notamment concernant les conditions d'accès aux différentes filières sanctionnées par les diplômes du Certificat d'Aptitude Professionnelle, du Brevet de Technicien Professionnel et du Brevet de Technicien Supérieur.

La capacité d'accueil de la formation normalisée au sein des centres de FP a été multipliée par trois en 1997 et 2005.

Tableau 1 : Evolution des effectifs de la formation normalisée

	1997	2001	2005
Secteur public	18303	33427	52160
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P)	12834	27363	45080
Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (A.V.F.A)	1229	1143	1335
Office National du Tourisme (O.N.T)	1827	2076	2258
Ministère de la Santé Publique (M.S.P)	2285	2516	2971
Ministère de la Défense Nationale (M.D.N)	128	329	516
Secteur privé	170	1398	3837
Total	18473	34825	55997

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, Tunisie.

On remarque, d'après le tableau 1, que l'effectif a été multiplié par 3 entre 1997 et 2005, mais la part du secteur privé demeure faible. Le nombre de stagiaires du secteur privé est de 3837, ce qui représente 30% des capacités de ce secteur, estimées à 12000 stagiaires. On reviendra plus loin sur les faiblesses inhérentes à ce secteur.

Par ailleurs, l'ATFP compte actuellement 134 centres répartis de la manière suivante:

- 47 centres sectoriels
- 60 centres de formation et d'apprentissage
- 14 centres de la jeune fille rurale
- 13 centres de formation et d'apprentissage aux métiers de l'artisanat.

Tableau 2 : Evolution du nombre de diplômés de la formation normalisée

	1997	2001	2005
Secteur public	8043	13033	15333
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P)	5832	10653	12603
Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (A.V.F.A)	676	588	585
Office National du Tourisme (O.N.T)	808	867	682
Ministère de la Santé Publique (M.S.P)	603	644	1167
Ministère de la Défense Nationale (M.D.N)	124	281	296
Secteur privé	N'existe pas	250	1200
Total	8043	13283	16533

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006 Tunisie.

3.1.2. Formation à caractère sociale

La formation dispensée dans les centres de la jeune fille rurale et dans ceux qui relèvent de l'association de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne n'est pas considérée comme normalisée au sens de la loi d'orientation de la formation professionnelle. Cette formation s'adresse à une population vulnérable, avec des modules dans le domaine de l'éducation, la planification familiale, la santé... Cette formation a été enrichie par d'autres modules permettant aux jeunes filles de développer des activités génératrices de revenus (arboriculture, aviculture, artisanat...).

L'effectif de la formation à caractère social a diminué de façon sensible passant de 63000 formés en 1997 à 56000 en 2005.

Tableau 3 : Evolution des effectifs de la formation à caractère social

	1997	2001	2005
Secteur public	38192	44018	36613
Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (A.T.F.P) (Formation professionnelle, Centre de la jeune fille rurale et artisanat)	38192	44018	36613
Secteur privé	21960	12102	13899
Union Nationale de la femme Tunisienne	3000*	3346	5407
Total	63152	59466	55919

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006, Tunisie.

* Il s'agit d'une approximation

On remarque une diminution drastique du nombre de formés dans le secteur privé passant de 21960 en 1997 à 13899 en 2005.

3.2. La formation continue

La formation continue au profit des salariés des entreprises peut être appréhendée à travers deux instruments de financement : la taxe sur la formation professionnelle et le Programme National de Formation Continue (PRONAFOC).

Tableau 4 : Programme National de Formation Continue (PRONAFOC).

	1997	2001	2005
Nombre d'entreprises	74736	109816	171772
Effectifs formés	1948	2436	4497

Source : Ministère de l'Education et de la Formation, 2006, Tunisie.

En 2001, les autorités tunisiennes ont revu les outils et les procédés de la formation continue pour confirmer le principe de l'association avec les universités et les professionnels, dans l'élaboration, l'exécution programmes et leur évaluation.

Le nombre d'entreprises concernées par ces programmes a augmenté de manière continue passant de 74736 en 1997 à 171772 en 2005. De même, l'effectif formé est passé de 1948 à 4497 pendant la même période.

Au-delà des aspects quantitatifs relatifs à la formation professionnelle, il serait opportun de faire une lecture critique de cette évolution

4. Les difficultés et les défis

4.1. Le manque de complémentarités entre la formation professionnelle, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur

Le rattachement du secteur de la formation professionnelle à celui de l'éducation nationale, opéré en septembre 2002, constitue à n'en pas douter un pas important dans le processus de qualification des ressources humaines afin qu'elles répondent aux besoins de l'économie nationale. Cependant, dans les faits chaque secteur continue à opérer dans son domaine, de sorte qu'il n'existe une véritable fusion entre eux. On peut parler plutôt d'un rattachement administratif.

Il n'existe pas non plus de passerelles entre l'enseignement général et la formation professionnelle d'une part et l'enseignement supérieur d'autre part. Les raisons sont multiples. On peut citer le manque de cellules d'orientation des élèves vers la formation professionnelle, et ce à tous les niveaux de l'enseignement scolaire. De même, il manque des passerelles entre les parcours professionnel et classique de sorte qu'il n'existe pas une véritable interaction entre les deux. Les problèmes d'abondants précoce des études ne sont pas pris assez au sérieux par les responsables.

4.2. La persistance de l'image négative de la formation professionnelle auprès des jeunes

La formation professionnelle véhicule toujours une image négative malgré les efforts des responsables politiques. Les causes de la persistance de cette image négatives sont assez connues : le manque de la culture de métier et d'apprentissage, le refus des élèves de poursuivre des études dans des domaines peu valorisants (bâtiment, tôlerie...), malgré l'existence de demandes d'embauche forte de la part des entreprises, l'inefficacité du système d'orientation qui ne permet pas aux élèves les plus méritants issus de la formation professionnelle d'intégrer l'enseignement supérieur. Sans oublier l'inexistence de campagne de sensibilisation, auprès des élèves et de leurs parents et même de l'opinion public de manière générale, sur les caractéristiques des métiers proposés par les organismes de la formations professionnelle ainsi que les opportunités offertes par ce créneau .

4.3. Persistance des formations à caractère social

Malgré la mise en place du programme « l'école de demain », le nombre d'élèves qui quittent l'école avant de décrocher un diplôme ou d'obtenir les pré-requis pour rejoindre un centre de la formation professionnelle demeure important. Ceci oblige les responsables à accepter des élèves dans des formations non diplômantes.

4.4. Incapacité du système à anticiper les besoins de l'économie

Le dispositif de formation professionnelle tel qu'il est conçu actuellement a montré ses limites dans la mesure où il a été incapable d'anticiper l'évolution des métiers et les besoins du marché du travail dans certains secteurs. Il en est ainsi des secteurs du textile, cuir et chaussures qui ont connu des bouleversements importants, suite à la fin des accords multifibres. En même temps, le nombre de stagiaires dans ces mêmes secteurs a continué à évoluer de manière ascendante. L'ouverture de nouveaux centres de formation (ou la réhabilitation des anciens) a suivi le même rythme d'évolution. La conséquence de ce dysfonctionnement est que la capacité de formation dans ces secteurs a été largement supérieure aux besoins du marché.

4.5. Manque d'interaction entre les centres de formation et les autres établissements

Le système de formation professionnelle n'est pas assez intégré dans son environnement économique. Les raisons sont multiples : i) difficulté dans la mise en place des conseils d'établissement, ii) lenteur dans l'exécution des décisions, iii) manque de structures intermédiaires entre le dispositif de formation et les établissements en charge de l'économie et des affaires, iv) faiblesse de l'encadrement des stagiaires lors de leurs passage dans les entreprises.

4.6. Lacunes au niveau de la formation continue

Grâce aux différentes réformes entreprises par les autorités publiques, on a assisté à une amélioration substantielle de la rentabilité de la formation continue. Cependant, des problèmes subsistent toujours, en particulier ceux relatifs à aux complications au niveau des procédures administratives. La formation continue souffre aussi du manque de compétences pour gérer les formations. De manière générale, on peut dire qu'il n'existe pas une stratégique claire de gestion et de développement des ressources humaines. Le manque de professionnalisme de certains

intervenants dans le domaine de la formation continue a affecté la qualité des formations dispensées.

4.7. Faiblesse du rendement du secteur privé

Le rendement du secteur privé de formation professionnelle demeure faible. En effet, le nombre de stagiaires ne dépasse pas 30% des capacités offertes dans ce secteur. Cette faiblesse est due à la croissance des capacités offertes gratuitement par le secteur public, au manque de diversité des formations offertes, mais aussi à la non réactivité de l'offre de formation dans ce secteur et les besoins, en constante évolution, du marché de l'emploi.

5. Quelques éléments de conclusions

La Tunisie a été parmi les premiers pays arables à connaître la transition démographique. Cependant la population active continue à augmenter et la Tunisie connaît, à l'instar des autres pays nord-africains, des problèmes d'emploi et d'insertion des diplômés. Ce phénomène est dû à la conjonction de plusieurs éléments. D'abord, l'arrivée sur le marché du travail d'une classe d'âge nombreuse, ensuite la place de plus en plus importante prise par les femmes dans l'économie tunisienne. Et enfin, l'amélioration du niveau moyen d'instruction de la population active.

L'économie tunisienne se trouve confronté au problème majeur de l'absorption de ces nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cette dynamique du marché du travail doit être mise en parallèle avec l'option d'ouverture que ce pays a très tôt choisi. Cette ouverture a eu pour conséquence une explosion de la demande en diplômes intermédiaires. En même temps, la réforme du système de FP tardait à venir. Cette refonte n'est en effet pas très ancienne, elle ne date que d'une quinzaine d'année.

En tout cas, une vision globale de la FP a vu le jour en 1993 et elle était salutaire. Avant cette réforme, le système de formation a été d'un « autre âge ». La scolarité n'était pas obligatoire, les taux de déperdition étaient très élevés dans les différents cycles scolaires, tout en excluant un nombre important de jeunes sans qualification. Au même moment, la FP était une « voie de garage » réservée aux jeunes en difficultés exclus du système scolaire et gérée par le ministère des affaires sociales. Les diplômes délivrés par les centres de FP relevant de ce dernier n'étaient reconnus ni par le ministère de tutelle ni par les employeurs. Ainsi, on assistait à la coexistence de

deux système, l'un géré par le ministère de l'éducation nationale et l'autre par le ministère des affaires sociales.

La réforme de 1993 est importante car elle était en rupture totale avec la logique qui sous-tendait le fonctionnement de la FP. Les résultats n'ont pas tardé à suivre puisque le nombre de diplômés a connu une évolution sans précédent.

Cependant, malgré ces progrès remarquables, la FP continue à souffrir de maux et de lacunes qui perdurent : manque d'interactions et de passerelles entre le système de formation générale et celui de la FP, incapacité du système à anticiper les évolutions futures des métiers et les besoins de l'économie, persistance de l'image négative de la FP auprès du grand public et des entreprises... D'où l'importance du rôle de l'Etat pour corriger ces dysfonctionnements et encourager les élèves à choisir la voie de la FP, d'autant plus que l'économie tunisienne a grand besoin de ce type de formation.

Bibliographie :

AFD (2005), « Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Tunisie».

<http://www.afd.fr/jahia/webdav/site/myjahiasite/users/administrateur/public/publications/notesetdocuments/AFD14.pdf>

Institut d'Etude Quantitative (2008), « Rapport Annuel sur l'Economie du Savoir 2007. Ministère du Développement et de la Coopération Internationale. IEQ, République Tunisienne.

Ministère de l'Education et de la Formation (2006), « Les acquis de la formation professionnelle au niveau national ». Tunis octobre 2006.

Ministère de l'Education et de la Formation (2006), « Statistiques de la formation et de l'éducation 2006-2007 ». Tunis 2006.

UNESCO (2000), « L'évaluation de l'éducation pour tous à l'an 2000. Rapport Pays : Tunisie ». http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/tunisia/rapport_1_.html

Formation professionnelle et croissance économique

Quelles interactions dans les cas du Maroc et la Tunisie ?

Jamal BOUOIYOUR
CATT, Université de Pau
jamal.bouoiyour@univ-pau.fr

Saïd Hanchane
Lest – CNRS, Aix Marseille

Avril 2008

Résumé

Pour estimer les déterminants du long terme de la croissance économique au Maroc et en Tunisie, un modèle de Solow augmenté a été estimé. Le capital humain général et puis de type formation professionnelle (FP) ont été introduits dans les estimations. Les résultats montrent que la Tunisie, qui a opté pour une politique de généralisation de l'enseignement très tôt, a su tirer profit de cette situation pour se placer sur un sentier de croissance largement supérieur à celui du Maroc. Cependant, les deux pays ne profitent pas des externalités que procure l'ouverture au commerce. De même, on a relevé le manque de complémentarité entre le capital humain (général et de type formation professionnelle) et l'ouverture. Enfin, nos résultats suggèrent que le Maroc, contrairement à la Tunisie, a su tirer profit du dispositif la FP, grâce à une politique plus volontariste et à la mise en place de réformes audacieuses, et ce malgré l'existence du problème d'image de la filière de la FP.

Mots clés : Modèle de Solow augmenté, Capital humain, Formation professionnelle, Ouverture.

1. Introduction

Le développement englobe une croissance économique soutenue sur une longue période, mais aussi des progrès en termes de santé publique, d'accès au service publique, à un logement décent et à une éducation de qualité. Dès lors, un consensus s'est dégagé, tant parmi les décideurs que les universitaires (sous certaines conditions), sur le rôle du capital humain (Lucas, 1988) dans l'accélération de la croissance et l'intégration dans l'économie mondiale. D'ailleurs, la théorie de la croissance endogène insiste non seulement sur la qualité de l'éducation, mais aussi sur la recherche-développement (Romer, 1990) et sur le secteur public (Barro, 1990), comme déterminants fondamentaux de la croissance. Des études récentes ont aussi insisté sur la qualité des institutions comme préalable à la croissance et au développement.

Plus précisément, l'objet du renouvellement de la théorie de croissance et du développement est d'essayer de préciser la nature du changement technique et de l'accumulation du capital humain afin de mieux cerner la compréhension de leurs influences sur la dynamique de la croissance économique d'un pays. Il est évident qu'aujourd'hui la croissance économique dépend, en grande partie, de la composition de la force de travail en terme de qualification.

Si sur le plan théorique cette relation est bien établie, les validations empiriques sont moins affirmatives. Les travaux pionniers de Mankiw, Romer et Weil (1992) ont affirmé de manière claire l'impact de l'éducation sur la croissance économique, malgré les hypothèses restrictives concernant le progrès technique. Ce n'est pas le cas d'autres travaux utilisant des modélisations économétriques plus poussées. Ainsi, Caselli (1996), utilisant des données de panel, a-t-il trouvé une relation négative entre le capital humain et la croissance économique. Islam (1995) trouve la même relation négative entre ces deux variables ; ce qui contredit évidemment les travaux microéconomiques et les développements récents de la théorie de la croissance endogène. D'autres travaux plus récents ont essayé de définir le capital humain de manière plus fine en tenant compte de son hétérogénéité (apprentissage, dépenses d'éducation...) et son interaction avec l'environnement socio-économique et les institutions. Ainsi, a-t-il été démontré, par exemple, que l'éducation impacte positivement la croissance dans des pays où la corruption est faible.

En ce qui concerne le Maroc et la Tunisie, il faut dire que la situation est contrastée même si l'on arrive à déceler des éléments communs. En effet, aux lendemains de leur indépendance, ces pays étaient dans l'obligation de développer leurs systèmes d'éducation suite au départ des européens qui détenaient des emplois qualifiés, lutter contre un analphabétisme massif et construire les fondements d'Etats modernes. Mais au début des années 80, ils se sont

retrouvés face à une crise aggravée de la dette publique accompagnée d'un service public très peu performant et un secteur privé dont l'activité est fortement limitée. Ces conditions les ont amenées à négocier des plans d'ajustement structurel avec les institutions financières internationales : 1983 pour le Maroc, 1986 pour la Tunisie. Ces programmes ont mis l'accent sur des mesures structurelles visant à améliorer la faculté d'adaptation des systèmes productifs afin d'assurer une croissance durable, la création d'emploi et le développement. Ils sont cependant soumis à des conditions préalables. Celles-ci renvoient notamment, pour le court terme, à des politiques de stabilisation macroéconomique en vue de combler le déficit budgétaire et le déficit commercial (Berkane, 2004). Sur le long terme, il fallait surtout veiller à une meilleure allocation des ressources pour donner des fondements sains à une croissance et à un développement pérennes.

L'objectif de ce chapitre est d'évaluer empiriquement l'impact du capital humain, en particulier celui relatif à la formation professionnelle, sur les performances du Maroc et de la Tunisie en terme de croissance économique. Nous testerons cette relation dans le cadre de la politique d'ouverture (à travers le commerce).

La section 2 sera consacrée à un bref rappel de la relation capital humain, ouverture et croissance dans le cas marocain et le cas tunisien. La section 3 rappellera quelques faits stylisés sur l'ouverture. La section 4 fera l'objet d'une application empirique des déterminants à long terme de la croissance économique dans les deux pays, tout en insistant sur le rôle de la formation professionnelle. La section 5 conclura enfin ce chapitre.

2. Capital humain, ouverture et croissance au Maroc et en Tunisie : quelques éléments d'analyse

Le Maroc et la Tunisie ont choisi depuis leur indépendance, contrairement à l'Algérie par exemple, de s'inscrire dans une démarche libérale, avec une ouverture bien prononcée vers l'extérieur, et en particulier, vers les pays occidentaux. Dès lors, l'enjeu que constitue la question de la formation du capital humain mérite d'être mis en parallèle avec le contexte d'ouverture aux échanges internationaux dans lequel le Maroc et la Tunisie ont volontairement choisi de s'inscrire. Cette ouverture s'est confirmée avec la signature de plusieurs d'association; avec l'Union européenne au milieu des années quatre vingt dix, puis avec les pays arabes (accord d'Agadir)...

Si l'on examine de plus près les performances des économies maghrébines (Maroc et Tunisie), on trouve qu'elles se heurtent à un problème majeur, c'est celui de la faiblesse de

l'accumulation du capital physique. L'épargne nationale étant faible, le recours à l'épargne étrangère - *via* les investissements directs étrangers (IDE) - n'est pas suffisant ; d'où la recherche d'autres sources de croissance. Dans ce cadre, une éducation adaptée aux besoins de ces économies et une technologie basée sur les savoir-faire locaux sont des voies à développer.

L'éducation en tant que valorisation du capital humain contribue directement au développement économique de manière générale et au potentiel scientifique et technique en particulier. En permettant d'améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre et sa mobilité, l'éducation participe directement à l'amélioration de la productivité globale des facteurs (PGF).

Une grande partie des travaux issus du développement par l'éducation insiste aujourd'hui sur la nécessité de mettre en place des politiques publiques valorisantes de la formation professionnelle et continue et de professionnalisation de l'enseignement de façon générale. Les systèmes éducatifs maghrébins ont été, en effet, pendant très longtemps fondés sur une éducation de masse dont les succès sont très relatifs et sur une pondération élevé en faveur du capital humain général. Dans l'objectif de doter le système productif de qualifications intermédiaires facilement mobilisables et nécessaires à l'assimilation des technologies importées permettant à leur tour de tirer profit des externalités potentielles des IDE, l'accent est souvent mis sur le secondaire. La « professionnalisation de l'enseignement » peut donc être vue comme une réponse aux difficultés engendrées par une scolarisation de masse au sein du cycle collégial (ou moyen) et au niveau de l'enseignement secondaire (niveau lycée).

Dans les pays du Maghreb, comme dans l'ensemble des pays en développement, l'orientation de l'effort public vers une éducation de masse a été, certes, socialement utile mais elle a été faite au dépens de la qualité de l'enseignement. La crise des systèmes éducatifs maghrébins, notamment en Algérie et au Maroc, est manifeste par leur faible contribution à la croissance et au développement. Dès 1983, Behrman et Birdsall attirent l'attention sur le fait que la qualité des études primaires est supérieure à la rentabilité associée à l'augmentation des effectifs dans le primaire dans les pays en voie de développement de façon générale.

Dans ces conditions, les pays du Maghreb ne peuvent que faiblement bénéficier à long terme des retombées de l'ouverture commerciale sur la croissance de leurs économies. Plus particulièrement, les IDE qui s'installent dans ces pays cherchent généralement un avantage comparatif par le Dumping social qui structure le système productif des trois pays de façon générale. Car au-delà des modèles traditionnels qui supposent que les retombées technologiques sont exogènes et automatiques et ne dépendent d'aucun mécanisme de transmission, l'endogénéisation des « spillovers » repose, au contraire, sur les préalables au transfert

technologique qui dépendent des caractéristiques générales du pays hôte (capital humain, formation, apprentissage, rôle des institutions, aptitude technologique...).

En dehors de ces arguments qui mettent au centre des stratégies de développements, via l'ouverture commerciale, des systèmes d'éducation et de formation aptes à produire des qualifications intermédiaires pour l'assimilation des technologies importées, le faible rôle, au sein des pays du Maghreb, des politiques d'éducation et de formation dans la croissance s'explique aussi par la paradoxe de Pritchett (2001). Il établit sur un échantillon de pays en développement, parmi lesquels figurent les pays du Maghreb, que l'effet de la croissance du nombre moyen d'années d'éducation par travailleur sur la croissance du PIB par tête est négatif et significatif.

Pritchett (2001) avance trois hypothèses pour expliquer ce résultat paradoxal et qui sont en lien direct avec les modèles sociétaux de la relation Formation-Emploi des trois pays.

En premier, lieu l'environnement institutionnel de ces pays pourrait être tel que des activités rentables individuellement mais contre-productives socialement, notamment la « recherche de rentes » constitue le principal débouché des diplômés. Le secteur public a absorbé jusqu'aux programmes d'ajustement structurel une part importante des diplômés dans les trois pays alors que sa productivité est souvent faible. Il est même possible que l'augmentation du nombre de jeunes diplômés accroisse la pression sur les gouvernements pour qu'ils créent ou maintiennent des emplois publics indépendamment de leur contribution productive.

En deuxième lieu, faute de transformation structurelle de l'économie suffisamment rapide, la demande de travail qualifié peut stagner alors même que les progrès de la scolarisation en accroissent fortement l'offre : l'augmentation du niveau d'éducation de la population peut déclencher une baisse de son rendement, d'où la corrélation négative entre éducation et croissance des revenus. Cette hypothèse pourrait s'appliquer aux pays du Maghreb dont la croissance a toujours été très faible. Certains travaux (Teuling et Van Rens, 2003) trouvent, à partir de données internationales, qu'en moyenne une élévation d'une année du niveau moyen d'éducation de la population réduit le rendement privé de 1.5% et le rendement social de 4%.

En dernier lieu, on peut évoquer la mauvaise qualité des écoles dans les pays du Maghreb et plus généralement dans beaucoup de pays en développement. Dans ces conditions, certains avancent que l'augmentation du nombre d'années d'études pourrait n'avoir guerre créée de capital humain.

La grande partie des travaux traitant la problématique du développement par l'éducation mettent l'accent sur la nécessité pour les pays en développement, de façon générale, de mettre en place des politiques publiques de professionnalisation de l'enseignement, notamment au niveau du secondaire, afin de doter le système productif de qualifications intermédiaires et pouvoir tirer

profit des externalités potentielles des IDE. Ces travaux insistent aussi pour que les politiques éducatives soient accompagnées de politiques économiques favorisant la création d'emplois productif offrant au capital humain une rémunération suffisante et des conditions de valorisation de qualité.

La « professionnalisation de l'enseignement » peut donc être vue comme une réponse aux difficultés engendrées par une scolarisation de masse au sein du cycle collégial (ou moyen) et au niveau de l'enseignement secondaire (niveau lycée) : il s'agit de rapprocher l'école des besoins de l'économie, notamment privée, en vue d'apporter les qualifications nécessaires.

Pour répondre aux attentes sociales autant qu'aux incitations des organismes internationaux, le Maroc et La Tunisie ont impulsé une série de réformes éducatives d'ensemble : Charte nationale de l'éducation et de la formation adoptée en 2000 au Maroc et Loi d'orientation du 23 juillet 2002 en Tunisie⁹³. Mais l'enseignement professionnel est pris dans une double « tenaille » socio-politique : d'un côté, la formation générale prédomine comme référent légitime partagé, même si cette préférence sociale tend à s'atténuer; de l'autre, la professionnalisation au sein du système scolaire se trouve concurrencée par la formation professionnelle sur le tas, en particulier dans l'artisanat et le secteur informel. Plus généralement, la formation professionnelle initiale risque toujours d'être assimilée à une voie de relégation, si les qualifications obtenues sont confrontées à une valorisation d'autant plus incertaine que pèsent des réputations de faibles qualités de l'offre et que joueront des difficultés liées à la faible maîtrise de la langue d'apprentissage – le français – par des élèves souvent stigmatisés par l'échec scolaire.

Il nous faudra aussi tenir compte de l'existence de différentes modalités d'enseignement (formation professionnelle scolaire, alternance école-entreprise dans un cadre public, apprentissage structurée sous l'égide de la chambre des métiers), d'une pluralité de filières qui peuvent constituer des alternatives au choix dual entre poursuite de la formation générale et sortie définitive du système éducatif, et des implications différenciées des professions concernées dans la formation.

C'est à l'ensemble de ces questions que cette étude essaiera d'apporter des éléments de réponses.

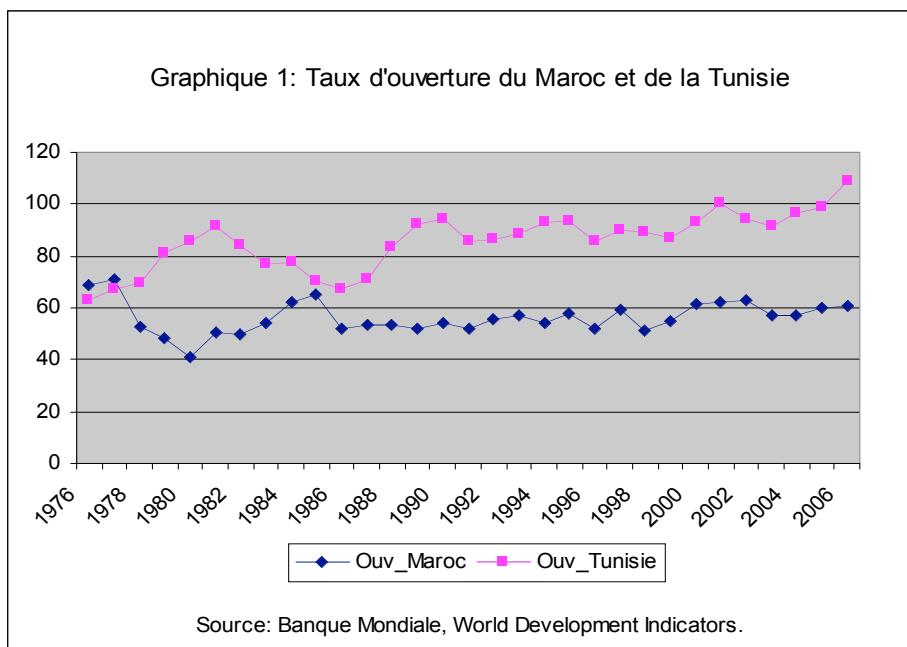
Mais avant de développer de ces éléments, nous souhaitons revenir brièvement sur les similitudes des deux pays, à travers des faits stylisés. Et ce afin de montrer de manière claire le rôle de l'éducation et de la formation dans la différenciation des deux trajectoires de croissance et de développement.

⁹³ Mise sur pied en Algérie d'une Commission nationale qui devrait déboucher prochainement sur de nouvelles dispositions législatives

3. Faits stylisés

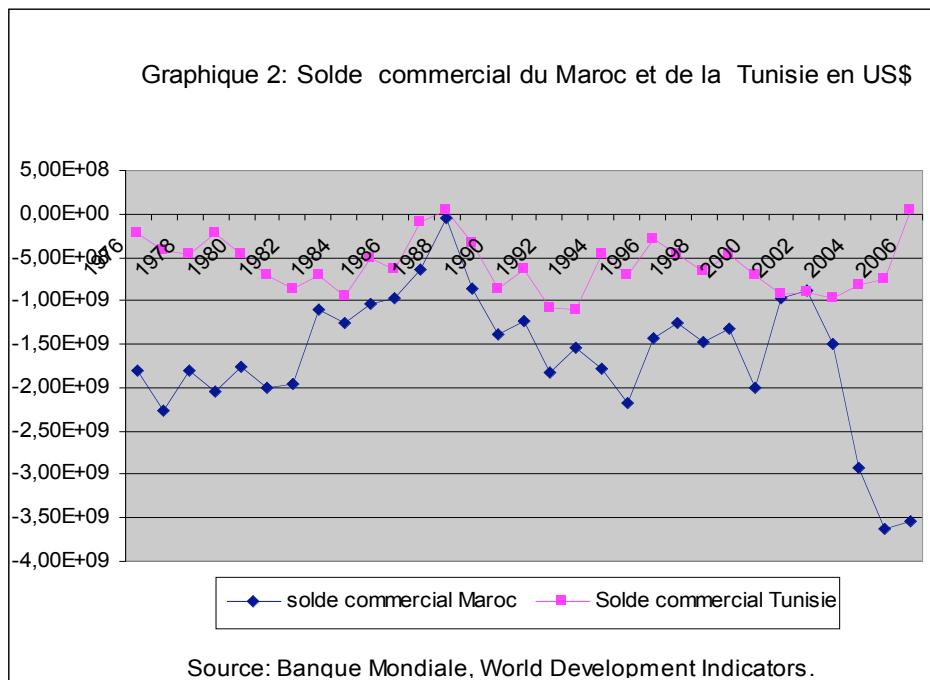
3.1. Echanges commerciaux

Sur le plan des échanges commerciaux, et sous un angle purement quantitatif, le Maroc comme la Tunisie observent globalement des taux d'ouverture élevés, même comparativement à des pays industrialisés. En 2006, le taux d'ouverture (biens et services) a été de 60,5% pour le Maroc et 108,7 pour la Tunisie (Voir graphique1). Toutefois, si nous différencions cet indice d'ouverture globale moyen selon l'ouverture aux exportations et aux importations, l'ouverture apparaît plus clairement comme une dépendance vis-à-vis de l'extérieur qu'une réelle compétitivité internationale, surtout dans le cas marocain . Ce qui se traduit par une dégradation de la balance commerciale dans ce dernier cas (Voir graphique 2).



Globalement, les taux d'ouverture relatifs aux exportations ont évolué à la hausse, notamment pour la Tunisie, marquant ainsi une volonté de restructuration des économies suite à l'échec de la politique de développement autocentré. Pour autant, ni l'adoption en 1983 du plan d'ajustement structurel (PAS) sous l'égide de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International, ni la mise en œuvre, au milieu des années 1980 au Maroc, des politiques de déréglementation commerciale visant à un développement orienté vers l'extérieur n'ont eu les effets bénéfiques escomptés sur la croissance des exportations, comme l'atteste la faible part des

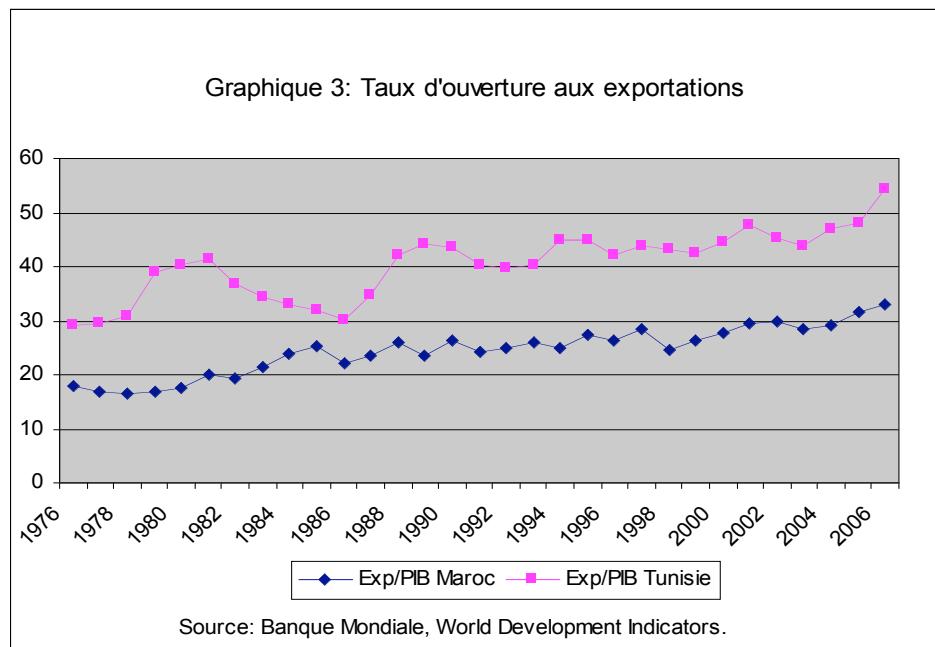
exportations dans le PIB (graphique 3). La hausse de la part des importations dans le PIB est quant à elle générale, et se vérifie d'ailleurs pour l'ensemble des pays de la région MENA, même si dans le cas marocain, on remarque une stabilisation (graphique 4). En revanche, les importations continuent de grimper au Maroc, ce qui creuse le déficit commercial de ce pays comme on l'a précisé précédemment (graphique 2).



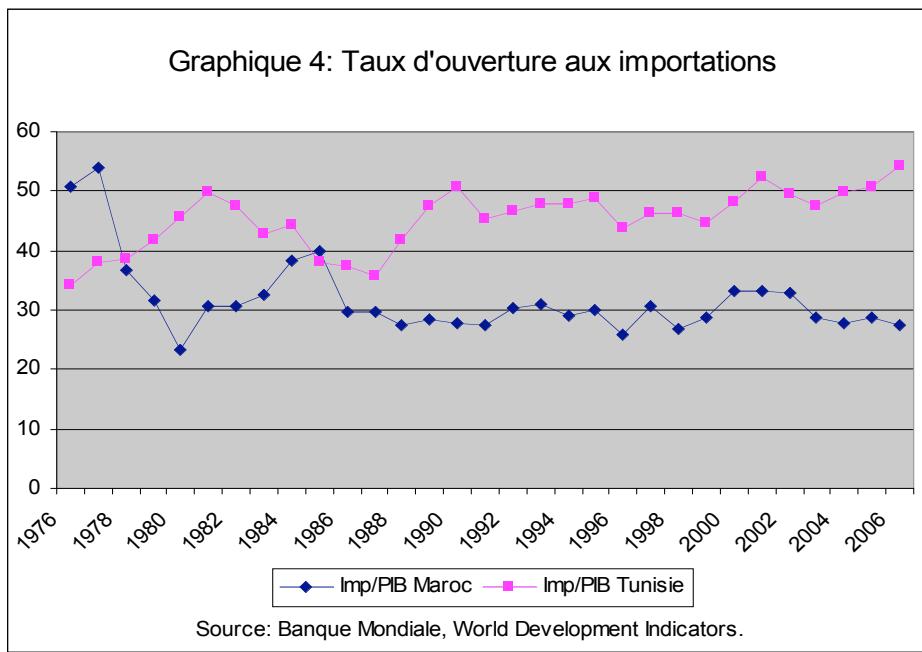
Au-delà, cette ouverture fait que les économies marocaine et tunisienne restent extrêmement dépendantes des aléas du commerce international. Cette dépendance semble s'accroître à travers les politiques de promotion des exportations. Les politiques de déréglementation se sont traduites essentiellement par un accroissement des importations. Ceci, conjugué aux effets d'instabilité des exportations, a eu pour conséquence une accentuation de la vulnérabilité de la croissance économique.

Malgré des caractéristiques communes entre les structures des exportations des économies marocaine et tunisienne, les pays ont des spécificités qui apparaissent surtout au niveau des performances commerciales. Dans les deux pays les produits manufacturiers représentent une part importante des exportations. Notons toutefois que le Maroc a une forte spécialisation agricole. A long terme, ce secteur risque également d'être fragilisé avec l'avancée du processus d'ouverture (même si l'accord signé avec l'Union européenne dans le cadre de la zone de libre-échange à l'horizon 2010 accorde un traitement spécial au volet agricole). La chimie occupe également une place notoire (bien que son poids ne cesse de diminuer) dans les

exportations (25% des exportations totales) puisque le pays est un grand producteur de phosphates. L'industrie de transformation (engrais, acide phosphorique) liée à ce secteur connaît un développement croissant et parvient à supplanter les ventes des produits bruts. Notons enfin que plus de la moitié des exportations marocaines est constituée de produits manufacturiers.



La Tunisie observe également une orientation marquée vers les biens manufacturés, et plus particulièrement le textile. La composition des exportations tunisiennes a radicalement changé. L'énergie et le mineraï ne représentent plus que 7% des exportations au début des années 2000 au lieu de 49% en 1970 ; les produits agroalimentaires 9% au lieu de 32% et les produits manufacturés 83% au lieu de 19%. Cependant, une analyse plus fine des exportations montre que ces dernières sont composées de produits intensifs en main-d'œuvre peu qualifiée et à faible valeur ajoutée.



3.2. Les investissements directs étrangers et la politique de change

L'ouverture s'appréhende à travers les échanges commerciaux, mais aussi à travers les investissements directs étrangers (IDE). Ces derniers restent limités dans les deux pays et se concentrent dans des secteurs traditionnels (textile habillement, agro-alimentaire). Ce constat doit être nuancé aujourd'hui et ce pour deux raisons au moins. Primo, à partir de 2003, on assiste à un changement substantiel des flux des IDE vers le Maroc et la Tunisie, même si ce phénomène concerne l'ensemble des pays MENA. En effet, selon le CNUCED, les IDE dans ces pays sont passés d'une dizaine de milliards d'US\$ en 2000 à une trentaine de milliards d'US\$ en 2005 et devraient dépasser les 40 milliards en 2006. Secundo, on assiste depuis quelques années à la montée en puissance du secteur des Télécoms et Internet. Cependant, l'importance de ce secteur est due essentiellement aux opérations de privatisation des entreprises de Télécoms (opérateurs traditionnels) ainsi qu'à l'émergence des centres d'appel (Maroc, Egypte et Tunisie). En effet, les activités de l'offshoring sont en pleine expansion dans la région et les pays d'Afrique du Nord sont bien placés pour tirer profit de ce phénomène.

Les questions qui se posent et qui restent ouvertes sont de savoir s'il s'agit d'un changement radical et durable dans la composition des IDE, et si les politiques publiques

suivies par les deux pays (réformes, gouvernance, éducation...) ont eu les effets escomptés pour attirer des IDE de qualité (Bouoiyour, Mouhoud, Hanchane, 2007).

A l'instar d'autres économies émergentes, ces pays ont choisi de préserver un certain degré d'autonomie de leur politique monétaire et adopté de longue date un régime de change intermédiaire. Dans le cas marocain, le Dirham est défini en fonction d'un panier composé des monnaies de ses principaux partenaires commerciaux et financiers. La Tunisie est passée à la fin des années 90 des parités glissantes au flottement géré. Ce régime permet aux autorités monétaires d'intervenir lorsque cela s'avère nécessaire pour ajuster le taux de change. Le but ultime étant la stabilité du taux de change réel effectif (FEMISE, 2005).

Par ailleurs, Le Maroc et la Tunisie, entant que petits pays, subissent des contraintes particulières. En effet, leurs marchés de capitaux sont *peu profonds et peu liquides*. Cette étroitesse des marchés a l'avantage de conférer aux banques centrales des deux pays un certain pouvoir de marché dont ne jouissent pas celles des économies développées. En contrepartie, elle peut avoir l'inconvénient de multiplier les risques de spéculation sur le taux de change et ses répercussions sur la sphère réelle de l'économie. Qui plus est, les économies émergentes, comme la Tunisie et le Maroc, sont souvent dans l'incapacité d'emprunter à l'étranger dans leur propre monnaie et doivent recourir à des monnaies tierces comme le dollar par exemple, doctrine du « péché originel », formulée par Eichengreen et Hausmann (1999).

En tout cas, la mise en place d'un régime de change à mi-chemin entre le flottement pur et la fixité stricte *devrait permettre* aux deux pays d'effectuer un bon compromis entre une croissance stable et assez soutenue et une compétitivité extérieure satisfaisante (Bouoiyour, Emonnot, Rey 2005).

L'apparition de l'euro ne facilite donc pas la gestion des équilibres externes dans le cas d'un régime de change fondé sur un « currency basket ». Elle aurait même plutôt tendance à la compliquer. Les marges de manœuvre des banques centrales des deux pays s'en trouvent réduites puisque la composition du panier de monnaie passe d'une dizaine de devises à trois voire deux (l'euro et le dollar américain). A cela, il faut rajouter le risque de discordance entre la monnaie qui libelle la dette nationale et celles utilisées avec les principaux partenaires commerciaux.

Dans le cas tunisien la prépondérance de l'Euro est manifeste. En 2002, 94% des échanges extérieurs se font avec la zone Euro et 58% des transactions en devise sur le marché de change au comptant ont concerné l'Euro (FEMISE, 2005).

Il en est de même pour le Maroc. Cependant, et pour ne pas exacerber les pertes de compétitivité prix, ce rattachement à l'Euro ne serait possible que s'il est accompagné d'une discipline monétaire stricte, utilisant à bon escient les instruments de cette dernière, en particulier celui du taux d'intérêt.

Que doit-on conclure de ces premiers éléments d'analyse ?

Globalement, les économies marocaine et tunisienne présentent plus de similitudes (mise en place de programme d'ajustement très tôt – 1983 pour le Maroc, 1986 pour la Tunisie-, signature d'accords d'association avec l'Union européenne presque simultanément, cadre macroéconomique sain, prépondérance des produits manufacturiers dans les exportations, polarisation des échanges commerciaux - importance de l'Union européenne-, ancrage fort à la monnaie européenne, ouverture très grande vers les IDE) que de différences⁹⁴. Pourtant les deux économies ne sont pas sur le même sentier de croissance.

Notre hypothèse est que cette différence est expliquée par la prépondérance du capital humain en Tunisie et sa négligence au Maroc. C'est ce que nous essayerons de montrer dans cette étude.

4. Formation professionnelle, ouverture et croissance : analyse empirique

Notre estimation économétrique sera basée sur le modèle de Mankiw, Romer et Weil (1992). Il nous paraît inutile de revenir sur les fondements théoriques de ce modèle qui sont aujourd'hui largement connus.

Dans ce modèle, le capital agrégé présente des rendements d'échelle décroissants. Sur le sentier de croissance de long terme, le PIB par tête dépend du taux d'investissement en capital humain et physique, du taux de croissance de la population et du progrès technique supposé exogène. Pour maintenir un taux de croissance positif sur une longue période, il faut augmenter le niveau d'éducation de la population. Le modèle se présente comme suit :

$$\ln(y_t / y_{t-1}) = \alpha - \beta \ln(y_{t-1}) + \gamma_K \ln(s_{K_t}) + \gamma_H \ln(s_{H_t}) - \varphi(\delta + g + n_t) + u_t \quad (1)$$

où y_t est le PIB réel par tête, s_{K_t} est le taux d'investissement en capital physique, s_{H_t} est le taux d'investissement en capital humain, δ est le taux de dépréciation du capital au sens large

⁹⁴ Pour plus de détails concernant les économies des deux pays, on peut se référer aux études du FEMISE, profils pays FEMSIE, 2004 pour le Maroc et FEMISE 2005 pour la Tunisie.

(physique et humain), g est le taux de croissance du progrès technique (supposé exogène), n_t est le taux de croissance de la population. Enfin y_{t-1} représente le PIB réel par tête décalé d'une période pour tenir compte d'une éventuelle convergence conditionnelle. u_t représente les résidus supposés suivre une loi normale.

Pour tenir compte de l'ouverture, nous rajoutons à l'équation (1) la variable Our , qui représente le taux d'ouverture (somme des importations et des exportations divisée par le PIB). L'idée est d'estimer l'interaction entre l'ouverture et le capital humain. Il s'agit pour nous de savoir si le capital humain disponible dans les deux pays est compatible avec les exigences de l'ouverture.

Suivant Mankiw, Romer et Weil (1992) et Islam (1996), nous supposons que $\delta + g$ est égal à 0,05. Les données sont celles de la Banque Mondiale, complétée par des données nationales.

4.1. Les déterminants à long terme de la croissance au Maroc

Les résultats sont regroupés dans le tableau 1. Dans la régression [1], on estime le modèle de Solow standard, c'est-à-dire, on utilise l'équation (1) sans le capital humain. Les résultats sont globalement concordants avec la théorie économique. Ainsi, le coefficient du PIB retardé est-il négatif et significatif confirmant l'occurrence du processus de rattrapage au Maroc. En effet, selon l'une des hypothèses centrales des modèles de croissance (Barro 1997), les pays les plus pauvres croissent généralement plus vite que les pays les plus riches, et tendent par conséquent à les rattraper. Cette hypothèse implique donc que le taux de croissance du PIB réel doit être inversement corrélé au logarithme du niveau du PIB par tête retardé d'une période. Par ailleurs, le taux d'investissement n'exerce pas d'impact sur la croissance économique au Maroc. Ce résultat paraît surprenant, mais il reflète l'inefficience du capital physique dans ce pays, comme d'ailleurs dans l'ensemble des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA)⁹⁵. Enfin le taux de croissance de la population exerce un impact négatif et significatif sur la croissance économique.

Dans la régression [2], on estime le modèle augmenté (équation (1)). D'après nos résultats, et comme le suggère la nouvelle théorie de la croissance, le capital humain (taux de scolarisation du secondaire)⁹⁶ semble améliorer la croissance au Maroc. L'introduction de la variable capital humain améliore la qualité de l'estimation mais, en même temps et surtout, le taux

⁹⁵ Makdissi (2000) pour les pays MOAN et Sekkat (2003) pour le Maroc ont confirmé ce résultat.

⁹⁶ Le capital humain considéré ici est le taux de scolarisation du secondaire, comme cela se fait dans la plupart de ce genre d'estimation. Il n'est pas utile ici de revenir sur l'éternel débat concernant le choix d'un indicateur adéquat du capital humain. En tout cas, la variable utilisée ici est une proxy du capital humain qui permet de faire des comparaisons internationales.

d'investissement du capital physique devient significatif (à 10%). On montre ici la complémentarité entre le capital physique et le capital humain.

Qu'en est-il de l'ouverture ?

L'introduction de la variable ouverture améliore substantiellement la qualité de l'ajustement (Régression [3]). Mais le coefficient de détermination demeure faible eu égard à d'autres estimations du même genre pratiquées dans d'autres pays. Il est vrai qu'au Maroc la croissance économique est très dépendante des conditions climatiques. En effet, malgré les efforts des autorités marocaines pour déconnecter la croissance des aléas climatiques, il n'en demeure pas moins que ce phénomène persiste et n'est pas prêt de disparaître. L'estimation donnée en annexe (tableau A1) confirme ce constat. En effet, la qualité de l'ajustement s'est manifestement améliorée après l'introduction de la variable relative à la sécheresse⁹⁷.

L'ouverture a un impact négatif sur la croissance même si elle n'est pas significative⁹⁸. Ce résultat peut paraître là aussi surprenant, mais il est tout à fait plausible dans le cas des pays MENA. Comme on l'a rappelé précédemment, les exportations marocaines sont composées de produits intensifs en main-d'œuvre peu qualifiée et à faible valeur ajoutée. L'analyse des importations sur une longue période montre que ces dernières se caractérisent par la faiblesse des biens d'équipement et la dominance des produits de base. Il faut signaler cependant que cette situation a changé, mais la montée récente des prix des matières premières ne va pas faciliter les choses. Signalons enfin que le coefficient de la variable relative à l'éducation diminue et cette variable devient non significative, ce qui montre que le capital humain n'est pas compatible avec les exigences de l'ouverture sur l'extérieur. Le capital humain marocain ne profite pas des externalités que permet d'offrir l'ouverture. Ce constat est confirmé par les résultats trouvés en annexe (tableau A1).

Les régressions [4] et [5] incluent les diplômés de la formation professionnelle comme mesure du capital humain. Il faut d'emblée préciser la fragilité de ces estimations à cause de la période d'estimation très courte (17 observations) et du choix lui-même de cette variable⁹⁹. Il n'empêche que les résultats montrent que la formation professionnelle est l'un des déterminants essentiels de la croissance économique au Maroc. Malheureusement les formations techniques n'ont été intro-

⁹⁷ L'annexe A fournit les estimations du modèle (1) en y ajoutant la variable Pluie. C'est une variable dichotomique qui prend 1 quand il n'y a pas de sécheresse et zéro sinon.

⁹⁸ Elle est significative à 11%.

⁹⁹ On ne dispose de données pointues sur la composition de la population active en fonction des diplômes, y compris ceux de la formation professionnelle. La variable que nous avons utilisée ici est une proxy du capital humain et doit être considérée avec prudence. Nous nous intéresserons en particulier à l'impact de cette dernière sur les performances du Maroc et de la Tunisie.

duites que récemment au Maroc. De même, la formation continue et la formation professionnelle n'occupent qu'une place réduite dans le secteur industriel : seulement 15 % des firmes marocaines offrent des programmes de formation pour leurs employés contre par exemple 30 % en Inde et 40 % en Corée.

Tableau 1 : Croissance, capital humain et ouverture – Cas du Maroc

Variable dépendante : Taux de croissance du PIB réel par habitant

	Régression [1]	Régression [2]	Régression [3]	Régression [4]	Régression [5]
Période d'estimation	1977-2007	1977-2007	1977-2007	1991-2007	1991-2007
Constante	1,638** [0,040]	2,869*** [0,000]	0,867 [0,051]	0,750 [0,675]	-3,864*** [0,006]
PIB retardé	-0,576*** [0,004]	-0,834*** [0,000]	-0,751*** [0,000]	-0,205** [0,085]	-0,493*** [0,000]
Taux d'investissement	0,008 [0,834]	0,133* [0,093]	0,142* [0,081]	-0,109 [0,36]	-0,029 [0,720]
Croissance de la population	-1,098*** [0,000]	-0,958*** [0,003]	-1,541*** [0,002]	-1,504** [0,05]	-1,510** [0,042]
Taux de scolarisation du secondaire		0,192** [0,02]	0,114 [0,24]		
Diplômés De la Formation Professionnelle				0,251* [0,07]	0,255** [0,110]
Ouverture (Exp+Imp)/PIB			-1,181a [0,110]		-0,728 [0,000]
\bar{R}^2	0,20	0,28	0,30	0,55	0,64
Relation de cointégration	oui	oui	oui	-	-

[]: P-value. * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 10%. a : La variable ouverture n'est significative qu'à 11%. Les variables exogènes dans les trois premières régressions sont stationnaires en différences premières. On a pu vérifier dans ces cas, l'existence de relation de long terme (cointégration). Pour les deux dernières régressions la période d'estimation étant courte, on n'a pas procédé aux tests de stationnarité et de cointégration.

Par ailleurs, la qualité de l'ajustement s'améliore substantiellement (régressions [4] et [5]). L'ouverture exerce toujours un impact négatif mais son impact est moindre. Il faut noter aussi que le capital physique devient négatif et non significatif. Ceci montre, outre le fait que cette

variable n'est pas robuste, l'incompatibilité entre le capital physique et le capital humain considéré ici, à savoir le nombre de diplômés de la formation professionnelle.

En conclusion, les variables qui semblent agir sur la croissance économique sont :

- i) le PIB retardé. On assiste bien dans le cas du Maroc à un processus de rattrapage.
- ii) Le taux de croissance de la population. Il faut signaler à ce niveau l'importance de la population rurale au Maroc (50% de la population totale).
- iii) Le capital humain de type formation professionnelle semble être un déterminant important de la croissance économique au Maroc.

Les autres variables (taux d'investissement, taux d'ouverture et le taux de scolarisation de type secondaire) ne sont pas robustes.

Signalons enfin le caractère exogène de la croissance marocaine. Les déterminants traditionnels de la croissance (capital et travail) n'expliquent qu'une faible part de la sa croissance. Les aléas liés au climat et à la croissance des partenaires du Maroc (l'Union européenne en particulier) expliquent une part importante de la croissance de ce pays, malgré des progrès notables¹⁰⁰.

4.2. Les déterminants à long terme de la croissance en Tunisie.

Les comparaisons entre le Maroc et la Tunisie en terme de performances économiques sont généralement en faveur de cette dernière. Parmi les explications souvent avancées, on trouve le capital humain.

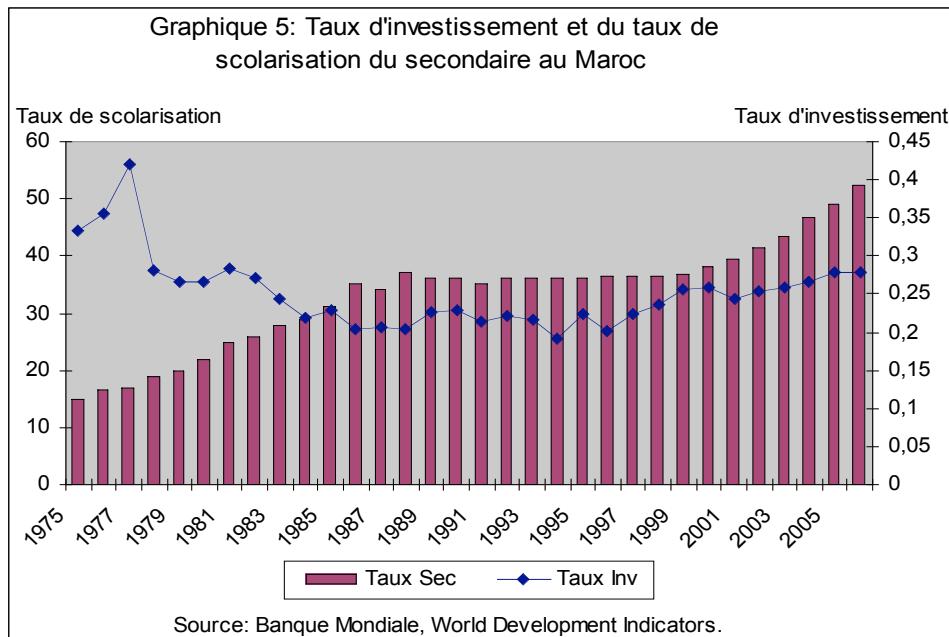
Les résultats sont regroupés dans le tableau 2. La première partie de nos commentaires portera sur les trois premières régressions, avec une comparaison avec le cas marocain.

- i) La qualité de l'ajustement (coefficient de détermination) est supérieur dans le cas de la Tunisie, eu égard à celui du Maroc. On a évoqué précédemment la dépendance de la croissance économique du Maroc de la pluviométrie (voir annexe A).
- ii) Dans les trois premières estimations, on vérifie bel et bien, comme dans le cas marocain, l'existence de relations de long terme (cointégration).
- iii) On vérifie l'occurrence du processus de rattrapage dans le cas tunisien, cependant, il est plus fort au Maroc qu'en Tunisie.
- iv) On peut affirmer que le capital au sens large (capital physique et humain) est plus efficace en Tunisie qu'au Maroc (dans les trois premières régressions). Ainsi le

¹⁰⁰ On peut se référer sur ce point particulier à Bouoiyour (2007).

coefficient du taux d'investissement physique est-il plus important en Tunisie. Il en est de même pour le capital humain (taux de scolarisation du secondaire). La Tunisie a opté pour une politique de généralisation de l'enseignement a su tirer profit de cette situation pour se placer sur un sentier de croissance largement supérieur à celui du Maroc.

- v) Dans le cas tunisien, comme dans le cas marocain, on relève une corrélation négative entre l'ouverture et la croissance. Les deux pays n'ont pas su développer un commerce extérieur dans des secteurs à fort potentiel et générateur de forte valeur ajoutée, et ce malgré la signature d'une foultitude d'accords d'association avec plusieurs partenaires.



- vi) Dans le cas marocain, le capital physique et le capital humain (de type secondaire) sont complémentaires. Dans le cas tunisien, ils sont substituables (graphiques 5 et 6). En effet, dans ce dernier cas, les effectifs de l'enseignement secondaire ont continué à augmenter alors que l'investissement domestique a stagné et même diminué depuis la deuxième moitié des années quatre vingt dix. Au Maroc, on assiste au phénomène inverse. Les effectifs de l'enseignement secondaire ont continué à augmenter, certes moins vite que la Tunisie, ainsi que le taux d'investissement. Cette situation (complémentarité d'un côté et substituabilité de l'autre) s'est accentuée au début des années quatre vingt dix.

Qu'en est-il de la formation professionnelle ?

Pour répondre à cette question nous utilisons les régressions [4] et [5].

La même prudence doit être de mise, comme dans le cas marocain, à cause de la fragilité des résultats qui est, elle-même, due à la taille de notre échantillon.

Ces précautions étant précisées, on peut affirmer que le capital humain considéré ici est plus efficace au Maroc qu'en Tunisie. Comment expliquer ce résultat ?

Tableau 2 : Croissance, capital humain et ouverture – Cas de la Tunisie

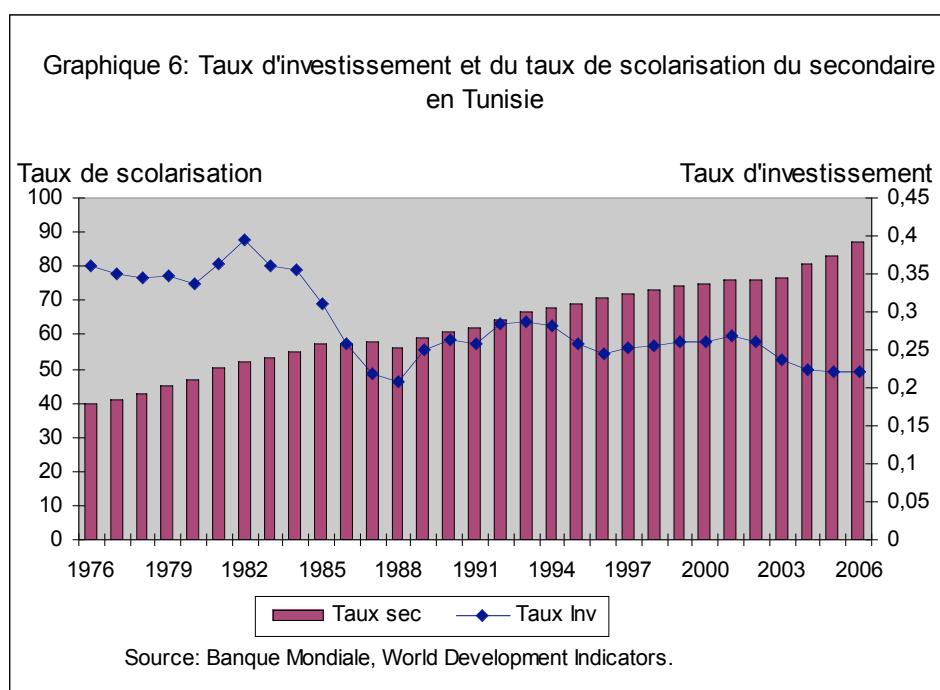
Variable dépendante : Taux de croissance du PIB réel par habitant

	Régression [1]	Régression [2]	Régression [3]	Régression [4]	Régression [5]
Période d'estimation	1977-2007	1977-2007	1977-2007	1993-2007	1993-2007
Constante	-0,145 [0,482]	-0,081 [0,759]	-0,070 [0,793]	1,017 [0,137]	0,971 [0,165]
PIB retardé	-0,025* [0,10]	-0,048** [0,051]	-0,074** [0,052]	-0,205** [0,024]	-0,200** [0,032]
Taux d'investissement	0,409** [0,054]	0,213* [0,092]	0,204* [0,091]	-0,109 [0,122]	-0,055 [0,560]
Croissance de la population	-0,141* [0,10]	-0,138** [0,052]	-0,184* [0,098]	-0,104* [0,090]	-0,033* [0,086]
Taux de scolarisation du secondaire		0,450 ** [0,049]	0,302** [0,038]		
Diplômés De la Formation Professionnelle				0,046* [0,087]	0,043a [0,120]
Ouverture (Exp+Imp)/PIB			-1,511* [0,075]		-0,108* [0,010]
\bar{R}^2	0,49	0,58	0,59	0,66	0,68
Relation de cointégration	oui	oui	oui	-	-

[]: P-value. * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 10%.

a : La variable formation professionnelle n'est significative qu'à 11%. Les variables dans les trois premières régressions sont stationnaires en différences premières, On vérifie dans ces l'existence de relation de long terme (cointégration). Pour les deux dernières régressions la période d'estimation étant courte, on n'a pas procédé aux tests de stationnarité et de cointégration.

L'analyse faite dans les chapitres précédents (Bouoiyour, 2008 pour le cas tunisien, El Yacoubi, 2008 pour le cas marocain) montre que la formation professionnelle dans les deux pays souffre des mêmes maux qu'on peut résumer de la manière suivante :



- i) Le dispositif de formation professionnelle dans les deux pays s'avère incapable d'anticiper l'évolution des métiers et les besoins du marché du travail dans certains secteurs.
- ii) De même, le système de formation professionnelle n'est pas assez intégré dans son environnement économique.
- iii) On peut rajouter le manque de complémentarités entre la formation professionnelle, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur.
- iv) Enfin, la formation professionnelle véhicule toujours une image négative malgré les efforts fournis par les responsables politiques.

Cependant, on peut déceler plusieurs points qui différencient les deux pays. En effet, le Maroc a commencé plutôt à réformer son système de formation continue (réforme de 1984) alors

qu'en Tunisie le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, a été crée en 1990. Et il fallait attendre 1993 pour que les dispositions de la loi d'orientation de la formation professionnelle soient promulguées. Cette loi comblait un vide juridique et visait la concentration et la coordination de la formation professionnelle. Ces réformes ont eu des résultats encourageants dans les deux pays, mais le Maroc a su en tirer profit plus efficacement.

En 2007, le nombre de stagiaires dans les différents centres de formation marocains était 2,8 le nombre de stagiaires dans les centres tunisiens. De même, le nombre de diplômés de la formation est 3 fois plus important dans le cas marocains que dans le cas tunisien. Il est évident que c'est la qualité et non la quantité qui importe. Cependant, il faut signaler que les besoins dans les deux pays sont énormes et les taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle dans les deux pays frôlent les 100% dans plusieurs secteurs.

5. Conclusion

L'objectif de ce chapitre a été de tester économétriquement la relation entre la croissance, le capital humain (formation professionnelle) et l'ouverture dans les cas marocain et tunisien. Nos résultats montrent que le capital humain (général) est plus efficace dans le cas tunisien que marocain. De même, on a décelé une complémentarité entre le capital physique et le capital humain (de type secondaire) dans le cas marocain, surtout depuis le début des années quatre vingt dix. En revanche dans le cas tunisien, on assiste un phénomène de substituabilité. Par ailleurs, les deux pays ne profitent pas assez de l'ouverture (à travers le commerce). D'une part, cette dernière affecte négativement la croissance dans les deux pays. Et d'autre part, la complémentarité capital humain/ouverture n'est pas avérée.

Enfin, le Maroc s'en sort mieux que la Tunisie pour ce qui concerne l'impact de la formation professionnelle sur ses performances économiques. Ces résultats demeurent cependant fragiles à cause de la taille de l'échantillon.

Ces considérations macroéconomiques ainsi que la fragilité de nos estimations ne nous permettent pas de supporter l'hypothèse de la supériorité du système de la formation professionnelle marocain par rapport au tunisien, de manière forte et irrévocable. Il nous paraît que ces constatations doivent être complétées par des études micro-économétriques utilisant les enquêtes annuelles d'insertion effectuées par les organismes en charge de la formation professionnelle dans les deux pays (l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle – ATFP – dans le cas tunisien et l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail -OFPPT- dans le cas marocain). Ces enquêtes peuvent être

complétées par des enquêtes de terrain pour éviter les éventuels biais. C'est ce que nous avons pu faire dans le cas marocain. Malheureusement, le même travail n'a pas pu être effectué dans le cas tunisien. On n'a pas pu obtenir les résultats des enquêtes d'insertion malgré nos efforts¹⁰¹.

Bibliographie

- Banque Mondiale (1999), *L'éducation au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : une stratégie pour mettre l'enseignement au service du développement*. Bureau régional Moyen Orient et Afrique du Nord, 54 p.
- Banque Mondiale (1999), Royaume du Maroc - Mise à jour de l'évaluation du secteur privé: moteur de la croissance économique marocaine, Rapport n°19975-MOR, Washington D.C.
- Banque Mondiale (2002), Moroccan Manufacturing Sector at the Turn of the Century, FACS-MOROCCO.
- Barro R. J. (1997) "Les facteurs de la croissance économique : une analyse transversale par pays".
Economica.
- Behrman and Birdsall (1983), "The Quality of Schooling: Quantity Alone is Misleading", The American Economic Review, 73, 5, 928-946.
- Borensztein E., de Gregorio J. & Lee JW., (1994), « How does foreign direct investment affect economic growth? », IMF Working Paper n°94/100.
- Bouoiyour J., (2008) "La formation professionnelle en Tunisie: Forces et faiblesses", mimeo, CATT-Université de Pau.
- Bouoiyour J., (2007) " Migration et développement : Quelles interactions dans le cas marocain ?" Séminaire CERI- Critique Internationale, Sciences-Po. Paris
- Bouoiyour J., Mouhoud E.M., Hanchane H. (2007), Investissements Directs étrangers et productivité : quelles interactions dans le cas des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord., mimeo, CATT-Université de Pau.
- Bouoiyour J. (2005) "Labour Productivity, Technological Gap and Spillovers: Evidence From Moroccan Manufacturing Industries", African Finance Journal, volume 7, n°2, 1-17.
- Bouoiyour, Emonnot, Rey (2005), « Régimes de change intermédiaires dans les économies émergentes : le cas du Maroc », mimeo, CATT-Université de Pau.

¹⁰¹ Le problème de la rétention d'information par les organismes des pays du Sud est récurrent. Il faudra bien trouver un jour la solution pour ne pas pénaliser, sinon décourager, les chercheurs travaillant sur ces pays.

- Caselli, F., Esquivel, G., Lefort, F., (1996). Reopening the convergence debate: a new look at cross-country empirics, *Journal of Economic Growth* 1, 363-389.
- Eichengreen et Hausmann (1999), “Exchange Rate and Financial Fragility”, NBER, WP n° 7418.
- El Yacoubi D., (2008), « La formation professionnelle au Maroc : Essai d’analyse des politiques publiques et des réformes », mimeo.
- FEMISE (2004), “Profile pays, le Maroc”.
- FEMISE (2005), “Profile pays, la Tunisie”.
- Islam, N., (1995), “Growth empirics: a panel data approach. *The Quarterly Journal of Economics* 110, 1127-1170.
- Makdissi S., Z. Fattah and I. Limam (2000), “Determinants of Growth in The MENA countries”, Global Research Project (GRP) paper.
- Mankiw, Romer et Weil (1992), « A Contribution To the Empirics of Economic Growth », *The Quarterly Journal of Economics* 107, 407-437.
- Pritchett (2001), “Where Has All the Education Gone”, World Bank Economic Review, 15, 367-391.
- Romer P, (1990), “Endogenous Technical Change”, *Journal of Political Economy*, 98, vol.5, october, S71-S102.
- Sekkat K. (2003): The Sources of Growth in Morocco: An Empirical Analysis in a Regional Perspective. Working paper. DULBEA, University of Brussels.
- Teuling C. et Van Rens T. (2003), “Education, Growth and Income Inequality” Economic Working Paper, Universitat Pompeu Fabra.

Tableau A1 : Croissance, capital humain et ouverture – Cas du Maroc

Variable dépendante : Taux de croissance du PIB réel par habitant

	Régression [1]	Régression [2]
Période d'estimation	1977-2007	1977-2007
Constante	1,102** [0,040]	0,228 [0,829]
PIB retardé	-0,417*** [0,000]	-0,390*** [0,001]
Taux d'investissement	0,060a [0,152]	0,066a [0,137]
Croissance de la population	-0,606*** [0,000]	-0,884*** [0,008]
Taux de scolarisation du secondaire	0,060a [0,151]	0,050 [0,466]
Pluie	0,065*** [0,000]	0,063*** [0,000]
Ouverture (Exp+Imp)/PIB		-0,083 [0,343]

$$\bar{R}^2 \quad 0,73 \quad 0,73$$

La variable Pluie est une variable dichotomique qui prend 1 quand il n'y a pas de sécheresse et zéro sinon. []: P-value. * significatif à 10%, ** à 5%, *** à 10%. a : Dans la régression 1 (respectivement régression 2), la variable taux d'investissement n'est significative qu'à 15% (respectivement 13%), la variable taux de scolarisation n'est valable qu'à 15% dans la régression 1.

Chapitre 5

Qualité de la formation professionnelle initiale au Maroc Et Impact des actions de formation continue sur les performances des entreprises marocaines

Jamal Bouiyour
CATT, Université de Pau
jamal.bouiyour@univ-pau.fr

Audrey Dumas
Lest – CNRS
audrey.dumas@univmed.fr

Saïd Hanchane
Lest – CNRS
said.hanchane@univmed.fr

Mai 2008

Résumé

L'objectif de ce chapitre est d'évaluer le dispositif de formation professionnelle mis en place par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (l'OFPPT). Les estimations économétriques ont été effectuées sur des données de panel couvrant les années 2000, 2001 et 2002. Le modèle à paramètres hétérogènes - qui part du principe que les effets des cinq facteurs d'insertion peuvent être dispersés et varient d'un individu à un autre - a été utilisé. Les résultats montrent que globalement le dispositif de formation professionnelle (FP) est efficace dans la mesure où les taux d'insertion sont très importants. Cependant, nos résultats montrent la persistance d'importants dysfonctionnements : les politiques publiques d'aide à l'insertion des lauréats de la FP sont inefficaces alors que les réseaux et pratiques de cooptation sont les moyens privilégiés pour s'insérer facilement dans le marché du travail. La (mauvaise) réputation des centres de FP auprès du grand public, mais aussi après des entreprises, a des effets dévastateurs sur la probabilité d'insertion.

Concernant la formation continue, il apparaît que les entreprises opportunistes sont sévèrement sanctionnées, alors que celles qui « jouent le jeu » sont récompensées en matière d'amélioration de leurs performances. De même, les contrats spéciaux de formation s'avèrent être une mesure efficace et pertinente de la politique publique en matière de formation tout au long de la vie.

Mots clés : Formation professionnelle, Formation continue, modèle à effets fixes, modèle à paramètres hétérogènes, réseau social, marché du travail.

Abstract

The objective of this chapter is to estimate the performance and the return of professional training in term of integration of the professional training graduates in labour market. Using a micro econometric study based on data of the OFPPT graduates over the period 2000, 2001 and 2002, the estimations are made by considering two models. The first one is a model with fixed effect which is converging and efficient in the context of this study. The second is a model with heterogeneous parameters where we consider the effects of factors of integration that can be scattered and vary from an individual to the other one.

The results show that globally the implement of professional training is efficient as far as the rates of employability are very significant. We conclude that the graduates of the professional training are confronted with a double problem. On one hand, the difficulties inherent to the Moroccan labour market which has its own specific logic, and on the other hand, an effect of reputation pertaining to the system of professional training. This effect of reputation spread beyond the general public to reach companies. Also, the public policies of assistant to the employability of graduates from professional training are inefficient, while networks and practices of cooptation are the mean privileged persons to fit easily into the labour market. The role of the State seems crucial at this level to overcome not only against this phenomenon, but also to put the professional training in the heart of the implement of training and educational policy in Morocco.

Concerning job training, we highlight that the special training contracts (*contrats spéciaux de formation*) is an efficient measure of public policy. Indeed, job training programs increase the competitiveness and the performances of Moroccan firms. Besides, these effects are even better when the implementation of training by Moroccan firms is part of a real strategy of human resources development. On the contrary, when firms consider the public policy only as a financing opportunity, they are severely sanctioned.

Keywords: Professional Training, Job Training, Fixed Effect Model, Heterogeneous Parameters Model, Social Network, Labor Market.

Résumé détaillé

L'objectif de cette étude est d'évaluer la performance et le rendement du dispositif de formation de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) en terme d'insertion professionnelle des lauréats, selon une démarche qui décompose les critères d'insertion en huit composantes censées traduire la qualité de cette dernière.

L'estimation économétrique a été effectuée en utilisant un panel de 3187 observations à deux dimensions : la première représente les dispositifs de formation et la deuxième représente le temps (avec les années 2000, 2001 et 2002). Dans ce cadre, on a distingué deux modèles : un modèle à effet fixe qui est convergeant et efficace dans notre contexte, et un modèle à paramètres hétérogènes qui part du principe que les effets des cinq facteurs d'insertion peuvent être dispersés et varient d'un individu à un autre.

On a distingué trois groupes de variables relatives à la qualité de la formation : celles qui aident les diplômés à s'insérer, celles qui compliquent son insertion l'insertion, et celles qui sont neutres.

Dans le premier cas, on trouve l'intervention des centres de formation, les stages organisés par l'établissement de formation et les compétences acquises lors de la formation. Dans le second cas, on trouve la renommée dont jouit le centre de formation. Et enfin, le dernier cas concerne la reconnaissance du diplôme par les employés.

On peut dire que globalement la formation professionnelle, telle qu'elle est prodiguée par les centres relevant de l'OFPPT, joue un rôle prépondérant dans l'atténuation des fortes tensions sur le marché du travail marocain. Et au-delà, sur la croissance économique du pays.

Cependant, ni l'expérience personnelle, ni les motivations individuelles, ni la réputation de l'établissement ne constituent un atout pour s'insérer sur le marché du travail. La variable clé qui aide les lauréats de la formation professionnelle à s'insérer demeure le réseau social. D'après nos estimations, c'est la variable qui a le coefficient le plus fort et qui est la plus significative parmi toutes les variables considérées.

Etant données ces disfonctionnements on s'est interrogé sur le rôle de l'Etat entant que régulateur de l'espace des compétences. On s'est donc posé la question de savoir si les politiques publiques d'aide à l'insertion sont efficaces et crédibles. Nos résultats montrent qu'il n'est rien. En effet, ni les moyens institutionnel de placement - type Centre d'Information, d'Orientation et de Placement (CIOP) -, ni

les actions volontariste de l'Etat – type programme gouvernemental d'aide au développement de l'emploi ne semblent aider à l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Seules la variable « les méthodes actives de recherche d'emploi » semble affecter positivement et significativement la variable « proportion d'employés ».

En ce qui concerne la formation continue au sein des entreprises, nous avons montré, dans un premier temps, que les responsables d'entreprises ont des représentations des Contrats Spéciaux de Formation (CSF) très différenciées selon leur interprétation du rôle que peut jouer l'aide publique en matière de formation continue et de sa contribution à la réalisation de leurs projets de développement. Ainsi, il apparaît que les entreprises opportunistes sont sévèrement sanctionnées, alors que celles qui « jouent le jeu » sont récompensées en matière d'amélioration de leurs performances (et de leur compétitivité), que celles-ci soient mesurées par le "chiffre d'affaire" ou par la "valeur de la production".

Dans un second temps, les contrats spéciaux de formation s'avèrent être une mesure efficace et pertinente de la politique publique en matière de formation tout au long de la vie, surtout lorsque les entreprises considèrent la formation comme une fonction à part entière dans leur stratégie de développement. Le succès de cette mesure d'incitation auprès des entreprises pour développer la formation de leur personnel dépend essentiellement de la manière dont les entreprises bénéficiaires interprètent et utilisent ce dispositif; ce n'est nullement l'affaire du seul décideur public. Le partage d'une même compréhension du rôle des CSF dépendra, pour une grande part, de la qualité et de l'importance de l'information et de la communication qui circuleront sur ce sujet dans les milieux patronaux et syndicaux.

Avertissement

La collecte des données utilisées dans nos estimations économétriques a été très laborieuse. Ces données existent tant au Maroc qu'en Tunisie. Mais, il a été très difficile des les obtenir dans la cas marocain et impossible dans le cas tunisien.

Pour ce qui concerne les données marocaines, on n'a pas pu obtenir de données individuelles. Les données qu'on nous a fournies sont en effet groupées et un travail très fastidieux demandant beaucoup d'énergie a été nécessaire pour rendre ces données exploitables.

En ce qui concerne les enquêtes elles mêmes, les discussions que nous avons eues avec les différents interlocuteurs montrent que des améliorations peuvent êtres envisagées. Il serait, par exemple, souhaitable que les enquêtes soient effectuées par des organismes indépendants qui tiennent compte de la diversité des demandes d'information spécifiques émanant de plusieurs instances : Direction générale, médias, ministères, partenaires sociaux, mais aussi et surtout les universitaires et chercheurs (économètres, statisticiens, sociologues...).

1. Introduction : Quels modèles de formation pour un développement durable ?

L'un des handicaps soulignés par les résultats internationaux quant à l'intégration des pays en développement dans l'économie mondiale est lié au manque de qualifications intermédiaires susceptibles de maximiser les effets d'entraînement ou encore les « Spillovers » à partir des investissements directs étrangers (IDE). En effet, la qualité des systèmes éducatifs et de formation devient l'une des conditions sine qua non pour faciliter les processus d'accumulation du capital humain, des apprentissages et donc du développement.

L'étude de la relation entre les IDE et la croissance économique est devenue d'actualité. Ceci est dû à au moins deux raisons : d'une part l'évolution sans précédent des flux des IDE dans le monde ; et d'autre part, le renouvellement de la théorie de la croissance depuis le milieu des années 80. Sur un plan pratique, il paraît difficile d'établir un lien clair entre la croissance et les IDE. Il a été établi qu'un minimum de capital humain est nécessaire pour que cette relation soit effective (Borensztein et al. 1998, entre autres). Ceci renvoie à la déficience des systèmes nationaux de formation étatiques fondés sur une politique d'offres excluant de façon mécanique une implication active des entreprises et des confédérations salariales dans le pilotage des politiques publiques de formation.

La question réside alors dans le lien entre système de formation et système éducatif. Sur ce point, jusqu'au début des années quatre-vingt le Maroc connaît une explosion du nombre d'élèves scolarisés. Cette massification considérable ne doit cependant pas faire oublier la décélération des années 1980, suite aux effets des plans d'ajustement structurel et de restriction des budgets publics. Contrairement à l'Algérie et à la Tunisie, ces restrictions n'ont pas permis de généraliser la scolarisation au premier niveau dans le cas du Maroc (Unesco 2003). De même, et le taux de déperdition au niveau de l'enseignement fondamental y est par exemple de l'ordre de 40%. Plus généralement la baisse de la part consacrée jusque là aux dépenses éducatives dans le PIB a entraîné un affaiblissement de la capacité de l'Etat à financer la croissance démographique scolaire, et conjointement une détérioration de la qualité des conditions d'enseignement.

Cette doctrine de l'effet bénéfique de la libéralisation du commerce international sur les économies en développement a amené la Banque Mondiale à insister sur des réformes de leurs systèmes éducatifs afin qu'ils puissent tirer profit des IDE et de la mondialisation de façon générale et parvenir à un développement durable. En effet, dès 1988 la Banque Mondiale

recommande de mettre l'accent sur la formation de base, en augmentant l'effort public dans l'enseignement primaire, d'accroître l'efficacité interne de l'enseignement, en améliorant la qualité et en diminuant les coûts d'éducation et de diversifier les sources de financement aux niveaux secondaires et universitaires.

Au Maroc plus particulièrement, ces orientations se sont traduites par un effort qui a surtout porté sur l'alphabétisation et la scolarisation de base. Cependant, la grande partie des travaux issus autour du développement par l'éducation met l'accent sur la nécessité pour des pays comme le Maroc de se doter de qualifications intermédiaires afin d'accompagner les entreprises, surtout les petites et moyennes qui constituent l'essentiel du tissu industriel marocain dans leur développement.

La création d'une institution telle que l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) relève de cette problématique (cf. texte de D. Yacoubi et M. Merghadi dans ce rapport pour plus de détails). L'objectif de l'OFPPT étant de former des individus dont les compétences peuvent être directement mobilisable sur le marché du travail et qui peuvent répondre de façon efficiente et efficace aux besoins de main d'œuvre spécialisée selon les bassins d'emploi de tout le territoire marocain.

L'objectif de cette contribution étant d'évaluer le dispositif de formation de l'OFPPT selon une démarche qui décompose les critères d'insertion en huit composantes censées traduire la qualité de cette dernière.

Dans un deuxième point nous décrivons la base de données utilisée dans les estimations économétriques, et nous expliquons la manière dont nous avons reconstitué un panel en phase avec notre démarche d'évaluation.

Dans un troisième point, nous discutons de nos critères d'insertion et approche d'évaluation.

Dans un quatrième point, nous exposons en détail la spécification de l'un de nos modèles économétriques, un modèle à paramètres hétérogènes, dont les résultats prennent en compte, et de façon robuste toute l'hétérogénéité de nos données et nos indicateurs. Dans un cinquième point nous présentons et discutons nos résultats. L'avant dernier point a pour but d'évaluer empiriquement l'impact des actions de formation continue sur les performances des entreprises marocaines. Après avoir exploité les différentes bases de données disponibles, en plus d'une enquête de terrain, nous proposons une étude économétrique, en données de panel, sur la relation entre la formation continue menée au sein de l'entreprise et les performances

d'un échantillon d'entreprises marocaines (Dumas et Hanchane, 2008). La dernière section conclura ce chapitre.

2. L'échantillon d'étude¹⁰²

Les lauréats des formations professionnelles organisées par l'OFPPT des promotions 2000, 2001 et 2002 sont interrogés 9 mois après leur sortie du dispositif sur leur insertion professionnelle. Les lauréats interrogés représentent plus de 50% de l'ensemble des diplômés des divers dispositifs de formation. En effet, le taux de réponse est de 70% en 2000, de 73% en 2001 et de 58,33% en 2002.

L'objectif de notre étude est d'évaluer la performance et le rendement du dispositif de formation en terme d'insertion professionnelle des lauréats. Par conséquent, il est nécessaire de considérer le dispositif de formation comme unité statistique de notre étude.

Nous définissons un dispositif de formation en fonction de quatre critères. Tout d'abord, notre base de données recense 188 établissements de formation sur les 199 établissements existants au Maroc. Ensuite, nous distinguons les dispositifs de formation selon les 195 filières de formation présentes dans notre échantillon. Les dispositifs sont également définis en fonction du niveau de formation. Il existe quatre niveaux distincts : Technicien spécialisé, Technicien, Ouvrier qualifié et Ouvrier spécialisé. Enfin, le mode de formation est également une caractéristique du dispositif, en distinguant le mode résidentielle, alternée, semi-alternée, ou accélérée.

A partir de notre échantillon, nous créons un panel à deux dimensions : la première dimension représente les dispositifs de formation et la deuxième dimension est le temps, avec les années 2000, 2001 et 2002. Nous obtenons 3187 observations. 1045 dispositifs de formation sont présents dans notre base de données en 2000, 1136 dispositifs en 2001 et enfin 1006 en 2002.

Tableau 1 : Répartition des dispositifs de formation selon l'année

Année	Nombre de dispositifs de formation
2000	1045
2001	1136
2002	1006
Ensemble	3187

2.1. Statistiques descriptives de l'échantillon

¹⁰² Nous avons pu obtenir tardivement les données d'insertion 2003. Nous présentons une notre synthétique de cette enquête en annexe (annexe A). Elle va nous permettre aussi de corroborer certains de nos résultats économétriques.

Nous présentons plusieurs statistiques descriptives. Tout d'abord, la répartition des dispositifs de formation par direction régionale est relativement homogène.

Tableau 2 : Répartition des dispositifs de formation selon la direction régionale

Direction régionale	en %
Province Sud	3.4
Massa Daraa	6.4
Tensift Atlantique	13.3
Grand Casablanca	21
Chaouia Tadla	9.1
Nord Ouest1	15.2
Nord Ouest2	7
Centre Nord	9.9
Oriental	8.1
Centre Sud	6.6

Ensuite, la répartition par secteur de formation (tableau 3) souligne que la moitié des dispositifs de formation se concentre dans le secteur industriel. Les autres secteurs de formation principaux sont le bâtiment (16,6%), le tertiaire (15,2%), le textile-confection (12,3%).

Tableau 3 : Répartition des dispositifs de formation selon le secteur de formation

Secteur	en %
Arts Graphiques	0.5
Audio	0.2
Bâtiment	16.6
Cuir	1.9
Hôtellerie	2.3
Industriel	51
Paramédical	0.2
Tertiaire	15.2
Textile-Confection	12.3

Enfin, la répartition des dispositifs de formation selon les niveaux de formation, ainsi que les modes de formation est illustrée par les tableaux 4 et 5. Un peu plus de la moitié des dispositifs de formation est destinée à des individus ayant un niveau d'ouvrier qualifié (52,8%), technicien (27,6%), technicien spécialisé (11,6%) puis ouvrier spécialisé (8,1%).

Tableau 4 : Répartition des dispositifs de formation selon le niveau de formation

Niveau	en %
Ouvrier spécialisé	8.1
Ouvrier qualifié	52.8
Technicien	27.6
Technicien spécialisé	11.6

Concernant le mode de formation, 61% suivent une formation en mode résidentiel, alors que 19,3% sont en mode alterné, et 17,5% en mode semi-alterné. Enfin, seulement 2,3% suivent une formation accélérée.

Tableau 5: Répartition des dispositifs de formation selon le mode de formation

Mode de formation	en %
Accéléré	2.3
Alterne	19.3
Résidentiel	61
Semi-Alterné	17.5

2.2. L'insertion professionnelle des lauréats

Au sein de chaque dispositif, 15 lauréats sont interrogés, en moyenne (médiane : 14 individus, mode : 15 individus), avec un écart-type d'environ 10 individus. Ces individus et leurs réponses aux différentes questions de l'enquête sont supposés représentatifs de l'ensemble des lauréats de chaque dispositif.

Tableau 6: Proportion des individus en emploi et selon la qualité de leur insertion professionnelle par un dispositif de formation

Insertion professionnelle	Moyenne	Ecart-type
Emploi	44,3	28,7
Temps complet	40,7	28
Temps complet ou temps partiel choisi	40,8	28
CDI	15,9	21,6
CDI ou Entrepreneur ou à son compte	18,3	22,6
Emploi correspondant tout à fait à la formation	28	26,1
Emploi correspondant tout à fait ou en partie à la formation	35,6	27
Emploi correspondant tout à fait ou en partie à la formation ou emploi ne correspond pas à la formation par choix de l'individu	37,1	27,2

Dans un premier temps, nous nous intéressons au taux d'emploi des jeunes lauréats, et nous calculons pour cela la proportion d'individus en emploi pour chaque observation pour chaque dispositif. Nous obtenons un taux d'emploi moyen de 44,3% avec un écart-type de 28,7%.

Dans un second temps, nous affinons notre étude, en nous concentrant sur des aspects plus qualitatifs de l'insertion professionnelle, selon le temps de travail des employés, leur type de contrat de travail, et l'adéquation de leur emploi avec leur formation (Tableau 6). Ainsi, nous constatons qu'en moyenne les dispositifs de formations conduisent à une proportion de 40,8% de lauréats à temps complet ou à temps partiel voulu. La proportion de lauréats en CDI est en moyenne de 15,9%, et de 18,3% en CDI ou à leur compte ou devenu entrepreneur. Par ailleurs, un dispositif moyen conduit à 28% d'individus avec un emploi qui correspond tout à fait à leur formation, à 35,6% qui correspondent tout à fait ou en partie à leur formation, et enfin, 37,1% qui déclarent avoir un emploi correspondant tout à fait ou en partie à leur formation ou que s'il y a une inadéquation entre leur formation et leur emploi, cela relève de leur propre choix.

2.3. Les facteurs d'insertion professionnelle des dispositifs

Nous proposons plusieurs facteurs permettant d'expliquer l'efficacité des dispositifs de formation en termes d'insertion professionnelle de leurs lauréats. En effet, les lauréats doivent préciser dans quelle mesure des facteurs précisés dans l'enquête ont favorisé fortement, assez, peu ou pas du tout leur entrée dans le monde du travail.

Tout d'abord, nous considérons les caractéristiques du dispositif de formation. En moyenne, un dispositif comptabilise 19,2% de lauréats qui répondent que les compétences apprises lors de leur formation ont contribué fortement à leur insertion professionnelle et 16,7 disent que cela a été un facteur assez favorable. Puis, 16,9% (ou 19%) de lauréats précisent que la reconnaissance de leur diplôme sur le marché du travail a favorisé fortement (ou assez) leur entrée sur le marché du travail. Pour un dispositif moyen, 12,6% de lauréat précisent qu'ils ont obtenu leur emploi par l'intermédiaire de leur établissement de formation, et 24,4% précisent que c'était un facteur assez favorable à leur entrée sur le marché du travail. De même, 14,8% précisent que la renommée de leur établissement a joué fortement sur leur insertion (21% ont répondu pour un facteur assez favorable). Enfin, 13,9% des individus précisent que l'employeur a pris en compte les stages organisés par l'établissement de formation. Par conséquent, ces premiers résultats soulignent l'importance de l'établissement de formation et du contenu de la formation sur leur insertion.

professionnelle. Il est ainsi d'autant plus judicieux de s'intéresser plus précisément aux caractéristiques du dispositif de formation.

De plus, il apparaît que le réseau soit également un facteur très important pour permettre l'insertion professionnelle des jeunes lauréats. En effet, 15% et 12,2% des individus disent en moyenne que le fait d'avoir des connaissances dans l'entreprise ou contacts extérieurs à l'entreprise a favorisé leur embauche.

Tableau 7: Proportion d'individus répondant que les facteurs suivants ont influencé fortement ou assez leur entrée dans le monde du travail

Les facteurs ayant influencé fortement ou assez l'entrée dans le monde du travail	Réponse			
	Fortement		Assez	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Influence dispositif				
Emploi par intermédiaire établissement	12,6	20,7	24,4	25,1
Renommée établissement formation	14,8	22,4	21	12,5
Contenu formation				
Stage organisé par établissement	13,9	20,6	22,2	24,4
Compétences acquises par formation	19,2	24,1	16,7	23,2
Reconnaissance diplôme	16,9	23,3	19	24,6
Expérience				
Expérience liée au travail	8,5	16,1	27,7	27,1
Travail pendant études avantage	10,8	18,3	25,1	26,2
Réseau				
Connaissances dans l'entreprise	15	19,9	22	23,6
Connaissances extérieur entreprise	12,2	18,2	24,1	25,4
Motivation				
Intérêt depuis longtemps à l'entreprise	9,2	16,1	26,7	26,8
Politique d'emploi				
Méthodes actives de recherche d'emploi	5,5	13,2	30,8	28,4
Programme gouvernemental	1,7	7,2	34,4	29,3
Moyens institutionnels de placement	2,1	8,7	33,9	29

Ensuite, les caractéristiques individuelles sont apparemment des facteurs moins favorables à l'insertion professionnelle que les caractéristiques propres au dispositif de formation ou le réseau des individus. Néanmoins il apparaît tout de même que, pour un dispositif de formation moyen, 10,8% et 8,5% des individus précisent que l'expérience professionnelle, ou encore le fait que les individus aient pu travaillé pendant leur études ont agit fortement sur leur entrée sur le marché du travail. De plus, 9,2% des individus disent que leur intérêt pour l'entreprise a permis de favoriser fortement leur insertion.

Enfin, les autres politiques pour l'emploi, tels que les méthodes actives de recherches d'emploi, ou l'aide d'un programme gouvernemental d'aide au développement de l'emploi ou des moyens

institutionnels de placement ne favorisent l'insertion professionnelle que pour 5,5%, 1,7% et 2,1% des individus en moyenne par dispositif.

3. Des critères d'insertion et une approche d'évaluation.

Durant ces vingt dernières années, les politiques publiques ont eu comme objectif d'augmenter le niveau moyen des études, de diversifier l'offre de formation initiale et de mettre en place des mesures d'aide à l'insertion pour les moins dotés en capital humain à la sortie de l'école.

Progressivement les problèmes d'emploi ont été transposés, en partie, en termes de formation. Dans le même temps, la faiblesse des débouchés sur le marché du travail a fortement abaissé les coûts d'opportunité de la poursuite d'étude et généré une demande accrue de formation. Dans ces conditions, les jeunes sortants se sont trouvés en concurrence avec les générations antérieures, moins diplômées, pour l'accès aux emplois. Cette augmentation des niveaux d'études s'est accompagnée d'une diversification des voies de formation qui a contribué à complexifier les itinéraires des jeunes pour l'obtention d'un diplôme final de formation.

S'intéresser à l'insertion des jeunes revient à admettre une réalité : les mouvements constatés sur le marché du travail des jeunes sont spécifiques. Ils nécessitent un cadre d'analyse et un système d'observation adaptés.

Il est encore prématuré de parler aujourd'hui de théories spécifiques de l'insertion. Pourtant, une série d'analyses françaises, réalisées en 1986, soulignaient qu'une théorie dans ce domaine manquait encore (*cf. Verdier 1996*)¹⁰³. Si l'analyse salariale de populations adultes persiste à poser des problèmes, elle demeure cependant mieux maîtrisée que celle concernant les jeunes pour laquelle des progrès décisifs sont encore à venir.

Peu d'éléments de comparabilité entre les salaires des jeunes et des adultes par exemple sont aujourd'hui réellement disponibles dans un pays comme le Maroc.

A l'exception de l'usage de fonctions de gains de Mincer, peu d'allusions sont faites aux spécificités des salaires des jeunes lorsque la distribution des gains des adultes est en cause et inversement. Certaines analyses notent simplement que les différences de salaire entre générations peuvent s'expliquer par une baisse du rendement de la scolarité au cours des dernières décennies. D'autres montrent une augmentation sensible, en valeur absolue, du coefficient de la variable indicatrice de la date d'entrée sur le marché du travail dans les fonctions

¹⁰³ Ces analyses sont issues d'un ouvrage collectif sous la direction de Tanguy (1986).

de gains. Cette augmentation peut s'interpréter comme une pénalisation des générations entrées récemment sur le marché du travail par rapport à leurs aînées¹⁰⁴.

La spécificité de l'emploi des jeunes n'est pas réellement démontrée. Elle nécessiterait la mise en œuvre de tests de segmentation du marché du travail par générations. Or, même sur une population de salariés adultes, la littérature sur les tests de segmentation est très controversée et se trouve aujourd'hui dans une impasse.

En effet, les travaux de recherche spécifiques aux jeunes sont plutôt le fruit d'un consensus latent. A l'origine de ce dernier se trouve probablement le besoin d'évaluer l'intervention étatique pour l'aide à l'insertion (les mesures d'aide à l'insertion) et la complexité progressive du processus d'insertion. Cette dernière se manifeste par l'allongement de la durée de stabilisation dans les emplois, le phénomène de déclassement, l'existence d'emplois aidés, la pression à la baisse des salaires des jeunes.....

Dans ce travail on définit l'insertion comme un processus dont la modélisation ne peut se faire que dans le cadre de données longitudinales. Notre but est de démontrer que l'accès des jeunes à l'emploi s'explique par les conditionnements complexes qui existent entre leur mobilité professionnelle en début de vie active et leurs acquis scolaires. Les variables explicatives d'un processus d'insertion renvoient, par conséquent, à l'usage de deux informations : initiales et longitudinales. De plus, l'introduction des deux types de variables permet de tenir compte d'une éventuelle liaison directe entre conditions initiales et insertion plusieurs années après la fin de la formation initiale.

Autour de cette question, une controverse a structuré une grande partie des débats entre la théorie du capital humain et la version dualiste de la théorie de la segmentation sur la valeur du diplôme et les conséquences du comportement "stratégique" ou "subi" en matière de premières insertions. De l'analyse de Taubman et Wachter (1986) ressort une question relevant du domaine du constat empirique mais qui mérite une attention particulière : pourquoi deux individus qui disposent, au départ, du même capital humain observé, se retrouvent-ils ensuite dans des positions éloignées¹⁰⁵ sur le marché du travail ?

Plusieurs arguments, opposés, peuvent être avancés pour aller soit dans le sens d'un déterminisme par le marché du travail, soit dans le sens d'un déterminisme par le capital humain initial observé

¹⁰⁴ Cette pénalisation peut augmenter artificiellement du fait de l'aggravation du chômage entraînant un décalage entre la fin des études et l'obtention d'un emploi.

¹⁰⁵ La description de la position peut être multidimensionnelle : chômage, chômage de longue durée, emploi et ses attributs (type de contrat, salaire, stabilité, qualité du travail, contenu en formation, perspectives de carrière).

et non observé. On peut bien évidemment souligner que c'est la partie non observée du capital humain ou les capacités individuelles non observables qui vont faire la différence dès la première insertion. Mais rappelons-nous que des capacités individuelles différentes, pour deux individus possédant un même diplôme, peuvent ne pas jouer un rôle déterminant auprès de l'entreprise qui embauche. Par ailleurs, selon un autre point de vue la partie non mesurée du capital humain peut être soumise à une dégradation rapide, par les effets de retour négatifs dus à certains états parcourus sur le marché du travail. Pour forcer le trait, on peut même envisager deux cas opposés.

Dans le premier, on peut soutenir l'idée selon laquelle, le rôle du capital humain initial et le capital humain non-observé diminue au fur et à mesure que le temps passe. Dans le second, le capital humain non-observé serait le facteur primordial expliquant à la fois le niveau de scolarité et, en permanence, les états parcourus sur le marché du travail.

Adoptant une position intermédiaire, on peut penser que les capacités individuelles ou le capital humain non-observé va être progressivement "absorbé" par la trajectoire de l'individu sur le marché du travail. Le diplôme et cette trajectoire donneraient l'information suffisante pour que l'entreprise prenne la décision d'embaucher et fixer un salaire.

En tout état de cause, la question centrale revient à savoir si les dépendances entre états sur le marché du travail peuvent progressivement épuiser le rôle que jouerait la formation initiale, au travers de ses effets permanents sur la trajectoire d'un individu. Autrement dit; y a-t-il des situations pour lesquelles les états connus par une population de jeunes sur le marché du travail sont les seuls déterminants de son processus d'insertion?

La réponse à cette seule question peut avoir une conséquence décisive sur la politique éducative. Elle revient, en effet, à poser le problème tel que nous le faisons lorsqu'on cherche à tester la dépendance d'états contre l'hétérogénéité individuelle en économétrie.

La dépendance d'états a un effet prédominant si, par exemple, la transition par le chômage, dans le passé, explique le chômage actuel. Dans ce cas, l'Etat doit encourager des mesures générales consistant à réduire le risque du chômage pour l'ensemble de la population.

L'hétérogénéité individuelle prédomine si les caractéristiques individuelles observées et/ou non-observées (en termes de capital humain, de milieu familial....) expliquent le risque pour certains jeunes de se retrouver dans des états précaires en début de vie active. Dans ce cas, l'Etat doit cibler ses politiques publiques d'éducation et de formation.

Penser le processus d'insertion en terme de temporalités, rejoint ces préoccupations, les précise et aboutit aux mêmes principes méthodologiques. Ces temporalités sont au nombre de quatre :

- a) archéologique pure (hétérogénéité non-observée),
- b) archéologique (acquis scolaire),
- c) processuelles (les états parcourus par l'individu sur le marché du travail),
- d) structurelle (le poids de la conjoncture économique).

Ainsi, un individu doté d'un ensemble de caractéristiques personnelles que nous désignerons par (a), sort du système de formation avec un ensemble de caractéristiques scolaires (b), dépendantes de (a). L'ensemble des variables (a) et (b) constitue le donné archéologique de l'individu au moment de son entrée sur le marché du travail. Au moment de l'évaluation de sa probabilité d'être au chômage par exemple, il a acquis sur le marché du travail un nouvel ensemble de caractéristiques qui décrivent les états successifs qu'il a connus. Ces nouvelles caractéristiques relèvent de l'ensemble (c), dépendant de (a) et (b). Elles constituent l'acquis processuel de l'individu. Dans la mesure où nous connaissons à la fois le parcours des individus depuis leur sortie de l'école et le type de qualification qu'ils ont acquis dans le dispositif de formation, nous pouvons évaluer l'effet des variables (b) et (c) et vérifier l'effet des deux instances d'orientation que sont l'école et le marché du travail. Cette évaluation doit bien évidemment tenir compte de l'état de la situation économique à laquelle l'individu est confronté tout au long de son parcours; elle relève de l'ensemble (d).

Pourquoi une approche longitudinale du processus d'insertion ?

Si la double influence de la scolarité initiale et de l'expérience professionnelle semble acquise en matière de détermination du salaire des salariés, elle est parfois mise à mal dans l'étude de la probabilité d'être en emploi au sens où l'expérience est mainte fois retenue comme seul élément déterminant de l'insertion professionnelle. Certains travaux montrent que la détention d'emplois temporaires s'explique plus par l'âge et le secteur d'activité que par le diplôme. Les auteurs utilisent l'âge comme une variable proxy de l'expérience sur le marché du travail. Ils constatent que "l'effet du diplôme s'estompe progressivement avec l'âge" et que l'ancienneté dans l'emploi occupé est aussi faiblement expliquée par le diplôme.

Toutefois, ces résultats ne prennent pas en compte l'hétérogénéité individuelle non-observée ni l'effet des conditions initiales sur les acquis successifs sur le marché du travail.

Ils sont issus de modèles mal adaptés à des interprétations longitudinales. Ceci provient de l'absence de données longitudinales ou de modèles dont la spécification ne peut pas restituer la dimension longitudinale des parcours. En effet, dès lors que l'on souhaite expliquer par exemple

la probabilité pour un individu donné d'être dans un état à différents moments de son itinéraire, estimer autant de modèles que de dates retenues empêche de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle non-observée et/ou non-observable. Lire la trajectoire de cet individu à travers les résultats des ces différents modèles ne permet pas d'en saisir véritablement le sens : la relation séquentielle entre les différentes variables tout au long du parcours sur le marché du travail n'est pas appréhendée. Si l'on se borne, en outre, à expliquer un état du marché du travail à la dernière des dates retenues, l'effet des variables changeant dans le temps (mobilité en début de vie active par exemple) a tendance à être surestimé par rapport à l'effet des variables constantes dans le temps. En fait, plus la date à laquelle on décide d'expliquer le risque de se retrouver dans un état particulier s'éloigne de la date de sortie du système de formation, plus l'effet des variables ne variant pas dans le temps (diplômes par exemple) est estompé. La porte est alors ouverte à des interprétations qui tendent à minimiser le rôle de la formation initiale délivrée par le système éducatif. Mais une telle interprétation repose sur une mauvaise appréciation des effets combinés des variables mises en jeu, résultant d'une mauvaise spécification du modèle statistique. L'estimation d'un modèle unique, qui viserait à expliquer la probabilité d'être dans un état aux différentes dates choisies mais qui ne tiendrait pas compte de l'hétérogénéité individuelle non-observée et/ou non-observable aboutirait de même à des interprétations faussées. En effet, postuler l'homogénéité individuelle reviendrait à émettre une hypothèse implicite d'indépendance des effets des variables omises par rapport aux variables explicatives du modèle. L'hétérogénéité individuelle non-observée et/ou non-observable est considérée comme faisant partie du résidu, indépendant des variables explicatives du modèle : tel ne saurait – a priori – être le cas. Cette hypothèse, généralement non vérifiée mais nécessaire pour l'estimation de modèles sur données en coupe, conduit inévitablement à des estimateurs biaisés. Or, l'un des avantages des données longitudinales réside précisément dans la possibilité de décomposer le résidu du modèle : alors qu'une partie relève de l'hétérogénéité individuelle, l'autre est purement aléatoire et indépendante des variables explicatives. Il devient alors possible de contrôler l'effet des variables omises pour aboutir à une évaluation satisfaisante des effets des autres variables.

C'est en partant de ces remarques intuitives que nous avons jugé nécessaire d'adapter nos données à un cadre longitudinal et estimer des modèles qui tiennent compte de toute l'hétérogénéité qui marque un itinéraire d'insertion.

L'analyse que nous mettons en place repose donc sur des données longitudinales et choisit huit critères d'évaluation tels qu'ils apparaissent dans le tableau 6. Nous définissons aussi 5 facteurs d'insertion (Cf tableau 8) :

Le premier renvoie à la qualité de la formation donnée par l'OFPPT (les questions Q22, 33, 35, 37, 36).

Le deuxième renvoie à l'expérience de l'individu sur le marché du travail (Q24 et 31).

Le troisième est lié au réseau social de l'individu (Q29, Q30).

Le quatrième rende compte de la motivation de l'individu. (Q32).

Le cinquième fait référence aux rôle des politiques publiques dans l'aide à l'insertion (Q25,26,28).

Nos estimations et tests reposent sur deux modèles. Le premier est un modèle à effet fixe qui est convergeant et efficace dans notre contexte. Le second est un modèle à paramètres hétérogènes qui part du principe que les effets des cinq facteurs d'insertion peuvent être dispersés et varient d'un individu à un autre.

Tableau 8 : Les facteurs d'insertion

La question posée est : Dans quelle mesure les facteurs suivants ont-ils **favorisé** votre entrée dans le monde du travail?

Inscrire : 1 – fortement
2 – assez

22 Vous avez obtenu cet emploi par l'intermédiaire de votre établissement de formation.

23 Vous avez obtenu cet emploi par l'intermédiaire de journaux, revues, ...

24 Vous aviez déjà acquis un peu d'expérience liée à votre travail par des emplois d'été ou à temps partiel.

25 Vous avez obtenu cet emploi grâce à des méthodes actives de recherche d'emploi (cercles de recherche d'emploi, ...)

26 Vous avez obtenu cet emploi grâce à un programme gouvernemental d'aide au développement de l'emploi.

27 Vous avez obtenu cet emploi par l'intermédiaire d'un bureau de placement privé.

28 Vous avez obtenu cet emploi par les moyens institutionnels de placement (CIOPE, ...).

29 Vous connaissiez quelqu'un (amis, parents, ou autres) dans l'entreprise.

30 Ce sont différents contacts (amis, parents ou autres) extérieurs à l'entreprise qui vous ont permis d'avoir cet emploi.

31 Le fait d'avoir déjà travaillé pendant vos études, même si votre travail avait peu de rapport avec celles-ci, a été un avantage en votre faveur.

32 Vous vous intéressiez depuis longtemps à cette entreprise et vous vous y présentiez régulièrement pour proposer vos services.

33 L'employeur a tenu compte des stages organisés par l'établissement de formation.

34 La réussite de l'entretien de sélection.

35 La renommée dont jouit votre établissement de formation.

36 La reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.

37 Les compétences acquises lors de votre formation.

Sources : Enquête formation professionnelle 2002.

4. Justification des spécifications et choix des modèles

Il est maintenant bien établi que l'une des critiques centrales que l'on peut faire à l'encontre des méthodes les plus souvent utilisées en économétrie des données de Panel est la distinction quelque peu artificielle, voire imaginaire, au sens de Mundlack (1978), entre un modèle à effet fixe et un modèle à effet aléatoire.

Cette critique a pu être dépassée en théorie grâce aux contributions de Hausman et Taylor (1981), Amemyia et Ma-Ccurdy (1986), Breush, Mizon et Shmidt (1989) et surtout grâce à la plus récente, celle de Arellano et Bover (1995).

Sur le plan empirique et dans le domaine nous concernant directement ici, c'est à dire le lien entre ouverture et croissance, Abdouni et Hanchane (2003) spécifient et estiment un modèle à effet aléatoire corrélé en passant par la proposition de Arellano et Bover (1995).

Cependant, malgré l'intérêt de ces méthodes et la robustesse des résultats qu'elles impliquent, elles demeurent soumises à une critique assez sévère.

Les modèles à effet fixe et à effet aléatoire attribuent l'hétérogénéité individuelle à l'effet des variables omises qui sont invariantes dans le temps¹⁰⁶.

Et dans ces mêmes modèles, l'hétérogénéité temporelle est due à des facteurs qui sont identiques pour l'ensemble des individus tout en variant dans le temps¹⁰⁷

Ces modèles ne permettent cependant pas d'étudier l'interaction entre ces spécificités individuelles et temporelles et les variables explicatives.

Autrement dit, une part de l'effet de l'hétérogénéité individuelle et temporelle que permettent les données de panel est totalement occultée.

Ainsi, une formulation alternative et plus robuste consiste à introduire aussi l'hétérogénéité au niveau des paramètres du modèle. Celle-ci est par conséquent considérée comme étant la spécification la plus générale d'un modèle sur données longitudinales (Hsiao 1994). Elle donne lieu à la formulation suivante :

$$y_{it} = \beta'_{it} x_{it} + \mu_{it} \quad i = 1, \dots, N \text{ et } t = 1, \dots, T_i$$

Cependant, on peut aisément comprendre qu'une telle démarche pose un problème d'identification : le nombre de paramètre à estimer est supérieur au nombre d'observations.

¹⁰⁶ Dans le domaine de la croissance, on peut citer la terre, le PIB initiale...

¹⁰⁷ Par exemple, le taux d'intérêt, les prix.....

Une approche plus flexible consiste à décomposer le paramètre β_{it} en trois composantes :

- La première permet d'identifier l'effet moyen de la variable « β ».
- La deuxième identifie une hétérogénéité individuelle aléatoire relative à cet effet moyen.
- La troisième identifie la part de l'hétérogénéité temporelle aléatoire relative à l'effet moyen également.

Cette spécification aléatoire des paramètres du modèle à l'avantage de réduire le nombre de paramètres à estimer tout en permettant leur variabilité individuelle et/ou temporelle.

Dans ce qui suit, on retient une spécification où seule la variabilité individuelle du paramètre est prise en compte ; on ne prend pas en compte la troisième composante.

Sous la forme de son espérance, (Wooldridge 2002), le modèle précédent peut s'écrire comme suit:

$$y_{it} = E(y_{it} | x_{it}, \beta_i)$$

Tout en faisant l'hypothèse que :

$$y_{it} \sim N((\beta_i' x_{it}), \sigma) \quad \text{pour } i = 1, \dots, N \text{ et } t = 1, \dots, T_i, \text{ avec}$$

$$E(\beta_i / z_i) = \beta + \Delta z_i$$

Ici on suppose qu'il y a hétérogénéité (par le jeu de Δz_i) au niveau de l'effet moyen qui dépend de facteurs observables spécifiques à chaque individu.

De plus, $\text{Var}((\beta_i / z_i)) = \Sigma$ et $\beta_i = \beta + \Delta z_i + v_i$.

A partir de cette spécification, on peut définir 4 type de modèles selon que $\Delta = 0$ ou non, selon que l'on autorise la corrélation entre les paramètres aléatoires du modèle et enfin selon que l'on autorise ou non l'auto-corrélation des termes aléatoires des paramètres (hypothèses sur la structure de Σ).

La densité jointe de y_{11}, \dots, y_{iT} étant donné (x_i, z_i, v_i) est

$$\prod_{t=1}^{T_i} f(y_{it} | x_{it}, z_i, v_i)$$

Cette densité ne peut être utilisé dans l'estimation des paramètres dans la mesure où v_i est non observée. Cependant, on peut passer par la densité de v_i/x_i pour intégrer sur v_i et résoudre le problème¹⁰⁸. Cela permet de réécrire notre vraisemblance sous la forme suivante :

$$L_i = \int g(v) \prod_{t=1}^{T_i} f(y_{it}/x_{it}, z_i, v) dv$$

La log vraisemblance pour l'ensemble de la population est $\sum_{i=1}^N \log L_i$

La fonction de vraisemblance est maximisée en résolvant les équations :

$$\frac{\delta \log L}{\delta \theta} = \sum_{i=1}^N \frac{\delta \log L_i}{\delta \theta} = 0$$

$$Avec \theta = \begin{pmatrix} \beta \\ \Delta \\ \Gamma \end{pmatrix}$$

L'estimation est réalisée conditionnellement à l'estimation de la variance du modèle σ^2 . Celle-ci est faite de façon itérative après une première estimation par OLS.

La fonction de vraisemblance comporte une intégration qui ne peut être résolue de façon analytique. On fait appel à des méthodes numériques de simulation (Train 2002).

Concrètement et conditionnellement à v_{ir} on utilise l'approximation suivante¹⁰⁹ :

$$L_i \sim \frac{1}{R} \sum_{r=1}^R L_i / v_{ir}$$

v_{ir} est un tirage aléatoire à partir de la distribution de i .

¹⁰⁸ En effet, on utilise le résultat général suivant (Wooldridge (2002)):

Si la distribution conditionnelle de $y_{i1}, \dots, y_{iT_i} / (x_i, c_i)$ est $\prod_{t=1}^{T_i} f_t(y_{it} / x_{it}, c_i, \theta)$, avec c_i non observée.

On peut toujours la réécrire sous la forme de :

$$\int_{R'} \left(\prod_{t=1}^{T_i} f_t(y_{it} / x_{it}, c, \theta_0) \right) h(c / x_i, \theta_0) dc$$

J a la dimension de c

Ici on fait l'hypothèse de l'exogénéité stricte $D(y_{it} / x_i, c_i) = D(y_{it} / x_{it}, c_i)$

¹⁰⁹ L'approximation s'améliore avec l'augmentation de R et de N.

Par conséquent, la log-vraisemblance devient :

$$\text{Log L} \approx \sum_{i=1}^N \log \left(\frac{1}{R} \sum_{r=1}^R \left(\prod_{t=1}^{T_i} f(y_{it}, \beta_{ir}^* x_{it}) \right) \right)$$

avec

$$\beta_{ir} = \beta + \Delta z_i + v_{ir}$$

Pour plus de détails sur la méthode d'estimation par maximum de vraisemblance simulé, on peut se référer à Train (2002).

A ce stade, les résultats qui suivent ne donnent que la version simplifiée du modèle dans le sens où seuls sont prises en compte les dispersions des aléas non auto-corrélés et non co-variés entre les paramètres.

C'est très exactement le cas où $\Delta = 0$, Σ diagonale, $\Pi = 0$, $\Gamma = \Sigma$.

Mais plus généralement, la structure du vecteur des coefficients change d'une spécification à une autre.

Une spécification générale consiste à écrire ce vecteur sous la forme suivante :

$$\beta_{ir} = \beta + \Delta Z_i + v_{ir}, \quad \text{avec} \quad = \Sigma + \Pi$$

β : représente la moyenne de la distribution aléatoire des k_1 paramètres que la méthode d'estimation permet d'identifier de façon isolée.

Z_i : un ensemble M de variables observées constantes dans le temps et qui permettent d'identifier l'hétérogénéité de l'effet autour de la moyenne.

Δ : est un vecteur de k_2 paramètres

Σ : une matrice qui représente les écarts-types de la distribution aléatoire des paramètres. Elle est diagonale.

Π : une matrice triangulaire inférieure avec des valeurs nulles sur la diagonale principale. Elle est non nulle lorsqu'on autorise la corrélation entre les paramètres.

: une matrice qui peut être triangulaire inférieure ou diagonale. Elle donne la matrice de variance covariance des paramètres aléatoires. $\Omega = \Sigma^{-1}$ dans un modèle sans auto-corrélation des paramètres.

Dans un modèle avec auto-corrélation de la partie aléatoire du paramètre k suivant un AR(1) ($v_{ikt} = \rho_k v_{ikt-1} + \mu_{ikt}$), on a :

$\Omega = (1-R^2)^{-1}$, avec R une matrice d'auto-corrélation.

Selon les restrictions que l'on impose à Δ , Σ , Ω et R on a quatre spécifications différentes du modèle à paramètres hétérogènes. Nous ne retenons ici que la spécification la plus simple¹¹⁰.

5. Analyse des Résultats

Comme on l'a précisé plus haut, nous définissons cinq critères d'insertion :

5.1 Qualité de la formation prodiguée par l'OFPPT

Les résultats sont exposés dans le tableau 9. On distingue le modèle à effet fixe qui est convergant et efficace dans notre contexte, et le modèle à paramètres hétérogènes qui part du principe que les effets des cinq facteurs d'insertion peuvent être dispersés et varient d'un individu à un autre. Nos commentaires vont être concentrés sur ce dernier modèle qui est plus robuste que le premier.

D'après les résultats des estimations, les centres de formation de l'OFPPT jouent un rôle important dans l'insertion de leurs lauréats. En effet, cette variable est significative au seuil de 1%. Ce résultat est valable quelque soit la méthode économétrique utilisée (modèle à effet fixe ou modèle à paramètres hétérogènes).

Pour tester la robustesse de nos résultats, nous avons changé la variable endogène « proportion d'employés » par plusieurs variables telles que « proportion d'employés à plein temps», « proportion d'employés en CDI»... Les résultats sont regroupés dans un tableau synthétique en

¹¹⁰ Pour ne pas alourdir la présentation, nous n'exposons que les résultats du cas le plus simple. Les autres résultats peuvent être obtenus auprès des auteurs.

annexe (tableau B1). Il s'avère que la variable concernant l'obtention d'un diplôme par la truchement de l'établissement de formation du lauréat est robuste (positive et significative dans 8 cas sur 8).

De même le fait de passer par des stages organisés par l'établissement de formation joue un rôle positif dans l'insertion des lauréats. Cette variable est robuste ; elle est positive et significative dans 8 cas sur 8 (tableau B1 en annexe). On peut cependant remarquer dans le tableau 9 (modèle à effets fixes) qu'elle est négative et non significative. Cependant et comme on l'a rappelé plus haut, on considère les résultats du modèle à paramètres hétérogènes.

En revanche, la renommée dont peut jouir l'établissement de formation complique l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Cette variable n'est significative qu'à 10% dans le modèle à effets fixes, mais dans le modèle à paramètres hétérogènes, elle est négative et significative (dans 8 cas sur 8). Autrement dit, la renommée de l'établissement de formation est un signal négatif dans l'insertion des lauréats. Il est vrai que la formation professionnelle au Maroc jouit d'une réputation très négative auprès des parents d'élèves et du grand public. Mais, ces résultats montrent que ceci va au-delà du grand public et touche les entreprises. Ce qui en dit long sur le travail de communication et de pédagogie qui attend les autorités publiques pour changer cette tendance.

Dans le même ordre d'idée, la reconnaissance des diplômes sur le marché du travail n'aide pas les diplômés des centres de la formation professionnelle à s'insérer dans le marché du travail. Cette variable est tantôt positive (modèle à paramètres hétérogènes), tantôt négative (modèle à effets fixes), mais jamais significative. Ce manque de robustesse, on le retrouve dans le tableau B1 en annexe, où cette variable est positive et significative dans 5 cas seulement sur 8. Ce dernier résultat pousse donc à la prudence et doit être complété par des investigations supplémentaires.

En ce qui concerne la variable « compétence acquises lors de la formation », elle est positive et significative. Cette dernière est robuste (8 cas sur 8). Ceci signifie que les formations prodiguées par les centres de l'OFPPT répondent bien aux attentes du marché et qu'elles sont de bon niveau.

En résumé, on peut distinguer trois sortes de variables relatives à la qualité de la formation : celles qui aident les diplômés à s'insérer, celles qui compliquent son insertion l'insertion, et celles qui sont neutres.

Dans le premier cas, on trouve l'intervention des centres de formation, les stages organisés par l'établissement de formation et les compétences acquises lors de la formation. Dans le second

cas, on trouve la renommée dont jouit le centre de formation. Et enfin, le dernier cas concerne la reconnaissance du diplôme par les employés.

Tableau 9 : Régression sur proportion d'employés
Item : Qualité de la formation prodiguée par l'OFPPPT

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.67695869	.06372931	10.622	.0000
PQ22R2	.63232040	.06665885	9.486	.0000
PQ33R1	-.05766284	.10533442	-.547	.5841
PQ33R2	-.00069480	.11125830	-.006	.9950
PQ35R1	-.38100507	.23124225	-1.648	.0994
PQ35R2	-.43426298	.23284432	-1.865	.0622
PQ37R1	.06634336	.10770226	.616	.5379
PQ37R2	-.03143714	.11204182	-.281	.7790
PQ36R1	-.05076530	.29812544	-.170	.8648
PQ36R2	-.04929852	.30040655	-.164	.8696
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1 .0000	.52128655	.01028108	50.703	
PQ33R1 .0000	.10958036	.01432940	7.647	
PQ35R1 .0000	-.12135573	.01722433	-7.046	
PQ37R1 .0000	.27852265	.01600145	17.406	
PQ36R1 .0194	04246066	.01816180	2.338	

Les questions posées sont :

22. Vous avez obtenu cet emploi par l'intermédiaire de votre établissement de formation.

33. L'employeur a tenu compte des stages organisés par l'établissement de formation.

35. La renommée dont jouit votre établissement de formation.

36. La reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.

37. Les compétences acquises lors de votre formation.

Les variables **PQ22R1** et **PQ22R2** peuvent être interprétées comme suit:

Votre établissement de formation a joué un rôle important dans l'obtention de votre emploi ?

PQ22R1 : fortement.

PQ22R2 : Assez.

On peut dire que globalement la formation professionnelle, telle qu'elle est prodiguée par les centres relevant de l'OFPPPT, joue un rôle prépondérant dans l'atténuation des fortes tensions sur le marché du travail marocain. Et au-delà, sur la croissance économique du pays (voir chapitre 4).

5.2. L'expérience individuelle sur le marché du travail

En situation « normale », l'expérience est considérée comme un atout qui aide tout demandeur d'emploi à s'insérer facilement dans le marché du travail. D'après, nos résultats (modèle à paramètre hétérogène, tableau 10) le fait d'avoir acquis de l'expérience, par le truchement d'emploi d'été ou à temps partiel, peut s'avérer négatif enfin de compte. Par ailleurs, le fait d'avoir déjà travaillé pendant les études, même si le travail effectué n'a que peu de rapport avec l'emploi actuel du diplômé, n'a pas d'impact sur l'insertion. Pire, dans le modèle à effet fixe, cette expérience professionnelle joue négativement et significativement sur l'insertion des lauréats.

Ces résultats montrent en tout cas que d'autres critères doivent être considérés quand on aborde l'insertion des lauréats de la formation professionnelle au Maroc.

On peut cependant nuancer ces résultats dans la mesure où ces deux variables relatives à l'expérience individuelle sur le marché du travail ne sont pas robustes (tableau B1 en annexe). En effet, la variable « expérience acquise par des emplois d'été ou à temps partiel, en relation avec le travail du stagiaire » est négative et significative dans 4 cas sur 8, positive et significative dans 2 cas sur 8 et non significative dans 2 cas sur 8. Il en est de même pour la variable « travailler pendant les études, même si le travail a peu de relation avec ces dernières ». Elle est significative et positive 3 fois sur 8 négative et significative 3 fois sur 8 et non significative dans 2 cas sur 8. En tout cas, ces résultats ambigus confirment le fait que le marché du travail au Maroc obéit à des règles « spécifiques ». Cette spécificité sera confirmée dans le paragraphe suivant concernant les réseaux sociaux.

Tableau 10 : Régression sur proportion d'employés
Item : L'expérience individuelle sur le marché du travail

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ24R1	.21640040	.11282920	1.918	.0551
PQ24R2	.20954364	.11511646	1.820	.0687
PQ31R1	-.42407051	.25596643	-1.657	.0976
PQ31R2	-.35792584	.25757718	-1.390	.1647
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ24R1 .0515	-.02924734	.01502067	-1.947	
PQ31R1 .9424	.00121956	.01686968	.072	

Les questions posées sont :

²⁴ Vous aviez déjà acquis un peu d'expérience liée à votre travail par des emplois d'été ou à temps partiel

³¹ Le fait d'avoir déjà travaillé pendant vos études, même si votre

travail avait peu de rapport avec celles-ci, a été un avantage en votre faveur.

5.3. Le réseau social

Il est de notoriété publique que l'insertion dans le marché du travail au Maroc obéit à des critères qui lui sont propres. Les lauréats de la formation professionnelle n'échappent pas à cette règle. Pire, le fait d'être lauréat de la formation professionnelle accentue l'effet négatif relatif à ces critères. En effet, ni l'expérience individuelle, ni la réputation de l'établissement ne constituent un atout pour s'insérer sur le marché du travail. La variable clé demeure le réseau social ! D'après nos estimations (tableau 11), c'est la variable qui a le coefficient le plus fort (0,535 dans le modèle qui résiste à l'hétérogénéité des paramètres) et qui est la plus significative. Avoir des amis, parents ou des connaissances au sein d'une entreprise facilite largement l'insertion dans cette dernière. Même des contacts en dehors de l'entreprise sont les bienvenus pour s'insérer.

Tableau 11 : Régression sur proportion d'employés
Item : Le réseau social

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ29R1	.89682973	.07792112	11.509	.0000
PQ29R2	.84992171	.08183554	10.386	.0000
PQ30R1	.21400905	.09656143	2.216	.0267
PQ30R2	.23778574	.09819390	2.422	.0155
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ29R1 .0000	.53528948	.01215655	44.033	
PQ30R1 .0000	.06136774	.01409152	4.355	

Les questions posées sont :

²⁹ Vous connaissiez quelqu'un (amis, parents, ou autres) dans l'entreprise.

³⁰ Ce sont différents contacts (amis, parents ou autres) extérieurs à l'entreprise qui vous ont permis d'avoir cet emploi.

Les raisons de ces dysfonctionnement sont multiples (Bouoiyour 2003). Le système de formation se développe dans une rationalité qui lui est propre et semble déconnecté du système productif. Le marché du travail marocain se caractérise par la prédominance des réseaux familiaux, du clientélisme, du passe droit et par un manque de protection des travailleurs. Au-delà, le marché

du travail est soumis à une forte pression de l'offre comme le mentionne les différents rapports et enquêtes (dernier recensement de la population ainsi que l'enquête nationale sur la population active en milieu urbain). Cette situation est due à la jeunesse de la population (plus de 35% de la population a moins de 14 ans) et l'existence d'une forte offre de main d'œuvre féminine et même des enfants. En plus, la population est largement sous qualifiée.

Dès lors, cette configuration de la politique éducative reflète la structure des qualifications de la population active et, par là même, la nature de l'activité économique. L'analyse qualitative du système éducatif se situe au niveau des compétences, où l'on distingue quatre niveaux¹¹¹ :

- Compétences « simples » : on trouve ici le gros des compétences. Il s'agit de tous ceux qui ont été exclus du système éducatif et sont mobilisables aussi bien dans le segment salarié privé que dans le secteur non salarié.
- Les compétences « formation uniquement » : ce profil regroupe les diplômés de l'enseignement général et en particulier ceux du supérieur. L'enseignement général demeure très théorique et ne débouche que sur des emplois de type administratif.
- les compétences « professionnelles sans formation » : ils s'agit de travailleurs non diplômés ayant appris sur le tas et qui sont employés dans le secteur informel.
- les compétences « professionnelles avec formation » : ce profil regroupe les compétences issues de l'enseignement professionnel. Ce type d'enseignement est peu valorisant. Il est considéré comme étant le dernier recours par les élèves et les étudiants exclus des lycées et des universités.

Cette configuration de l'espace des compétences induit des rigidités structurelles. D'une part, les travailleurs de la catégorie « compétences simples » n'ont aucune chance d'évolution pour accéder à une classe de compétences et sont donc définitivement réduits à occuper des emplois non qualifiés. D'autre part, les candidats à l'emploi public ne peuvent pas reporter leur offre d'emploi dans le secteur privé à cause de l'incompatibilité des normes caractérisant les deux profils de compétences.

Le développement relativement récent des écoles privées conduit à de nouveaux profils de compétences, destinés exclusivement au secteur privé¹¹². Cette segmentation de l'espace se caractérise par un manque de passerelles inter catégories de compétences. Et que dire de l'administration qui au lieu d'atténuer les rigidités, de part son rôle en tant qu'agent régulateur de l'espace de compétences, les accentue. Au-delà, les formations et les compétences sont inappropriées à l'activité économique de manière générale et industrielle en particulier.

¹¹¹ Bougroum et Trachen 1999.

¹¹² Un diplômé de l'enseignement privé a peu de chance de travailler dans l'administration.

On retrouve évidemment ces dysfonctionnements du marché du travail marocain s'agissant de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle. On peut même affirmer que dans ce cas, on assiste à une exacerbation de ces dysfonctionnements.

5.4. Les motivations individuelles

Les motivations individuelles constituent, à n'en pas douter, l'une des caractéristiques que les employeurs apprécient le plus chez les candidats à l'embauche. Le modèle à effet fixe (tableau 12) confirme d'ailleurs ce postulat. Cependant, le modèle à paramètres hétérogènes affirme le contraire et va plutôt dans le sens des résultats trouvés précédemment. A savoir, le marché de l'emploi marocain possède sa propre logique, basée sur les réseaux sociaux.

Tableau 12 : Régression sur proportion d'employés
Item : Les motivations individuelles

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ32R1	.60064383	.25988630	2.311	.0208
PQ32R2	.59575868	.26137979	2.279	.0227
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ32R1 .0000	-.12621487	.01812247	-6.965	

La question posée est :

32. Vous vous intéressiez depuis longtemps à cette entreprise et vous vous y présentiez régulièrement pour proposer vos services ?

Ceci est confirmé par le tableau B1 en annexe où l'on trouve quand dans 5 cas sur 8, les motivations individuelles nuisent à l'insertion. Ce résultat doit cependant être nuancé dans la mesure où la variable n'est pas robuste.

5.5. Les politiques publiques

Etant données les dysfonctionnements mentionnés précédemment concernant l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, l'Etat devrait jouer pleinement son rôle pour «rectifier le tir», en encourageant un recrutement par des canaux institutionnels. La question qui se pose donc est de savoir si les politiques publiques d'aide à l'insertion sont efficaces et crédibles.

Au vu des résultats (tableau 13), on ne peut répondre à cette question que par la négative. En effet, ni les moyens institutionnel de placement - type Centre d'Information, d'Orientation et de

Placement (CIOP) -, ni les actions volontariste de l'Etat – type programme gouvernemental d'aide au développement de l'emploi ne semblent aider à l'insertion des diplômés de la formation professionnelle. Seules la variable « les méthodes actives de recherche d'emploi » semble affecter positivement et significativement la variable proportion d'employés.

Ces résultats sont confirmés par les données de l'enquête de 2002 où il ressort que c'est l'informel qui régit les pratiques d'embauche et le marché du travail. En effet, 84% des diplômés affirment que l'intervention d'un proche a été déterminante pour trouver un travail. Le recours aux journaux et aux institutions de placement (CIOPE, bureau de placement privé,...) est presque insignifiant. Cette perception des lauréats des facteurs favorisant l'emploi n'a pas changé par rapport à l'année 2001 (voir annexe A).

Tableau 13 : Régression sur proportion d'employés
Item : politiques publiques

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ25R1	-.16159922	.19447310	-.831	.4060
PQ25R2	-.13098705	.19437749	-.674	.5004
PQ26R1	.66168459	.15769765	4.196	.0000
PQ26R2	.57199123	.17280786	3.310	.0009
PQ28R1	-1.26826221	.21744478	-5.833	.0000
PQ28R2	-1.33247536	.21498815	-6.198	.0000
Modèle à paramètres hétérogènes*				
PQ25R1	.16036952	.01643526	9.758	.0000
PQ26R1	-.04177957	.03350748	-1.247	.2124
PQ28R1	.04682954	.02868647	1.632	.1026
Constant	.23930246	.00262410	91.194	.0000

* la constante est valable pour le modèle complet comprenant tous es items et non celui des politiques publiques seules.
Le modèle complet est présenté dans le tableau B2 en annexe.

Les questions posées sont :

Q25 : Vous avez obtenu cet emploi grâce à des méthodes actives de recherche d'emploi (cercles de recherche d'emploi...).

Q 26 : Vous avez obtenu cet emploi grâce à un programme gouvernemental d'aide au développement de l'emploi.

Q28 : Vous avez obtenu cet emploi par les moyens institutionnels de placement (CIOPE, ...).

Les tableaux allant de B2 à B9 fournis en annexe donnent les détails des résultats obtenus lors des estimations économétriques.

6. Politiques publiques de formation et performances des entreprises marocaines

L'objectif de cette section est d'évaluer l'impact des actions de formation continue sur les performances des entreprises marocaines¹¹³.

6.1. Données et appariement

6.1.1. Les données

Trois sources de données ont été utilisées dans le cadre de ce travail.

Premièrement, la base de données du Ministère de l'Industrie et du Commerce et des Télécommunications (MICT). Elle contient des indicateurs économiques concernant les entreprises du secteur industriel du pays. Elle se compose de deux fichiers, répertoriant d'une part des indicateurs économiques d'entreprises marocaines, et d'autre part, les catégories professionnelles des salariés des entreprises. Les fichiers ne contiennent pas d'identifiant de l'entreprise. Les données sont disponibles de façon homogène pour la période 1997-2003.

Deuxièmement, la base de données fournie par l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT). Elle regroupe toutes les actions de formation réalisées dans le cadre des Contrats Spéciaux de Formation (CSF), par des entreprises marocaines entre 1996 et 2004. Il s'agit d'un système qui permet de financer les formations en cours d'emploi (formation continue) pour l'amélioration permanente des compétences des salariés. Ce système est financé par une fraction de la taxe de la formation professionnelle. Il peut s'appliquer à des actions individuelles - comprenant les actions de formation planifiée (FP), les actions de formation non planifiée (FNP) et les actions d'alphabétisation fonctionnelle (Alpha) -, ou des actions groupées. Ces dernières concernent les plans de formation groupés dédiés aux entreprises membres d'associations d'entreprises ou de zones industrielles.

Troisièmement, une enquête a été administrée aux entreprises afin d'identifier celles qui ont eu recours l'outil des CSP et celles qui ne l'ont pas utilisé. L'idée étant d'identifier les effets de ces derniers sur les performances des entreprises. Pour saisir ces effets de manière précise, nous avons pris en considération l'environnement dans lequel la formation a été administrée. Il s'agit pour nous de nous interroger sur la manière dont l'innovation se pratique au sein des entreprises, qu'elle soit technologique ou organisationnelle. Il a été également demandé aux entreprises formatrices dans le cadre des CSF, si elles forment leurs salariés sans passer par les CSF. C'est un moyen indirect pour savoir si les entreprises les plus formatrices sont celles qui savent le mieux se saisir de la politique publique d'aide à la formation. Pour les entreprises non formatrices, elles sont interrogées plus spécifiquement sur les freins à la formation et sur leur intention de faire ou

¹¹³ L'essentiel de cette section est basée sur l'article de Dumas et Hanchane (2008).

non appel aux CSF pour leurs projets futurs de formation. Quant aux entreprises formatrices sans passer par les CSF, il leur a été demandé si elles feraient appel à ce dispositif dans le futur.

6.1.2. L'appariement

La base de données de MICT, composée de deux fichiers, ne contient pas d'identifiant de l'entreprise. Par conséquent, un premier travail consiste à apparié les deux fichiers de cette base de données, en s'appuyant sur la raison sociale et la province de l'entreprise. Seuls les appariements sûrs ont été pris en compte dans la base de données. Par conséquent 10826 entreprises ont été retenues pour la période 1997-2003.

En ce qui concerne la base de données de l'OFPPT, 20183 actions de formation ont été comptabilisées dans le cadre des Contrats Spéciaux de Formation. Pour les besoins de l'étude, nous avons sélectionné exclusivement les actions de PF et les actions de formation PNF. Nous avons obtenu 17328 actions de formation réalisées par 4591 entreprises sur la période de 1997 à 2003.

Dans un premier temps, les entreprises du MICT sont appariées avec les entreprises de l'OFPPT pour conduire à un fichier de 779 entreprises. Ces entreprises appartiennent au secteur manufacturier et ont leur propre siège dans les provinces de Ben Slimane, Casablanca, El Jadida, Kenitra, Mediouna, Nouaceur, Mohammedia, Rabat, Sale, Settat, Skhirate – Temara. Ce résultat constitue un taux brut d'appariement de 17%, par rapport à l'enquête OFPPT.

Dans un second temps, nous avons considéré des critères statistiques pour garantir la cohérence des données et de l'analyse économétrique. Ainsi, de la base de données précédemment obtenue, ont été retenues les entreprises :

- qui ont des données économiques à partir de l'année 2000 et pour au moins deux années ;
- qui ont au moins une année de formation au cours de la période 2000 – 2003 ;
- et qui disposent, au moins pour une année, des données économiques et de formation dans la même année.

En tout, nous avons retenu 322 entreprises respectant ces critères.

Dans un troisième temps, il nous a paru nécessaire de constituer un échantillon d'entreprises non formatrices afin de comparer les performances des entreprises formatrices avec ce groupe de contrôle. Le choix a été fait de tirer aléatoirement un échantillon témoin d'entreprises non concernées par la politique publique, extraites de la base de données MICT,

en partant des caractéristiques des entreprises qui font de la formation via les CSF (voir Encadré 1).

Encadré 1 : Modalité d'échantillonnage

La modalité d'échantillonnage choisie a été celle de la stratification.

La population est ainsi subdivisée en strates sur la base d'un ou de plusieurs facteurs corrélés avec le caractère à étudier. A l'intérieur de chaque strate, un échantillon a été sélectionné de façon aléatoire. Etant donné que pour certaines caractéristiques, nous n'avions pas des données-années continues nous avons choisi finalement les trois caractéristiques suivantes pour la stratification à partir de la dernière année où une entreprise est observée (dans la plupart des cas, il s'agit de 2003):

- Le chiffre d'affaires ;
- La taille (nombre d'effectifs) ;
- Et le secteur d'activité.

Même s'il existe une corrélation partielle entre la taille et le chiffre d'affaires, nous avons tout de même utilisé cette répartition en raison de la différence de productivité qu'elle sous-entend.

Pour la formation de l'échantillon témoin (de la même dimension que l'échantillon principal) nous avons donc procédé au tirage des entreprises à partir de la base de données MICT d'une façon indépendante à l'intérieur de chaque catégorie identifiée. Cette modalité de construction de l'échantillon permet d'obtenir des estimations plus précises par rapport à l'échantillonnage simple étant donné qu'à l'intérieur des strates, les unités statistiques sont homogènes. L'extraction de l'échantillon témoin a été effectuée de manière proportionnelle par rapport à la structure des entreprises qui font de la formation

Dans un quatrième temps, des questionnaires ont été administrée aux entreprises retenues précédemment. L'objectif étant d'obtenir des informations concernant le « contexte » dans lequel la formation a eu lieu ou n'a pas eu lieu. Pour des raisons de coût et de faisabilité, et compte-tenu des difficultés inhérentes à ce genre d'enquêtes, la zone d'investigation a été limitée au "Grand Casablanca". Nous avons pu enquêter un échantillon de 356 entreprises. Celles qui n'ont pas pu l'être, sont des entreprises qui ont disparu, des entreprises qui ont des fausses adresses à partir des fichiers récupérés du MICT ou tout simplement des entreprises qui ont refusé de répondre pour des raisons diverses. Plus précisément, nous obtenons 192 entreprises formatrices via les CSF, et 164 entreprises non formatrices, ou formatrices mais sans passer par les CSF. Cependant, les entreprises dans cette dernière catégorie sont peu nombreuses (21 exactement). Autant dire que les entreprises qui forment au Maroc, du moins celles appartenant à notre échantillon, utilisent majoritairement le dispositif des contrats spéciaux de formation.

Dans un cinquième temps, nous avons procédé à un appariement de l'échantillon principal et de l'échantillon témoin avec les données obtenues pour les entreprises qui ont répondu à l'enquête. Après «nettoyage» du fichier pour gommer des valeurs aberrantes qui concernaient principalement les variables "Investissement", "Chiffre d'affaires", "Exportation" et "Valeur de la Production", nous nous sommes retrouvés avec un panel non cylindré de 256 entreprises, avec 631 observations sur la période 2001-2003 ; les observations relatives à l'année 2000 ayant disparu, au passage, avec cette règle.

Cette base de données garde une répartition assez équilibrée par rapport à la situation de départ. En effet, dans ce fichier on recense 50.55% d'entreprises formatrices via les CSF et 49.44 % d'entreprises non formatrices. De même, la répartition temporelle des entreprises est assez bien équilibrée, on compte 9.73 % d'entreprises qui sont présentes une seule fois, 34.76% qui sont présentes deux fois et 55.86% qui sont présentes trois¹¹⁴. La répartition sectorielle est, elle aussi, équilibrée. Les Textiles, vêtements, cuir représentent 44.21%, celles de la Métallurgie, machines, moyens de transport représentent 19.33% et les autres industries représentent quant à elles 36.45%. La répartition de notre échantillon d'entreprises selon les tailles reproduit assez bien la structure du tissu industriel marocain, on y recense en effet environ 80% de PME.

En résumé, on peut considérer que notre règle de non cylindrage du panel ne dénature pas très fortement la structure de notre échantillon par rapport à la situation de départ. Il faut aussi rappeler qu'un panel cylindré, couvrant les trois périodes considérées, aurait non seulement engendré un biais plus élevé par rapport au panel non cylindré constitué, mais il aurait fait disparaître près de 56% d'entreprises supplémentaires pour se retrouver avec 143 entreprises au final. Cette situation aurait représenté une perte de près de 40% d'entreprises par rapport à la situation initiale, c'est à dire les 356 enquêtées.

L'analyse descriptive des données est fournie en annexe C. Cette analyse permet d'envisager l'hypothèse d'un effet des CSF sur les stratégies de développement et de compétitivité des entreprises. Ce dernier est d'autant plus important que ces stratégies s'inscrivent dans un projet de développement au sein de la firme.

Bien évidemment ces différentiels surestiment l'effet d'usage des CSF dans la mesure où ils reposent sur une distribution aléatoire du recours à la formation parmi les entreprises de l'échantillon. Néanmoins, la formation n'est pas distribuée de manière aléatoire entre les différentes entreprises, et il est donc nécessaire d'affiner cette relation par l'intermédiaire d'une

¹¹⁴ Cette répartition est exclusive ; autrement dit, on a 9.73 % d'entreprises, 34.76 % et 55.86% toutes différentes les unes des autres.

spécification économétrique robuste. Suite à ces premiers résultats descriptifs, la première question posée dans ce chapitre est désormais de savoir dans quelle mesure cet effet sur la performance de l'entreprise peut-il être attribué au passage par la formation, soit en totalité, soit partiellement? Deuxièmement, l'objectif de cette étude est également de « contextualiser » les effets de la formation. En effet, l'efficacité de la formation peut varier selon qu'elle soit intégrée dans un projet de développement ou au contraire, elle soit considérée comme une simple opportunité à saisir pour réduire les charges de formation.

Avant d'aborder les questions typiquement économétriques soulignons que l'analyse des performances sera faite moyennant deux catégories de variables : le "chiffre d'affaires" et la "valeur de la production" définies en absolu et par tête. L'analyse sera restreinte par l'existence de ces deux seules variables sachant que les ressources documentaires débordent de travaux autour des indicateurs de performances et de compétitivité et d'autres travaux qui replacent cette question dans ses liens avec les politiques de formation des entreprises. De plus, nous évaluons d'une part le simple fait que l'entreprise ait entrepris des actions de formation CSF ou non, sur la compétitivité des entreprises, et d'autre part les effets de cette variable croisée avec les différents contextes de son utilisation.

A partir du panel constitué, une estimation des effets de la formation continue via l'économétrie des données de panel peut donc être envisagée.

Nous appliquons trois démarches d'estimation : la première est relative à l'estimation d'un modèle à effet aléatoire, la seconde est relative à l'estimation en deux étapes où l'effet individuel obtenu dans une première étape à partir d'une estimation « Wihin » est projeté sur les variables censées l'expliquer. Pour éviter tout biais au niveau des écart-types estimés, ce même modèle est estimé une seconde fois en corrigeant de l'hétéroscédasticité. Et nous rajoutons que dans tous ces modèles, les biais de sélection liés au non cylindrage sont pris en compte selon les recommandations de Nijman et Verbbek (1994).

6.2. Les résultats

6.2.1. La formation comme source de performance

Dans un premier temps, notre étude se concentre sur les effets du simple passage ou non par une formation CSF, les résultats sont présentés dans le tableau 14.

Lorsque le modèle économétrique est mal spécifié, modèle à effet aléatoire, on atteint un effet sur le chiffre d'affaire très voisin d'une simple différence de moyenne, puisque cet effet est estimé à 23,52%, l'effet relatif à la valeur de la production étant de 16,68%. Les effets sur le chiffre

d'affaire par tête sont bien évidemment inférieurs. Nous estimons que ce modèle est mal spécifié dans le sens où il est fondé sur une hypothèse extrêmement discutable, à savoir celle de l'exogénéité faible ou l'indépendance entre hétérogénéité non observée et la variable de passage ou non par les CSF ainsi que les autres variables du modèle. En l'absence de variables instrumentales pour une estimation à la Hausman et Taylor (1981) par IV ou par GMM à la Arellano et Bover (1995), la méthode d'estimation que nous proposons est celle qui que nous nommons une estimation à deux étapes qui rentre aussi dans la famille des méthodes d'estimation IV.

Tableau 14 : Estimation du passage ou non par une formation CSF

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	23,52	18,31	16,68	Aucun effet
Estimation en deux étapes	23,52	16,99	Aucun effet	Aucun effet
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité	12,45	16,99	Aucun effet	Aucun effet

Lorsque nous examinons les résultats issus de l'estimation en deux étapes, ces effets sont plus faibles, ce qui est une situation tout à fait naturelle et rassurante. En effet, si l'impact sur le CA mesuré à partir du modèle à effet aléatoire est plus élevé que l'impact mesuré avec une modélisation plus solide (celle à deux étapes par exemple) c'est tout simplement parce que dans ce modèle on ne contrôle pas le fait que les caractéristiques non observées des entreprises corrélées avec la variable dépendante peuvent les amener à faire plus de formation que les autres. Autrement dit, on mélange deux effets, le premier est dû à la formation et l'autre est dû à ces caractéristiques non observées. Les estimations nous indique un effet sur le chiffre d'affaires de 12.45% des CSF et un effet de 16.99% sur la valeur de la production. Ces effets sont significatifs dans les modèles robustes à l'hétéroscléasticité.

Toute la question qui se pose maintenant est de savoir si ces résultats sont confirmés lorsque le modèle est enrichi par les informations tirées de nos enquêtes.

Tableau 15 : Estimation qui inclut les variables de l'enquête

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	18,52	13,98	Aucun effet	Aucun effet
Estimation en deux étapes	Aucun effet	Aucun effet	Aucun effet	Aucun effet
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	Aucun effet	Aucun effet	Aucun effet	Aucun effet

Si le modèle est mal spécifié, cet effet résiste puisque lorsque nous introduisons dans toutes les variables de l'enquête, nous parvenons à deux effets certes plus faibles, ce qui n'est pas surprenant, mais toutefois significatifs puisqu'ils sont de l'ordre de 18.52% sur le chiffre d'affaires et de 13.98% sur le chiffre d'affaires par tête (tableau 15). Cet effet n'est plus significatif lorsque l'estimation en deux étapes est utilisée. Est-ce pour autant légitime d'avancer que la mise en œuvre des CSF n'est pas une politique publique crédible ? Au vu des résultats que nous allons détailler par la suite, nous pouvons répondre que la négative. En effet, lorsque toutes les caractéristiques de technologie et de ressources humaines sont introduites dans le modèle, l'effet absolu du passage par les CSF disparaît, non pas parce que cette politique publique n'est ni efficace ni crédible, mais parce que, comme pour tout dispositif d'intervention publique, son succès repose sur l'implication des différents acteurs concernés et notamment les bénéficiaires directs que sont les entreprises. Le simple fait de contrôler des caractéristiques, et en particulier les caractéristiques observées au travers de l'enquête (cf. liste dans la présentation des tableaux qui suivent), qui sont d'une façon ou d'une autre corrélées avec la manière dont la formation est gérée dans l'entreprise, relativise considérablement l'effet mesuré. Le comportement des entreprises « opportunistes » est ainsi différencié de celui des entreprises qui inscrivent la formation dans une stratégie de développement.

En conclusion, les contrats spéciaux de formation s'avèrent être une mesure efficace et pertinente de la politique publique en matière de formation tout au long de la vie; ils améliorent la compétitivité et la performance des entreprises. De plus, il semble que ce résultat dépend néanmoins de la manière dont les fonds publics mis à disposition par les CSF sont diversement utilisés.

6.2.2. L'engagement de l'entreprise versus l'opportunisme des entreprises comme condition d'efficacité

Le meilleur moyen d'évaluer une politique publique est d'utiliser les critères du donneur d'ordre, ici l'Etat par l'intermédiaire du Ministère de la formation professionnelle. Les critères que l'on peut tirer des textes officiels expliquant et détaillant l'usage des CSF sont ceux que nous avons introduits dans l'enquête et sont le suivants : intégrer la formation dans un projet de développement de l'entreprise et aider à identifier ses besoins ; favoriser l'émergence de la demande de formation de l'entreprise, d'aider à mieux planifier les besoins en formation de l'entreprise, ou bien les actions CSF sont vus comme une simple opportunité de financement pour réduire les charges de l'entreprise en matière de formation. Ces variables permettent ainsi d'évaluer l'efficacité de la politique publique en prenant en considération le contexte dans lequel les actions de CSF s'inscrivent.

En toute évidence, nos résultats exposés dans les tableaux qui suivent, montrent que les entreprises qui utilisent la formation dans le but de l'intégrer dans un projet de développement et d'identification de leurs besoins en compétences, sont généreusement récompensées. Si nous prenons les modèles en deux étapes, les modèle les plus robustes, on évalue cet effet à 14.50% sur le chiffre d'affaires, à 14.92% sur le chiffre d'affaires par tête, à 11.44% sur la valeur de la production et à 11.86% sur la valeur de la production par tête (tableau 15).

Il est inutile d'insister sur le fait que si le modèle à effet aléatoire identifie cet effet à 28.11% sur le chiffre d'affaires, valeur très proche du différentiel moyen calculé en faisant l'hypothèse que la formation et ses contextes sont distribuées de façon aléatoire (29%, cf calculs précédents), c'est parce que ce modèle repose sur une hypothèse tout aussi restrictive et fondamentalement la même : celle de l'indépendance entre les termes de l'hétérogénéité non observée et les explicatives. Autrement dit dans le cadre de ce modèle on pose que le passage par les actions CSF via ce critère d'intégration dans le projet de développement est parfaitement aléatoire.

Tableau 16 : Effet de la variable : Intégrer la formation dans le projet de développement de l'entreprise et aider à identifier ses besoins

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	28,11	18,31	26,47	17,73
Estimation en deux étapes	14,50	14,92	11,44	11,86

Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	14,50	14,92	11,44	11,86
---	-------	-------	-------	-------

En dehors de ce premier effet contextualisé, les entreprises qui utilisent les CSF dans le simple but de favoriser l'émergence de la demande de formation, n'enregistrent aucun effet sur leurs performances. Elles ne sont pas encore au stade où la formation peut intervenir directement dans leurs performances productives. Elles utilisent les CSF dans le simple objectif d'enclencher cette dynamique ; toute la question est de savoir si dans l'avenir ce positionnement les aidera à concrétiser leurs projets de développement.

En revanche, pour les entreprises qui utilisent les CSF dans un objectif de mieux planifier leurs besoins en formation, nous avons identifié des effets sur le chiffre d'affaires par tête qui se situe autour de 12% et un effet sur la production par tête qui dépasse les 13% (tableau 16). Ces valeurs sont proches de celles identifiées pour l'objectif de l'intégration dans le projet de développement. En tout cas, l'usage de la politique publique comme un moyen de planification des besoins en formation et d'identification de réels besoins qui correspondent aux préoccupations compétitives de la firme tire la production par tête et le chiffre d'affaires par tête vers le haut, même si cet effet n'apparaît pas dans l'absolu, c'est à dire au niveau du chiffre d'affaires et de la valeur de la production totaux. Dans ces firmes, la formation ciblerait les individus dont les compétences individuelles ont un impact décisif sur l'ensemble du collectif salarié.

Tableau 17 : Effet de la variable : aider à mieux planifier les besoins en formation de l'entreprise

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	26,79	Non significatif	28,53	19,93
Estimation en deux étapes	Non significatif	11,99	Non significatif	13,20
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	Non significatif	11,99	Non significatif	13,20

Concernant les entreprises utilisant les CSF comme une opportunité de financement et de réduction des charges, non seulement il n'y a pas d'effet mais ce dernier devient à l'occasion négatif. Il est de -14.48% sur le chiffre d'affaires et de -13.26 sur la valeur de la production (tableau 17). Ces résultats ne sont pas surprenant par rapport au simple différentiel moyen que nous avons calculé précédemment. Non seulement ce différentiel lié faussement à ce critère disparaît lorsque nos modèles sont bien spécifiés mais devient négatif. Ce n'est donc

certainement pas grâce aux CSF que ces entreprises enregistrent un écart apparent au niveau du chiffre d'affaires de 10.64% mais plutôt grâce à d'autres caractéristiques que nous avons contrôlées dans le modèle. En tout cas, lorsqu'elles adoptent une stratégie de « passager clandestin » dans l'usage des fonds publics destinés à la formation, elles sont sévèrement sanctionnées.

Tableau 18 : Effet de la variable : une simple opportunité de financement pour réduire les charges de l'entreprise en matière de formation

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	Négatif et Non significatif			
Estimation en deux étapes	-14,48	Négatif et Non significatif	Négatif et Non significatif	Négatif et Non significatif
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	-14,48	Négatif et Non significatif	-13,26	Négatif et Non significatif

En conclusion, les entreprises opportunistes sont sévèrement sanctionnées et les entreprises qui « jouent le jeu » sont récompensées. En effet, Les entreprises qui utilisent les contrats spéciaux de formation dans un but correspondant aux objectifs de la politique publique réalisent un gain supplémentaire au niveau de leur chiffre d'affaires et de la valeur de leur production, respectivement de 14.50 % et de 11.44 %.

6.2.3 La formation inscrite dans une stratégie de gestion des ressources humaines de l'entreprise

La manière dont les CSF agissent sur les performances des entreprises peut également être appréciée selon la façon dont ces dernières mobilisent un certain nombre de moyens et de stratégies pour «manager» leur politique de formation. L'enquête réalisée permet d'identifier un certain nombre d'entre eux selon la même démarche retenue par les enquêtes européennes sur la

formation en entreprise, *ie* les enquêtes CVTS (« Continuing Vocational Training Survey »). En effet, notre enquête permet de renseigner sur cinq mécanismes différents selon lesquelles les entreprises identifient leurs besoins en formation. Nous identifions les entreprises qui :

1. disposent d'un centre de formation,
2. qui disposent d'un responsable de formation,
3. qui utilisent souvent ou parfois un service de conseil externe pour sa politique de formation,
4. qui mettent souvent ou parfois une procédure formelle d'identification des besoins en formation,
5. et celles qui conduisent souvent ou parfois des entretiens avec les salariés pour identifier ses besoins en formation.

Rappelons que ces variables sont mécaniquement croisées avec le fait d'avoir ou non fait appel à un CSF.

Nos résultats les plus robustes montrent que les variables l'existence d'un centre de formation, l'appel à un conseil externe pour des recommandations en matière de FPC et la mise en œuvre d'une règle formelle d'identification des besoins, n'ont pas d'effets significatifs. En effet, l'existence de ressources matérielles, dont on ne connaît rien sur leur qualité, ne paraît pas suffire pour tirer profit au mieux des CSF. De même, l'application d'une simple règle de recensement des besoins en formation n'est certainement pas la meilleure formule pour optimiser l'usage des CSF. De plus, si le développement d'un marché d'offre de formation et de conseil en stratégie ne peut avoir que des effets bénéfiques pour maximiser les gains tirés de la formation en matière de développement de la compétitivité des entreprises, nos résultats ne permettent pas de le confirmer. Devant les défis que représente les ressources humaines dans le développement à long terme pour un pays comme le Maroc, il est crucial que les besoins exprimés par les entreprises en matière de conseils et d'accompagnement soient structurés par un marché, où opérateurs publics et privés peuvent varier leur offre pour mieux correspondre à la demande exprimée par les firmes. Il est assez évident que le Maroc n'est pas encore arrivé à ce stade même si des efforts ont été entrepris pour aller dans cette direction.

En revanche, l'existence d'un responsable et d'un service de formation, autrement dit un acteur dont la principale fonction est de traduire les projets de développement de l'entreprise en termes de formation tout en optimisant l'instruction et l'usage des CSF, paraît avoir un effet décisif sur les trajectoires de performance des entreprises. Dans nos modèles les plus robustes - les modèles à deux étapes dont les écarts-types sont robustes à l'hétéroscléasticité - les effets de l'usage des CSF via un responsable de formation sont significatifs. Ils sont de 10.81% sur le chiffre

d'affaires, de 11.75% sur le chiffre d'affaires par tête, de 11.65% sur la valeur de la production et de 12.59% sur la valeur de la production par tête (tableau 19). Autant dire que lorsque la formation et sa programmation deviennent une fonction intégrée dans l'organisation générale de l'entreprise, les effets dus au passage par les CSF sont maximisés. On peut donc affirmer que les offres de formation des décideurs publics se sont traduites par une allocation efficace de l'effort de formation au sein de l'entreprise.

Tableau 19 : Effet de la variable : existence d'un responsable de formation

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	27,72	17,27	27,64	18,19
Estimation en deux étapes	Non significatif	11,75	11,65	12,59
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	10,81	11,75	11,65	12,59

La cohérence de tels effets est encore plus apparente lorsqu'on isole, dans nos différents modèles, l'effet des CSF via la mise en place d'entretiens structurés. Dans ce cas, les responsables de l'entreprise t coopèrent avec l'ensemble du personnel pour bien identifier leurs besoins spécifiques en matière de formation et savoirs productifs. L'existence de tels entretiens et leur profondeur ne peuvent être possibles que si l'entreprise met la formation au sein de ses outils d'intervention pour améliorer sa compétitivité. Les effets de cette variable sont significatifs dans nos modèles les plus robustes ; ils sont de l'ordre de 12.81% sur le chiffre d'affaires, de 13.11% sur le chiffre d'affaires par tête, de 11.44% sur la valeur de la production et de 11.74% sur la valeur de production par tête (tableau 20).

Tableau 20 : Effet de la variable : L'entreprise conduit souvent ou parfois des entretiens avec les salariés pour identifier ses besoins en formation

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	25,78	21,29	23,45	19,39
Estimation en deux étapes	12,81	13,11	11,44	11,74
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité	12,81	13,11	11,44	11,74

En conclusion, les actions CSF ont un effet variable selon les moyens mobilisés pour le management des politiques de formation par les entreprises. De plus, les entreprises qui croient aux vertus de la formation sont celles qui maximisent les gains potentiels de la mise en place des CSF. En effet, il s'avère que les entreprises qui utilisent les dispositifs publics d'aide à la formation comme un outil essentiel pour améliorer leurs performances, sont celles qui en tirent les gains les plus élevés. De même, les entreprises qui mettent en place une coopération avec leurs salariés pour d'identifier les besoins en compétences réussissent à assurer cohérence entre leurs objectifs et ceux de la politique publique.

Tableau 21 : Effet de la variable : Accompagner la modernisation des équipements

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	34,51	20,34	31,28	18,91
Estimation en deux étapes	13,06	10,21	11,69	Non significatif
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité	13,06	10,21	11,69	Non significatif

Nous pouvons donner encore plus d'exemples pour montrer que les CSF ont d'autres effets selon d'autres contextes non moins intéressants que les précédents. En effet lorsque la politique publique est utilisée dans des objectifs tels que « l'accompagnement de la modernisation » ou « l'amélioration de la maintenance des équipements », ses effets sont assez visibles. Dans le premier cas, l'effet des CSF est de 13.06% sur le chiffre d'affaires, de 10.21% sur le chiffre d'affaires par tête et enfin de 11.69% sur la valeur de la production (tableau 21). Dans le deuxième cas, l'effet des CSF est de 13.93% sur le chiffre d'affaires et de 12.21% sur la valeur de la production par tête (tableau 22).

Tableau 22 : Effet de la variable : Améliorer la maintenance des équipements

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	29,80	18,11	26,46	16,30
Estimation en deux étapes	13,93	Négatif et Non significatif	12,21	Non significatif
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité	13,93	Négatif et Non significatif	12,21	Non significatif

Par ailleurs, lorsque la formation est utilisée pour favoriser l'objectif de conquérir des nouveaux marchés, ses effets sont immédiats puisqu'elle peut ramener à l'entreprise jusqu'à 9.82% de plus de chiffre d'affaires (tableau 23).

Tableau 23: Effet de la variable : Conquérir de nouveaux marché

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	17,62	Non significatif	Non significatif	Non significatif
Estimation en deux étapes	9,82	Non significatif	Non significatif	Non significatif
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité	9,82	Non significatif	Non significatif	Non significatif

La formation peut même aussi avoir des effets apparents sur le chiffre d'affaires lorsqu'elle est un moyen de réduction des conflits sur le lieu de travail, autrement dit un moyen d'amélioration de la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise. L'effet de la variable « améliorer la qualité des ressources humaines entre salariés » est estimé à 11.96 sur le chiffre d'affaires (tableau 24).

Nous tenons enfin à souligner que les effets que nous citions reposent sur la seule méthode de spécification et d'estimation que nous jugeons être la plus fiable, l'estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscléasticité. Lorsque le modèle à effet aléatoire est utilisé tous ces effets sont sur-estimés et proches dans la plupart des cas du simple différentiel moyen faisant l'hypothèse que la distribution des CSF et de leurs contextes est aléatoire.

Notons également que si nous avons cherché à identifier tous ces effets de façon isolée les uns par rapport aux autres, c'est pour éviter les problèmes de colinéarité ainsi qu'une réduction sévère des degrés de liberté qui peuvent être source d'une mauvaise identification des paramètres des modèles. Nous avons estimé des modèles où toutes les variables des contextes de formation sont incluses ainsi que les autres variables tirées de notre enquête et nous parvenons à identifier des effets positifs des variables citées précédemment mais avec des coefficients sur-estimés qui dénotent l'existence d'une colinéarité.

Comme il a été mentionné auparavant, les effets de certaines variables pouvant caractériser le contexte dans lequel ont été mises en place les actions de formation, ne sont pas avérés. Nous avançons pour expliquer ceci deux raisons. Il est tout à fait possible que les entreprises déclarent utiliser la formation pour des objectifs assez généraux. Il est également possible que la réalisation de ces objectifs n'a pas été réellement atteinte, pour que leurs effets soient visibles sur le chiffre d'affaires et les autres indicateurs de performance et de compétitivité¹¹⁵.

Tableau 24 : Effet de la variable : améliorer la qualité des ressources humaines entre salariés

Variables expliquée	Log (CA)	Log (CA) par tête	Log (production)	Log (production) part tête
Estimation effet aléatoire	22,30	Non significatif	Non significatif	Non significatif
Estimation en deux étapes	11,96	Non significatif	Non significatif	Non significatif
Estimation en deux étapes robuste à l'hétéroscédasticité	11,96	Non significatif	Non significatif	Non significatif

¹¹⁵ Nous avons joint une annexe sur l'évaluation des politiques publiques (annexe D). L'idée est

7. Conclusion

Si les résultats concernant l'insertion des lauréats dans le système productif sont satisfaisants ainsi que ceux relatifs à l'adéquation emploi/formation, il n'en demeure pas moins que la question du salaire perçu par ces mêmes lauréats est capitale. Elle est capitale car elle renvoie à une notion importante chez les économistes; à savoir le rendement du capital humain. Cette question n'a pas été abordée dans le cadre de ce travail. Néanmoins, force est de constater que les salaires perçus par les lauréats sont très bas. Pis encore, pour l'année 2003 et dans 61% des cas (66% en 2002), ils touchent un salaire inférieur au SMIG (1500 dh / mois)¹¹⁶. Seulement 2% dépassent 4000 dh/mois. Le reste touche un salaire variant entre 1550 et 2500 dh. Etant donné la pression de l'offre, et donc le chômage endémique que connaît le Maroc, le marché de l'emploi offre des rémunérations peu favorables aux lauréats de la formation professionnelle. La question du rendement du capital humain demeure évidemment ouverte plus que jamais.

En conclusion, on peut affirmer que les lauréats de la formation professionnelle se retrouvent pris dans une double tenaille avec d'un côté les difficultés inhérentes au marché du travail marocain qui fonctionne dans une logique qui lui est propre. Et d'un autre côté, un effet de réputation qui « colle » au système de la formation professionnelle. Cet effet de réputation se propage au-delà du grand public pour atteindre les entreprises. Et à ce niveau que les autorités marocaines doivent redoubler d'efforts pour atténuer ce phénomène, et même renverser cette tendance et effacer cette image négative qui a « la peau dure ». Car malgré les clichés, les taux d'insertion sont excellents ; les besoins en cadres intermédiaires sont immenses. Plus que ça, on a montré que le secteur de la formation professionnelle est parmi les rares secteurs éducatifs qui affectent positivement et significativement la croissance économique (chapitre 4, Bouoiyour et Hanchane, 2008).

Dans le même ordre d'idées, l'Etat doit jouer pleinement son rôle en luttant contre les pratiques de cooptation et en encourageant le recrutement par des canaux institutionnels. L'Etat doit aussi aider à structurer les métiers en luttant contre l'anarchie ambiante qui permet à toute personne non qualifiée d'ouvrir un commerce ou un atelier. Ce qui forcément défavorise les lauréats et amoindri leur compétence. Du côté des entreprises, elles doivent aussi participer de manière active à l'élaboration des programmes de la FP et s'engager à recruter les lauréats avec des salaires décents.

¹¹⁶ L'équivalent de 150 € / mois.

Au-delà, une réflexion de fond doit être menée afin que la FP ne soit pas une « voie de garage » où le recrutement par l'échec demeure la méthode favorisée pour accéder aux centres de FP. La motivation et l'aptitude à apprendre un métier doivent être parmi les critères privilégiés de recrutement. Un effort important doit être fourni de la part de l'Etat pour changer radicalement l'image négative de la FP au sein de la société dans son ensemble. De même, le niveau des encadrants et des formateurs doit être amélioré afin de prodiguer les bonnes pratiques aux futurs lauréats.

L'étude sur la formation continue nous a permis d'obtenir des résultats particulièrement intéressants concernant la mesure des performances des entreprises qui ont initié des programmes de formation de leur personnel.

Dans un premier temps, nous avons montré que les responsables d'entreprises ont des représentations des Contrats Spéciaux de Formation très différenciées selon leur interprétation du rôle que peut jouer l'aide publique en matière de formation continue et de sa contribution à la réalisation de leurs projets de développement. Ainsi, il apparaît que les entreprises opportunistes sont sévèrement sanctionnées, alors que celles qui « jouent le jeu » sont récompensées en matière d'amélioration de leurs performances (et de leur compétitivité), que celles-ci soient mesurées par le "chiffre d'affaire" ou par la "valeur de la production".

Dans un second temps, les contrats spéciaux de formation s'avèrent être une mesure efficace et pertinente de la politique publique en matière de formation tout au long de la vie, surtout lorsque les entreprises considèrent la formation comme une fonction à part entière dans leur stratégie de développement. Le succès de cette mesure d'incitation auprès des entreprises pour développer la formation de leur personnel dépend essentiellement de la manière dont les entreprises bénéficiaires interprètent et utilisent ce dispositif; ce n'est nullement l'affaire du seul décideur public. Le partage d'une même compréhension du rôle des CSF dépendra, pour une grande part, de la qualité et de l'importance de l'information et de la communication qui circuleront sur ce sujet dans les milieux patronaux et syndicaux.

Partant de ces résultats très encourageants, plusieurs perspectives peuvent se dessiner et plusieurs zones d'ombres peuvent être levées pour pouvoir fixer, en toute cohérence, les objectifs de croissance à long terme de l'Etat marocain et les objectifs d'amélioration des performances des entreprises, tout en satisfaisant leurs besoins en compétences. Il est maintenant possible d'envisager la question de la formation selon d'autres points de vue. Il est par exemple possible d'étudier directement à l'aide de ces données le rapport entre utilisation des CSF et projets d'innovations technologiques et organisationnels. De même, le lien entre les effets des actions de

formation sur les performances des entreprises peuvent être mis en parallèle avec leurs effets sur la productivité des salariés.

Tout au long de cette étude, nous avons essayé de cerner le contexte dans lequel l'accumulation des connaissances, à travers la formation professionnelle et la formation continue, est organisée. Nous avons aussi essayé d'identifier les politiques publiques censées fluidifier les mécanismes de transmission de ce capital humain vers l'amélioration des performances des entreprises et de l'économie marocaine dans son ensemble.

Les résultats obtenus doivent évidemment être mis en parallèle avec l'option de l'ouverture dans laquelle le Maroc, à l'instar de plusieurs pays émergents, s'est résolument engagée. Cette dernière s'est traduite par une évolution encourageante des IDE¹¹⁷. Cependant, si l'attractivité du Maroc s'améliore, les entreprises locales n'arrivent pas à suivre la cadence et n'exportent pas assez, de sorte que le déficit commercial continue inlassablement à se creuser (chapitre 4 de ce rapport). L'une des pistes, et sûrement pas la seule, que notre étude a pu identifier pour améliorer les performances des entreprises et par ricochet l'économie dans son ensemble, est la formation professionnelle (et continue).

Pour que le Maroc profite pleinement de l'ouverture, il faudrait une mise à niveau sans précédent des programmes publics de formation (générale, mais aussi professionnelle). Notre étude a montré que le Maroc est sur la bonne voie, mais il doit redoubler d'efforts pour que cette ouverture se traduise par des améliorations substantielles des performances des entreprises.

¹¹⁷ La part des IDE dans la FBCF est passée 5,9% en 2000 à 15,5% en 2006 pour la FBCF. Leur part dans le PIB est passée quant à elle de 1,4% à 4,4% pour la même période. Cette bonne performance a permis au Maroc d'améliorer son positionnement au niveau régional en matière d'attrait des IDE. Il est ainsi, depuis 2000, l'un des trois premiers pays de l'Afrique les plus attractifs en matière d'IDE (1er en 2003). Il reçoit, par ailleurs, 9% en moyenne des IDE à destination de la région MENA (CNUCED, 2008).

Bibliographie :

- Abdouni A., Hanchane S., (2003), « A la recherche des liens hétérogènes entre l'ouverture, le capital humain et la croissance économique dans les pays en voie de développement : un examen à l'aide des données de panel » ; à paraître dans n° Spécial « mondialisation », *Critique Economique*.
- Angrist, J. and Krueger, A. (1999), "Empirical strategies in Labor Economics", in Ashenfelter, O. and Card, D. *Handbook of Labor Economics* Volume III.
- Arellano M. and Bover O., (1995), «Another Look at the Instrumental Variables Estimation of Error-Component Models», *Journal of Econometrics*, 68, 29-51.
- Banque Mondiale (1999), *L'éducation au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : une stratégie pour mettre l'enseignement au service du développement*. Bureau régional Moyen Orient et Afrique du Nord, 54 p.
- Banque Mondiale (1999), Royaume du Maroc - Mise à jour de l'évaluation du secteur privé: moteur de la croissance économique marocaine, Rapport n°19975-MOR, Washington D.C.
- Borensztein E. de Gregorio J. & Lee JW., (1994), « How does foreign direct investment affect economic growth? », IMF Working Paper n°94/100.
- Bougroum M. et Trachen A. (1999), "Espace de qualification et coopération dans le Bassin Méditerranéen : quelques réflexions à partir du cas marocain" Colloque international d'Arles 27-28 mai (Forger une Coopération Régionale dans le Bassin), 27-28 mai.
- Bouoiyour (2003), "Système National d'innovation au Maroc". *Critique Economique*, n°9, pp: 6-27.
- Bouoiyour J. et S. Hanchane (2008), « Formation professionnelle et croissance économique, Quelles interactions dans les cas du Maroc et de la Tunisie ? ». mimeo.
- CNUCED (2008), World Investment Report UNCTAD.
- Dumas A. and Hanchane S. (2008), "The Impact of Job Training on the Performances of Moroccan Firms: Empirical Evidence with Firm-Level Panel Data", mimeo.
- Hausman J A (1978), «Specification Tests in Econometrics», *Econometrica*, Volume 46, Issue 6, Pages 1251-1271.
- Hausman J. A. and Taylor W E (1981), «Panel Data and Unobservable Individual Effects», *Journal of Econometrics*, Volume 16, Issue 1, May, Page 155.
- Leamer, Edwards E. (1983), "Let's Take the Con out of econometrics", *American Economic Review*, 73, 31-43.

Nijman T. and Verbeek M. (1992), "Incomplete Panels and Selection Bias" The Econometrics of Panel Data, L. Matyas and P. Sevestre eds., Kluwer.

Rosenbau P. R., and Rubin D. B., (1983), "Assessing Sensitivity to an Unobserved Binary Covariate in an Observational Study with Binary Outcome" , *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, Vol. 45, No. 2 (1983), pp. 212-218

Tanguy L. (1986), "L'introuvable relation Formation-Emploi", La Documentation Française.

Taubman P. et Wachter M.L. (1986), " Segmented Labor Market " in " *Handbook of Labor Economic* " , Vol. 2, Ashenfelter and Layard, North Holland.

Thurow, L. (1983), *Dangerous Currents*, Oxford University Press, Oxford.

Verdier E., (997), "Insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?", *Travail et Emploi* n°69.

Wooldridge J.M., (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press.

Zouggari A., 2006 « La formation professionnelle de 1984 à la charte d'éducation et de formation ». Rapport du Développement humain, Rabat, Maroc.

Annexe A

Enquêtes de l'insertion professionnelle des lauréats de la formation professionnelle au Maroc

Promotion 1993

1. Introduction

On peut affirmer que les années quatre vingt ont constitué un tournant dans la politique éducative marocaine. En effet, avec la mise en place du PAS, les autorités ont décidé de « rationaliser » les dépenses publiques en général et d'éducation en particulier. L'idée est de redistribuer les dépenses budgétaires au profit de l'enseignement de base et de la formation professionnelle (FP), tout en réussissant la nouvelle réforme qui prévoit l'entrée en vigueur de l'enseignement obligatoire à neuf ans à partir de 1991-92 (Zouggari, 2006).

Plusieurs acteurs participent à la réalisation de la FP : l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), le ministre de l'emploi et de la FP, le secrétariat d'Etat chargé de la FP, les départements ministériels assurant la FP à leur niveau et le secteur privé de la FP. La multiplication des intervenants peut entraver le travail de coordination entre les différents acteurs, comme cela a pu se produire dans le passé récent avec une confrontation frontale entre le secrétaire d'Etat chargé de la FP et le directeur de l'OFPPT.

Pour accéder aux différents niveaux de FP, les élèves issus du système scolaire doivent passer un concours. Le système de la FP est organisé comme suit :

Tableau A1 : Organisation du système de la formation professionnelle

Niveau	Durée de la formation	Diplôme
Bac	2 ans	Diplôme technicien spécialisé
3 ^{ème} année secondaire	2 à 3 ans	Diplôme technicien DT
1 ^{ère} année secondaire, 2 ^{ème} année secondaire	2 ans	Certificat de qualification professionnelle
6 ^{ème} année cycle élémentaire	2 ans	Certificat de formation professionnelle

Source : Zouggari, 2006.

La réforme de 1984 s'est matérialisée par une diversification des formations (formation en alternance en collaboration avec les entreprises, formation contractuelles associant les associations professionnelles...). De même l'Etat a fourni des efforts pour sensibiliser le grand public, et les jeunes en particulier, à l'utilité de la FP et en mettant en place des passerelles avec l'enseignement traditionnel.

2. L'enquête 2003

Nous allons concentrer nos investigations sur l'enquête 2003, tout en rappelant que les données des années 2000, 2001 et 2002 ont été exploitées dans les estimations économétriques.

La FP procède à des différentes enquêtes depuis 1985 pour s'enquérir de l'insertion des ses diplômés. L'enquête la plus ancienne a été celle réalisée auprès des lauréats neuf mois après l'obtention des diplômes, en se basant sur un échantillon représentatif (25% des lauréats). Si l'on remonte loin dans le temps, on trouve que le taux d'insertion était relativement faible (31% en 1999 par exemple). Ce taux d'insertion n'a cessé de s'améliorer pour arriver à 58% en 2000, 60% en 2001.

Définition des indicateurs d'insertion

La population cible de l'enquête est constituée des lauréats de la promotion 2003, soit 23 645 lauréats. L'enquête a touché 179 filières réparties par niveau de formation de la manière suivante :

Tableau A2 : Les filières enquêtées

Niveaux de formation	Nombre de filières
Technicien Spécialisé	37
Technicien	58
Qualification	74
Spécialisation	10
Total	179

Source : OFPPT, Enquête de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2003

Sur 23 645, les enquêteurs de l'OFPPT ont pu interroger 10696 lauréats ; ce qui équivaut à un taux de réponse national de 45.24%. Avant de donner les premiers résultats de l'enquête 2003, il convient de définir les indicateurs d'insertion utilisés par l'OFPPT. On distingue 5 catégories de lauréats (voir encadré 1): lauréat inséré, lauréat employé, lauréat actif, lauréat inactif et enfin lauréat chômeur ou non inséré.

Ces indicateurs de base permettent d'en déterminer d'autres tels que le taux d'activité, le taux d'inactivité, le taux d'emploi, le taux d'insertion et le taux de chômage (voir encadré 1).

Encadré A1 : Définition des indicateurs d'insertion

Dans les différentes enquêtes effectuées par l'OFPPT, des indicateurs relatifs à l'insertion professionnelle ont été définis:

- **Un lauréat inséré est celui qui exerce, au moment de l'enquête, ou ayant exercé une activité professionnelle pendant au moins une semaine.**
- **Un lauréat employé est celui qui exerce une activité professionnelle au moment de l'enquête.**
- **Un lauréat actif est un lauréat qui, au moment de l'enquête, est en recherche effective de l'emploi, employé ou poursuivant ses études.**
- **Un lauréat inactif se dit d'un lauréat qui, au moment de l'enquête, n'étudie pas, ne travaille pas et ne cherche pas du travail.**
- **Un lauréat chômeur ou non inséré est celui n'ayant pas exercé une activité professionnelle.**

Evalués 9 mois après la fin de la formation, ces concepts de base serviront à la détermination des indicateurs permettant de capter la situation d'insertion des lauréats:

- **Taux d'activité : proportion des lauréats employés, aux études ou à la recherche d'emploi.**
- **Taux d'inactivité : proportion des lauréats ne cherchant pas à travailler.**
- **Taux d'emploi : proportion des lauréats actifs employés le jour de l'enquête.**
- **Taux d'insertion : proportion des lauréats actifs qui, le jour de l'enquête, ont déjà exercé un emploi pendant au moins une semaine (employés et chômeurs ayant déjà exercé).**
- **Taux de chômage : proportion des lauréats actifs qui, le jour de l'enquête, déclarent n'ayant jamais exercé une activité professionnelle.**

Pris dans une continuité historique, les indicateurs de l'insertion constitueront la matière première d'un tableau de bord intégré, à partir duquel on peut établir un diagnostic fiable.

La détermination des variables mises en jeu pour l'analyse de l'insertion

- **L'adéquation Formation/Emploi (Totale, partielle, pas du tout).**
- **L'emploi permanent ou temporaire.**
- **La rémunération par tranches de salaires.**
- **La nature de l'entreprise (privée, publique, administration...).**
- **Le nombre de salariés par entreprise.**
- **Les facteurs ayant favorisé l'accès à l'emploi.**
- **Les facteurs ayant nui à la recherche d'emploi.**
- **Les raisons de la poursuite des études au lieu de la recherche d'emploi.**

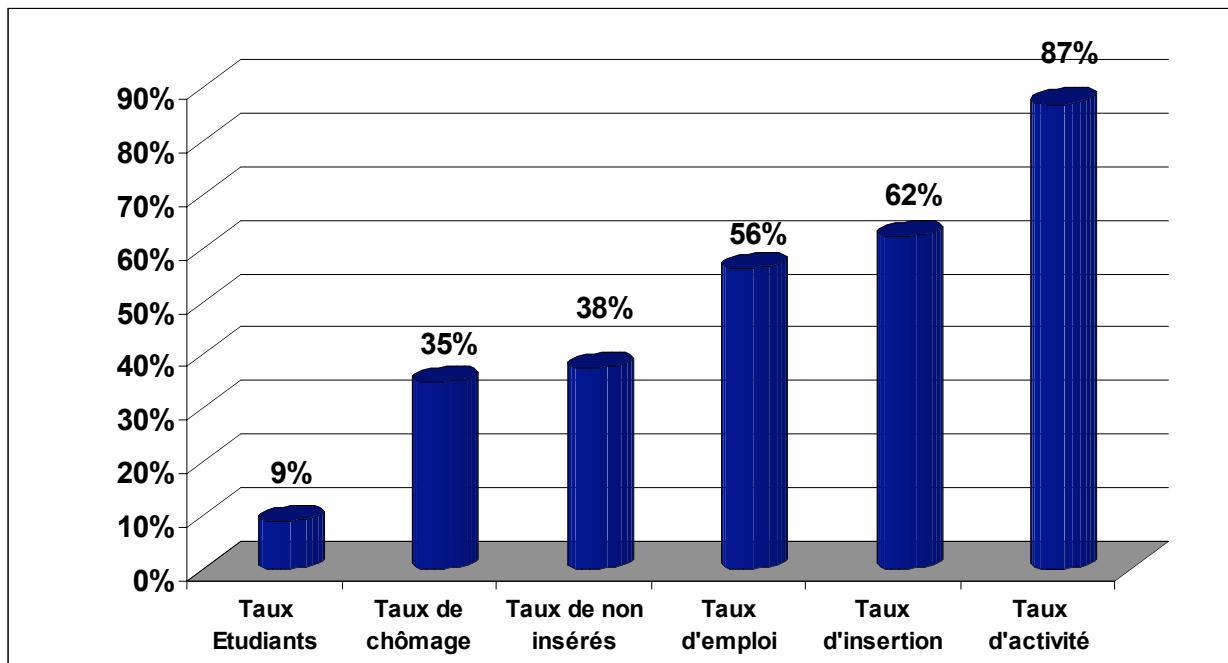
En fonction des objectifs à atteindre, la combinaison de toutes ces variables permettra d'affiner le diagnostic et de mieux orienter les recommandations relatives à l'amélioration de l'employabilité des lauréats.

Source : Différentes enquêtes de l'OFPPT.

Taux d'insertion

De manière globale, la cartographie de la situation au niveau national se résume comme suit :

Graphique A1 : Insertion des lauréats de la formation professionnelle (promotion 2003)



Source : OFPPT, Enquête de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2003

Le taux d'insertion est de 62% et continue à s'améliorer par rapport aux années précédentes.

Cette observation est confirmée par le tableau suivant qui compare les enquêtes de 2002 et 2003.

La comparaison avec la promotion 2002 fait ressortir les éléments suivants :

Tableau A3 : Comparaison de l'insertion des lauréats des promotions 2002 et 2003

	Promotion 2002	Promotion 2003	Ecart
Taux d'activité	95%	87%	- 8 points
Taux d'emploi	48%	56%	+ 8 points
Taux de chômage	45%	35%	-10 points
Taux d'insertion	60%	62%	+ 2 points
Taux Etudiant	7%	9%	+ 2 points

Source : OFPPT, Enquête de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2003

Tous les indicateurs indiquent une amélioration substantielle, sauf le taux d'activité qui a connu une diminution de 13 points (régression du taux de réponse).

Insertion en fonction du diplôme

Il serait aussi intéressant d'analyser les performances des lauréats en fonction du niveau de formation.

Tableau A4 : Taux d'insertion en fonction du niveau de formation

Niveaux de formation	Taux d'insertion (%)
Technicien Spécialisé	59
Technicien	58
Qualification	66
Spécialisation	69
Taux national	62

Source : OFPPT, Enquête de l'insertion professionnelle des lauréats de la promotion 2003

La remarque qui vient à l'esprit en observant ce tableau est que le taux d'insertion est inversement corrélé au niveau de diplôme. Or, en comparant à l'année 2002, on trouve que c'est le contraire. Autrement dit, il n'est pas possible d'aboutir à des résultats concluants concernant la corrélation entre le niveau de diplôme et le taux d'insertion.

Secteurs porteurs

Les secteurs porteurs sont les secteurs traditionnels tels que le cuir, la confection, le bâtiment, l'hôtellerie... Il est évident que depuis 2003 la donne a changé avec l'apparition et la montée en puissance des secteurs de l'outsourcing et l'offshoring, en particulier les centres d'appel. C'est pour cette raison que la notion même d'insertion dans la FP est discutable dans la mesure où au-delà des métiers traditionnels, bien connus au Maroc, où un vrai besoin existe, la FP doit s'adapter continuellement aux nouveaux métiers, où la demande est forte et l'insertion peut avoisiner les 100%. L'insertion dépend aussi de l'environnement économique, en particulier de la région dans laquelle le lauréat a obtenu son diplôme (direction régionale ou site de formation). Car on peut aussi supposer que la mobilité (entre le site de formation et le lieu du travail) est réduite dans ce cas, car les coûts de transaction doivent être importants.

La véritable question qui se pose est celle relative à la qualité de la formation. Et c'est là où des mécanismes nouveaux doivent être mobilisés pour juger de la qualité de la formation. Par exemple, les enquêtes d'insertion doivent être effectuées par des organismes indépendants et non par l'OFPPT qui est dans ce cas juge et partie. D'ailleurs, on peut lire les commentaires du rapport d'enquêtes de l'insertion professionnelles des lauréats de la promotion 2003 qui reconnaît que « *une première lecture fait apparaître que l'enquête n'a pas été conduite convenablement dans les régions du Grand Casablanca et de Nord Ouest I* »¹¹⁸.

Nature de l'emploi

La plupart des emplois occupés (54% en 2003 contre 64% en 2002) sont temporaires. On peut aussi affirmer que globalement, plus le niveau de formation est bas, plus l'emploi est précaire. Par ailleurs, une des questions importantes qui se pose à tout chercheur dans le domaine des sciences de l'éducation est l'adéquation entre la formation et l'emploi. Intuitivement, on peut s'attendre à une forte adéquation dans ce cas entre les métiers proposés et les qualifications acquises, parce ce que justement, la FP est venue pallier aux insuffisances du système éducatif général. Car si l'enseignement général était parfait, ou du moins, attentif aux applications pratiques et proche des préoccupations des entreprises, s'il était moins lourd à gérer, moins abstrait, il n'y aurait pas eu de recours justement à la FP. Ce sont justement les carences du système d'enseignement général qui justifient l'existence même d'un enseignement professionnel à part entière.

Les résultats de l'enquête confirment ce postulat : 84% des lauréats enquêtés (contre 86% en 2002) déclarent que le poste occupé est en adéquation avec leur formation. Et ce, quelque soit le niveau de formation.

Salaires des lauréats

Comme on déjà précisé, les résultats concernant l'insertion des lauréats dans le système productif sont plus que satisfaisants. Il en est de même pour ceux relatifs à l'adéquation emploi/formation. Cependant, il ne faudrait pas passer sous silence la question relative au salaire perçu par ces lauréats. Cette question est importante car elle renvoie à la notion du rendement du capital humain. Il est à signaler que les salaires perçus par les diplômés de la FP sont dans la plupart des cas en deçà du salaire minimum (dans 61% des cas, ils touchent un

¹¹⁸ Il a été aussi mentionné dans cette enquête (p. 6) que des difficultés matérielles ont été rencontrées lors de l'enquête, à cause de la non indemnisation des enquêteurs comme prévu depuis la mise en place de ce type d'enquête et du manque de personnel dédié à cette activité au niveau des établissements de la FP et des Directions régionales.

salaire inférieur à 1500 dh / mois)¹¹⁹. 37% touchent un salaire variant entre 1550 et 2500 dh, et seulement 2% dépassent 4000 dh/mois. On peut donc dire que le marché de l'emploi marocain offre des rémunérations peu favorables aux lauréats de la FP.

L'employeur

On distingue quatre catégories d'employeurs : les entreprises privées, les organismes publics ou semi-publics (office, régies...), les administrations (ministères, collectivités locales...) et autres (auto-emploi, garagistes...). Comme on pouvait s'y attendre, ce sont les entreprises privées qui recrutent le plus grand nombre des diplômes issus de la FP (83% contre 3% pour le secteur public). Cette tendance ne dépend pas du niveau de formation. Dans le même ordre d'idées et étant donné le tissu industriel marocain, ce sont les micro et les petites entreprises qui représentent les principaux employeurs (68%) des lauréats de la promotion 2003¹²⁰.

Moyens utiliser pour accéder à l'emploi

Le recours aux moyens traditionnels d'accès à l'emploi (annonces dans les journaux, institutions de placement) demeure insignifiant. Il est de notoriété public que le marché de l'emploi au Maroc est régi par l'informel et par différents les réseaux. Par exemple, 84% des lauréats de la promotion 2002 ont eu recours à l'intervention d'un proche. Ce pourcentage n'a que peu changé en 2003.

L'équivalent de 150 € / mois.

¹²⁰ Ce constat est valable pour les promotions précédentes (2001 et 2002).

Annexe B : Détails des résultats

Tableau B1 : Robustesse des résultats

Modèle à paramètres hétérogènes

	Régression [1] régression sur proportion d'employés	Régression [2] régression sur proportion d'employés à temps plein	Régression [3] régression sur proportion d'employés à temps plein ou temps par choix	Régression [4] régression sur proportion d'employés en cdi	Régression [5] régression sur proportion d'employé en cdi ou entrepreneur	Régression [6] régression sur proportion d'employé dont formation correspond à l'emploi tout à fait	Régression [7] régression sur proportion d'employé dont formation correspond à l'emploi tout à fait ou en partie	pr d' pa
PQ22R1	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s
PQ33R1	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s
PQ35R1	-s	-s	-s	-s	-s	-s	-s	-s
PQ37R1	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s
PQ36R1	+ns	+s	+s	+s	+s	+s	-ns	+s
PQ24R1	-s	-s	-s	+s	+s	-s	-s	-ns
PQ31R1	+ns	+ns	+s	+s	+s	-s	-s	-s
PQ29R1	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s	+s
PQ30R1	+s	+s	+s	-s	-ns	+s	+s	+s
PQ32R1	-s	-s	-s	+s	+s	-ns	-s	-s
PQ25R1	+s	+s	+s	-ns	+s	+s	+s	+s
PQ26R1	-ns	-s	-s	+s	+s	-s	-s	+ns
PQ28R1	+ns	+ns	+s	+s	+s	-s	-s	-s

Les variables en gras sont celles que nous avons retenues comme étant les plus robustes.

+s : positif et significatif.

-s : négatif et significatif.

ns : non significatif.

Tableau B2 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.67695869	.06372931	10.622	.0000
PQ22R2	.63232040	.06665885	9.486	.0000
PQ33R1	-.05766284	.10533442	-.547	.5841
PQ33R2	-.00069480	.11125830	-.006	.9950
PQ35R1	-.38100507	.23124225	-1.648	.0994
PQ35R2	-.43426298	.23284432	-1.865	.0622
PQ37R1	.06634336	.10770226	.616	.5379
PQ37R2	-.03143714	.11204182	-.281	.7790
PQ36R1	-.05076530	.29812544	-.170	.8648
PQ36R2	-.04929852	.30040655	-.164	.8696
PQ24R1	.21640040	.11282920	1.918	.0551
PQ24R2	.20954364	.11511646	1.820	.0687
PQ31R1	-.42407051	.25596643	-1.657	.0976
PQ31R2	-.35792584	.25757718	-1.390	.1647
PQ29R1	.89682973	.07792112	11.509	.0000
PQ29R2	.84992171	.08183554	10.386	.0000
PQ30R1	.21400905	.09656143	2.216	.0267
PQ30R2	.23778574	.09819390	2.422	.0155
PQ32R1	.60064383	.25988630	2.311	.0208
PQ32R2	.59575868	.26137979	2.279	.0227
PQ25R1	-.16159922	.19447310	-.831	.4060
PQ25R2	-.13098705	.19437749	-.674	.5004
PQ26R1	.66168459	.15769765	4.196	.0000
PQ26R2	.57199123	.17280786	3.310	.0009
PQ28R1	-1.26826221	.21744478	-5.833	.0000
PQ28R2	-1.33247536	.21498815	-6.198	.0000
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.52128655	.01028108	50.703	.0000
PQ33R1	.10958036	.01432940	7.647	.0000
PQ35R1	-.12135573	.01722433	-7.046	.0000
PQ37R1	.27852265	.01600145	17.406	.0000
PQ36R1	.04246066	.01816180	2.338	.0194
PQ24R1	-.02924734	.01502067	-1.947	.0515
PQ31R1	.00121956	.01686968	.072	.9424
PQ29R1	.53528948	.01215655	44.033	.0000
PQ30R1	.06136774	.01409152	4.355	.0000
PQ32R1	-.12621487	.01812247	-6.965	.0000
PQ25R1	.16036952	.01643526	9.758	.0000
PQ26R1	-.04177957	.03350748	-1.247	.2124
PQ28R1	.04682954	.02868647	1.632	.1026
Constant	.23930246	.00262410	91.194	.0000

Les questions posées sont :

22. Vous avez obtenu cet emploi par l'intermédiaire de votre établissement de formation.

33. L'employeur a tenu compte des stages organisés par l'établissement de formation.

35. La renommée dont jouit votre établissement de formation.

36. La reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.

37. Les compétences acquises lors de votre formation.

Les variables PQ22R1 et PQ22R2 peuvent être interprétées comme suit:

Votre établissement de formation a joué un rôle important dans l'obtention de votre emploi ?

PQ22R1 : fortement.

PQ22R2 : Assez.

Tableau B3 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.60215153	.06920756	8.701	.0000
PQ22R2	.52336604	.07238893	7.230	.0000
PQ33R1	.02349711	.11438910	.205	.8372
PQ33R2	.05130177	.12082220	.425	.6711
PQ35R1	-.14983190	.25112012	-.597	.5507
PQ35R2	-.26137743	.25285991	-1.034	.3013
PQ37R1	-.12834316	.11696048	-1.097	.2725
PQ37R2	-.16497332	.12167308	-1.356	.1751
PQ36R1	-.16776941	.32375268	-.518	.6043
PQ36R2	-.08769937	.32622988	-.269	.7881
PQ24R1	-.32193448	.12252814	-2.627	.0086
PQ24R2	-.26588253	.12501201	-2.127	.0334
PQ31R1	-.45741589	.27796963	-1.646	.0999
PQ31R2	-.40578095	.27971883	-1.451	.1469
PQ29R1	.79753385	.08461932	9.425	.0000
PQ29R2	.75026588	.08887023	8.442	.0000
PQ30R1	.28985732	.10486197	2.764	.0057
PQ30R2	.29945001	.10663477	2.808	.0050
PQ32R1	.55511340	.28222646	1.967	.0492
PQ32R2	.56549785	.28384833	1.992	.0463
PQ25R1	.25517892	.21119025	1.208	.2269
PQ25R2	.19583944	.21108643	.928	.3535
PQ26R1	.54896520	.17125353	3.206	.0013
PQ26R2	.59733651	.18766264	3.183	.0015
PQ28R1	-1.12974201	.23613661	-4.784	.0000
PQ28R2	-1.03901119	.23346880	-4.450	.0000
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.54137528	.00977164	55.403	.0000
PQ33R1	.11265133	.01381133	8.156	.0000
PQ35R1	-.06647755	.01643766	-4.044	.0001
PQ37R1	.22957596	.01514430	15.159	.0000
PQ36R1	.03229340	.01715210	1.883	.0597
PQ24R1	-.06055807	.01470087	-4.119	.0000
PQ31R1	.00352297	.01622820	.217	.8281
PQ29R1	.53579112	.01120590	47.813	.0000
PQ30R1	.10291608	.01340458	7.678	.0000
PQ32R1	-.15853844	.01720375	-9.215	.0000
PQ25R1	.19789879	.01600026	12.368	.0000
PQ26R1	-.08204512	.03324703	-2.468	.0136
PQ28R1	.01921743	.02769592	.694	.4878
Constant	.20120037	.00256607	78.408	.0000

Tableau B4 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.59551545	.06863844	8.676	.0000
PQ22R2	.51800742	.07179365	7.215	.0000
PQ33R1	.02474124	.11344843	.218	.8274
PQ33R2	.05288533	.11982863	.441	.6590
PQ35R1	-.12432216	.24905506	-.499	.6177
PQ35R2	-.23296806	.25078054	-.929	.3529
PQ37R1	-.13474105	.11599867	-1.162	.2454
PQ37R2	-.17256418	.12067251	-1.430	.1527
PQ36R1	-.19809972	.32109033	-.617	.5373
PQ36R2	-.11925662	.32354716	-.369	.7124
PQ24R1	-.30963346	.12152054	-2.548	.0108
PQ24R2	-.25570006	.12398399	-2.062	.0392
PQ31R1	-.46523850	.27568377	-1.688	.0915
PQ31R2	-.41941967	.27741859	-1.512	.1306
PQ29R1	.79756196	.08392346	9.503	.0000
PQ29R2	.74868206	.08813941	8.494	.0000
PQ30R1	.28760862	.10399964	2.765	.0057
PQ30R2	.29963479	.10575787	2.833	.0046
PQ32R1	.49561067	.27990559	1.771	.0766
PQ32R2	.51356864	.28151413	1.824	.0681
PQ25R1	.28166735	.20945354	1.345	.1787
PQ25R2	.22268317	.20935058	1.064	.2875
PQ26R1	.56118416	.16984524	3.304	.0010
PQ26R2	.60469433	.18611942	3.249	.0012
PQ28R1	-1.09504543	.23419476	-4.676	.0000
PQ28R2	-1.00247264	.23154889	-4.329	.0000
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.53242918	.00974449	54.639	.0000
PQ33R1	.12903004	.01337828	9.645	.0000
PQ35R1	-.07381419	.01647561	-4.480	.0000
PQ37R1	.22314231	.01497385	14.902	.0000
PQ36R1	.03907404	.01703288	2.294	.0218
PQ24R1	-.07526409	.01422587	-5.291	.0000
PQ31R1	.02717157	.01619811	1.677	.0935
PQ29R1	.52305092	.01145256	45.671	.0000
PQ30R1	.09847538	.01359951	7.241	.0000
PQ32R1	-.15415187	.01729138	-8.915	.0000
PQ25R1	.20769325	.01547900	13.418	.0000
PQ26R1	-.17388249	.03488611	-4.984	.0000
PQ28R1	.05125523	.02897293	1.769	.0769
. Constant	.20269082	.00257960	78.575	.0000

Tableau B5 : Régression sur proportion d'employé CDI

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.00899661	.07875972	.114	.9091
PQ22R2	-.10328050	.08238020	-1.254	.2099
PQ33R1	.87636665	.13017732	6.732	.0000
PQ33R2	.90230403	.13749832	6.562	.0000
PQ35R1	.16013588	.28578022	.560	.5752
PQ35R2	.08582160	.28776014	.298	.7655
PQ37R1	.42006001	.13310360	3.156	.0016
PQ37R2	.51230130	.13846664	3.700	.0002
PQ36R1	-1.22380129	.36843768	-3.322	.0009
PQ36R2	-1.26541664	.37125678	-3.408	.0007
PQ24R1	-.15108868	.13943972	-1.084	.2786
PQ24R2	-.21173745	.14226642	-1.488	.1367
PQ31R1	-.45859716	.31633555	-1.450	.1471
PQ31R2	-.48763551	.31832619	-1.532	.1256
PQ29R1	.41990316	.09629865	4.360	.0000
PQ29R2	.42037541	.10113628	4.157	.0000
PQ30R1	.23630981	.11933523	1.980	.0477
PQ30R2	.26243459	.12135271	2.163	.0306
PQ32R1	.92146500	.32117992	2.869	.0041
PQ32R2	.83721598	.32302564	2.592	.0095
PQ25R1	.07319365	.24033915	.305	.7607
PQ25R2	.22202851	.24022100	.924	.3553
PQ26R1	-.00129439	.19489029	-.007	.9947
PQ26R2	-.24891121	.21356422	-1.166	.2438
PQ28R1	-.88333996	.26872866	-3.287	.0010
PQ28R2	-.62599102	.26569264	-2.356	.0185
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.25477545	.00840693	30.305	.0000
PQ33R1	.05281789	.01146191	4.608	.0000
PQ35R1	-.07315564	.01424473	-5.136	.0000
PQ37R1	.03593760	.01165967	3.082	.0021
PQ36R1	.09146473	.01450830	6.304	.0000
PQ24R1	.04721848	.01258415	3.752	.0002
PQ31R1	.04920453	.01376357	3.575	.0004
PQ29R1	.09557209	.00983271	9.720	.0000
PQ30R1	-.03264798	.01104329	-2.956	.0031
PQ32R1	.06785794	.01433256	4.735	.0000
PQ25R1	-.00140742	.01418198	-.099	.9209
PQ26R1	.13873591	.02818145	4.923	.0000
PQ28R1	.06973425	.02310171	3.019	.0025
Constant	.07442437	.00229909	32.371	.0000

Tableau B6 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.05720783	.08379219	.683	.4948
PQ22R2	-.02426248	.08764400	-.277	.7819
PQ33R1	.83104677	.13849519	6.001	.0000
PQ33R2	.90459562	.14628397	6.184	.0000
PQ35R1	.18345430	.30404056	.603	.5463
PQ35R2	.12989800	.30614700	.424	.6713
PQ37R1	.51446756	.14160845	3.633	.0003
PQ37R2	.57014937	.14731417	3.870	.0001
PQ36R1	-1.36544580	.39197954	-3.483	.0005
PQ36R2	-1.46415927	.39497877	-3.707	.0002
PQ24R1	-.10476458	.14834943	-.706	.4801
PQ24R2	-.20839073	.15135674	-1.377	.1686
PQ31R1	-.34246782	.33654827	-1.018	.3089
PQ31R2	-.38178380	.33866610	-1.127	.2596
PQ29R1	.35060137	.10245179	3.422	.0006
PQ29R2	.34544688	.10759853	3.211	.0013
PQ30R1	.08217155	.12696032	.647	.5175
PQ30R2	.10044725	.12910672	.778	.4366
PQ32R1	1.00624170	.34170217	2.945	.0032
PQ32R2	.95155451	.34366584	2.769	.0056
PQ25R1	-.00619466	.25569597	-.024	.9807
PQ25R2	.15433012	.25557027	.604	.5459
PQ26R1	.04700818	.20734309	.227	.8206
PQ26R2	-.15753824	.22721021	-.693	.4881
PQ28R1	-.85980809	.28589947	-3.007	.0026
PQ28R2	-.59152620	.28266945	-2.093	.0364
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.27013013	.00893239	30.242	.0000
PQ33R1	.02200191	.01201145	1.832	.0670
PQ35R1	-.11409757	.01510770	-7.552	.0000
PQ37R1	.07590817	.01361681	5.575	.0000
PQ36R1	.10778608	.01521082	7.086	.0000
PQ24R1	.11282603	.01302635	8.661	.0000
PQ31R1	.08831182	.01428940	6.180	.0000
PQ29R1	.12191082	.01000728	12.182	.0000
PQ30R1	-.01648613	.01216974	-1.355	.1755
PQ32R1	.04243381	.01481171	2.865	.0042
PQ25R1	.02938451	.01447408	2.030	.0423
PQ26R1	.12256955	.02949347	4.156	.0000
PQ28R1	.04259883	.02452008	1.737	.0823
Constant	.08488584	.00239435	35.453	.0000

Tableau B7 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.45176955	.07703612	5.864	.0000
PQ22R2	.25144565	.08057736	3.121	.0018
PQ33R1	-.04874177	.12732847	-.383	.7019
PQ33R2	-.10889308	.13448926	-.810	.4181
PQ35R1	-.22845324	.27952611	-.817	.4138
PQ35R2	-.23890342	.28146271	-.849	.3960
PQ37R1	-.29964458	.13019072	-2.302	.0214
PQ37R2	-.362220296	.13543639	-2.674	.0075
PQ36R1	.50069460	.36037466	1.389	.1647
PQ36R2	.59091058	.36313207	1.627	.1037
PQ24R1	-.30153881	.13638818	-2.211	.0270
PQ24R2	-.31835219	.13915301	-2.288	.0222
PQ31R1	-.68315414	.30941276	-2.208	.0273
PQ31R2	-.69262930	.31135983	-2.225	.0261
PQ29R1	.74216786	.09419122	7.879	.0000
PQ29R2	.70364583	.09892298	7.113	.0000
PQ30R1	.14337699	.11672365	1.228	.2193
PQ30R2	.19223991	.11869699	1.620	.1053
PQ32R1	.33269548	.31415111	1.059	.2896
PQ32R2	.30191367	.31595644	.956	.3393
PQ25R1	-.05713457	.23507949	-.243	.8080
PQ25R2	-.12180959	.23496392	-.518	.6042
PQ26R1	.70583031	.19062525	3.703	.0002
PQ26R2	.62644296	.20889051	2.999	.0027
PQ28R1	-.69571703	.26284771	-2.647	.0081
PQ28R2	-.41422647	.25987813	-1.594	.1110
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.50051162	.00917221	54.568	.0000
PQ33R1	.14305873	.01233183	11.601	.0000
PQ35R1	-.12958864	.01543712	-8.395	.0000
PQ37R1	.18703011	.01464739	12.769	.0000
PQ36R1	-.02107179	.01627409	-1.295	.1954
PQ24R1	-.04326160	.01361666	-3.177	.0015
PQ31R1	-.02529947	.01451036	-1.744	.0812
PQ29R1	.33756926	.01060536	31.830	.0000
PQ30R1	.08343142	.01242010	6.717	.0000
PQ32R1	-.00958299	.01547867	-.619	.5358
PQ25R1	.16196032	.01485570	10.902	.0000
PQ26R1	-.06318744	.03000017	-2.106	.0352
PQ28R1	-.14677704	.02411967	-6.085	.0000
Constant	.12487603	.00245191	50.930	.0000

Tableau B8 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.61501317	.07062137	8.709	.0000
PQ22R2	.47736927	.07386773	6.462	.0000
PQ33R1	-.13113029	.11672590	-1.123	.2613
PQ33R2	-.18369813	.12329041	-1.490	.1362
PQ35R1	-.00575955	.25625013	-.022	.9821
PQ35R2	-.02869655	.25802546	-.111	.9114
PQ37R1	-.24656167	.11934981	-2.066	.0388
PQ37R2	-.38025414	.12415868	-3.063	.0022
PQ36R1	.23282269	.33036646	.705	.4810
PQ36R2	.26265533	.33289426	.789	.4301
PQ24R1	-.20182481	.12503121	-1.614	.1065
PQ24R2	-.20203561	.12756582	-1.584	.1132
PQ31R1	-.50950005	.28364813	-1.796	.0725
PQ31R2	-.42444241	.28543307	-1.487	.1370
PQ29R1	.77594352	.08634797	8.986	.0000
PQ29R2	.75926892	.09068571	8.373	.0000
PQ30R1	.27333010	.10700414	2.554	.0106
PQ30R2	.35204851	.10881316	3.235	.0012
PQ32R1	.26127179	.28799192	.907	.3643
PQ32R2	.21959379	.28964692	.758	.4484
PQ25R1	-.17936993	.21550455	-.832	.4052
PQ25R2	-.17445793	.21539861	-.810	.4180
PQ26R1	.72595197	.17475199	4.154	.0000
PQ26R2	.61584263	.19149631	3.216	.0013
PQ28R1	-.96859961	.24096053	-4.020	.0001
PQ28R2	-.69539001	.23823822	-2.919	.0035
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.52910431	.00923949	57.266	.0000
PQ33R1	.20883113	.01300237	16.061	.0000
PQ35R1	-.15084170	.01638304	-9.207	.0000
PQ37R1	.24727656	.01468800	16.835	.0000
PQ36R1	.03127147	.01722695	1.815	.0695
PQ24R1	-.01626613	.01394818	-1.166	.2435
PQ31R1	-.04937090	.01548512	-3.188	.0014
PQ29R1	.41648625	.01089479	38.228	.0000
PQ30R1	.08380680	.01300723	6.443	.0000
PQ32R1	-.10595828	.01661261	-6.378	.0000
PQ25R1	.14234767	.01551239	9.176	.0000
PQ26R1	.02099758	.03227073	.651	.5153
PQ28R1	-.11834817	.02601732	-4.549	.0000
Constant	.16809560	.00253275	66.369	.0000

Tableau B9 : Régression sur proportion d'employé

Variables	Coefficients	Standard Error	t-ratio	P-value
Modèle à effets fixes				
PQ22R1	.63821169	.07007446	9.108	.0000
PQ22R2	.51619845	.07329568	7.043	.0000
PQ33R1	-.12600965	.11582195	-1.088	.2766
PQ33R2	-.16792143	.12233562	-1.373	.1699
PQ35R1	-.03143069	.25426566	-.124	.9016
PQ35R2	-.06265821	.25602725	-.245	.8067
PQ37R1	-.18307605	.11842553	-1.546	.1221
PQ37R2	-.32578630	.12319716	-2.644	.0082
PQ36R1	.02682854	.32780802	.082	.9348
PQ36R2	.07171359	.33031625	.217	.8281
PQ24R1	-.23004392	.12406294	-1.854	.0637
PQ24R2	-.22091193	.12657792	-1.745	.0809
PQ31R1	-.54416491	.28145149	-1.933	.0532
PQ31R2	-.46206461	.28322260	-1.631	.1028
PQ29R1	.77963827	.08567927	9.099	.0000
PQ29R2	.77770123	.08998342	8.643	.0000
PQ30R1	.29059670	.10617547	2.737	.0062
PQ30R2	.37226679	.10797048	3.448	.0006
PQ32R1	.46729544	.28576164	1.635	.1020
PQ32R2	.43076631	.28740382	1.499	.1339
PQ25R1	-.17714467	.21383563	-.828	.4074
PQ25R2	-.17072034	.21373051	-.799	.4244
PQ26R1	.70975314	.17339866	4.093	.0000
PQ26R2	.63073151	.19001331	3.319	.0009
PQ28R1	-.97214543	.23909447	-4.066	.0000
PQ28R2	-.74807173	.23639324	-3.165	.0016
Modèle à paramètres hétérogènes				
PQ22R1	.54346515	.00906175	59.974	.0000
PQ33R1	.18190430	.01344788	13.527	.0000
PQ35R1	-.15371789	.01724892	-8.912	.0000
PQ37R1	.26902319	.01493068	18.018	.0000
PQ36R1	.02818764	.01754327	1.607	.1081
PQ24R1	-.02133905	.01404291	-1.520	.1286
PQ31R1	-.05491985	.01593423	-3.447	.0006
PQ29R1	.45435454	.01120291	40.557	.0000
PQ30R1	.06274172	.01350503	4.646	.0000
PQ32R1	-.10802811	.01698303	-6.361	.0000
PQ25R1	.17259066	.01590982	10.848	.0000
PQ26R1	.03651802	.03198908	1.142	.2536
PQ28R1	-.09900906	.02667848	-3.711	.0002
Constant	.17812491	.00255688	69.665	.0000

Annexe C : Statistique descriptive – Formation continue

Avant d'aborder l'estimation économétrique proprement dite, il nous a paru nécessaire d'analyser les données ainsi réunies pour répondre essentiellement à deux interrogations :

1. Quelles sont les caractéristiques des entreprises qui forment leur personnel dans le cadre des CSF et celles des entreprises qui ne sont pas formatrices ?
2. Est ce que les entreprises formatrices sont-elles plus performantes ?

1. Caractéristiques des entreprises formatrices

Dans un premier temps, nous pouvons comparer la structure et les stratégies, projets et réalisations en matière d'innovation des entreprises.

Tout d'abord, les entreprises formatrices comme les entreprises non formatrices sont dans la majorité des cas Mono-Site, ne font pas partie d'un groupe national et ne sont pas des multinationales. Ensuite, pour les deux types d'entreprises, les délais de livraison, les problèmes de finition, l'emballage et le Design sont, pensent-elles, les facteurs d'influence les plus importants sur leurs performances compétitives. En revanche, lorsqu'on examine les questions relatives à leurs stratégies, des différences notoires sont parfois à souligner selon les deux types d'entreprises. A titre d'exemple, les entreprises formatrices sont plus nombreuses à considérer l'amélioration de la compétences des salariés comme très importante pour leur stratégie générale (25.52 contre 9.15%). Il en est de même pour l'amélioration de la qualité des produits existants (56.77% contre 43.27%) et pour la mise au point de procédés de production nouveaux (19.27% contre 9.76%). Les entreprises formatrices utilisent aussi relativement plus de technologies d'assistance par ordinateur et des technologies de pointe. Enfin, elles ont été plus nombreuses à procéder à des changements organisationnels et technologiques dans le passé et déclarent vouloir continuer à les faire pour le futur.

Dans un second temps, nous pouvons nous concentrer sur les objectifs et l'évaluation des résultats de la formation des entreprises qui sont passé par une action CSF.

Les objectifs les plus couramment cités sont : l'augmentation de la rentabilité, l'accompagnement de la modernisation des équipements et l'amélioration de leur maintenance, la conquête de nouveaux marchés, et l'amélioration de la qualité de la communication et des relations humaines entre les salariés. De plus, elles sont 74.48% à déclarer porter à la connaissance des salariés ces projets de développement par la formation. Quant aux objectifs que les entreprises construisent du côté des salariés, c'est l'amélioration de leur productivité (84.38%), l'adaptation aux postes de

travail (85,94%) et l'amélioration du transfert de connaissances entre travailleurs (64,06%) qui sont privilégié. Ensuite, une majorité des entreprises déclarent avoir réalisé des promotions (61,98%), procédé à des changements de postes de travail (53,13%) ou augmenté les salaires des salariés formés (43,75%).

Enfin, on peut souligner que l'échantillon des entreprises formatrices souligne l'existence parmi elles de 29.69% d'entreprises « opportunistes » qui considèrent les CSF comme une simple opportunité de financement à saisir pour réduire leurs charges de formation. En dehors de cela, la plus grande majorité déclare avoir utilisé ces CSF dans l'objectif d'intégrer la formation dans leurs projets de développement (59,9%) et d'identifier leurs besoins de formation. Et finalement 34.90% d'entreprises CSF déclarent avoir fait des formations sur la période 2000-2004 en utilisant leurs propres moyens.

Dans un troisième temps, lorsqu'on s'intéresse aux raisons d'absence de formation ou de non recours aux CSF, les entreprises qui sont dans ce cas soulignent le fait qu'elles préfèrent recruter des personnes avec les compétences nécessaires (69.51% des cas) ou que les compétences et savoirs actuels des salariés correspondent aux besoins de l'entreprise (68.29%). Ces mêmes entreprises déclarent, dans 36.59% des cas, ne pas avoir été informées sur les CSF. Elles sont aussi 52.44% à vouloir faire de la formation dans les prochaines années et plus du tiers d'entre elles souhaitent avoir recours aux CSF pour y parvenir (37.20% des cas) et 16% projettent de former par leurs propres moyens.

Ces simples indications montrent que les deux catégories d'entreprises CSF et non CSF évoluent dans des modèles de représentation du rôle des ressources humaines assez différents qui traduisent des rapports contrastés vis-à-vis de la formation continue de façon générale. Les premières croient aux vertus de la connaissance accumulée sur le lieu de travail pour se moderniser, les autres retiennent une vision statique des compétences dans la mesure où elles pensent que celles-ci sont à chercher et trouver immédiatement sur le marché externe du travail (rappelons qu'elles sont à plus de 68% à être dans cas). De plus, ces résultats révèlent une forte volonté des entreprises formatrices, d'accroître la rentabilité de l'entreprise et la productivité des salariés. Par conséquent, toute la question est de savoir dans quelle mesure les entreprises réalisent effectivement des gains supplémentaires après avoir eu recours à la formation continue via un dispositif public que sont les CSF.

2. Performances les entreprises formatrices

Dans un premier temps, l'évaluation d'une politique publique consiste à se demander, quelle est en moyenne la différence entre les performances des entreprises formatrices et non formatrices si on faisait l'hypothèse que les CSF sont attribués de façon parfaitement aléatoire.

Lorsque nous examinons la moyenne des variables le chiffre d'affaires, la valeur de la production, le chiffre d'affaires à l'export et les investissements des entreprises formatrices et non formatrices, comme approximation de la performance des entreprises, on se rend à l'évidence que les entreprises formatrices (CSF) enregistrent les meilleurs scores. Pour ne prendre que le chiffre d'affaires et la valeur de la production, les entreprises formatrices font en moyenne 25% mieux dans le premier cas et 21% de plus dans l'autre que les entreprises non formatrices (tableau1). En matière d'investissement, les entreprises formatrices sont apparemment dans une dynamique radicalement différente que les entreprises non formatrices puisque les premières investissent en moyenne plus de 75% que les premières.

Les entreprises formatrices exportent plus que les non exportatrices (12% de plus). Pour impressionnantes qu'ils soient, ces premiers résultats doivent confirmés économétriquement pour être valides. Cependant, ils donnent déjà un premier aperçu de l'importance de la formation continue entant que levier de productivité et de croissance des entreprises et au-delà de l'économie marocaine dans son ensemble. Le dernier indicateur concerne l'ouverture (exportations). Les entreprises formatrices exportent plus que les autres. Ce qui confirme les derniers développements de la théorie économique concernant la relation entre le capital humain, l'ouverture et la croissance économique. En effet, l'ouverture commerciale augmente de la productivité, et donc la croissance, et ceci est dû à des causes multiples. De manière générale, les exportations augmentent la capacité d'absorption des firmes, en leur permettant de profiter des économies d'échelle, et en les poussant à une plus grande efficience dans l'allocation des ressources. En outre, l'ouverture commerciale expose les firmes des pays en développement aux nouvelles techniques qui peuvent être employées pour améliorer les méthodes de production (Bouoiyour, 2005). Les exportations peuvent engendrer des externalités technologiques positives qui stimulent la productivité industrielle. Les études suggèrent qu'en général le niveau de productivité des firmes exportatrices est plus élevé que celui des firmes non exportatrices (Girma et al., 2002). Clerides et al. (1998) ont constaté aussi que les firmes marocaines exportatrices sont plus productives que les firmes non exportatrices. L'exposition à la concurrence étrangère incite donc les firmes exportatrices à devenir plus compétitives. Ce résultat a été confirmé par Bouoiyour, (2005).

Tableau C1 : Performances des entreprises utilisant les dispositifs publics de formation continue

	Critère 1			Critère 2			Critère 3		
	Formation/non formation			Intégrer la formation dans le projet de développement de l'entreprise et aider à identifier ses besoins			Une simple opportunité de financement pour réduire les charges de l'entreprise en matière de formation		
	E F*	RE* *	Diff. *** EF & RE	E F	R E	Diff. EF & RE	E F	RE	Diff. EF & RE
Chiffre d'affaire	38 530	3076 0	25,26 %	41 118	31 855	29,08 %	37 730	3410 2	10,64%
Production	36 058	2972 0	21,33% %	39 008	30 243	28,98 %	35 888	3235 3	10,93%
Investissements	20 99	1194 %	75,80 %	20 94	14 57	43,72 %	18 75	1608 1269	16,60%
Exportations	13 494	1202 0	12,26% %	14 771	11 881	24,32 %	13 155	0	3,66%

* EF : Entreprises formatrices, ** RE : Reste de l'échantillon, *** Différentiel entre entreprises formatrices et le reste de l'échantillon.

Source : Notre enquête.

Dans un second temps, un des moyens qui nous semble pertinent pour évaluer une politique publique est d'utiliser les variables précisant le contexte dans lequel les CSF ont été utilisés. En effet, il est parfaitement évidemment que l'effet de la politique publique ne saurait être identique selon la manière dont l'entreprise s'est saisie de ce dispositif dans son projet de développement. Pour réexaminer les effets dans un tel cadre, nous avons calculé le différentiel entre la moyenne des variables économiques, selon que les entreprises aient intégré la formation dans un projet de développement de l'entreprise, ou si elles ont considéré l'action de formation CSF comme une simple opportunité de financement pour réduire les charges de l'entreprises en matière de formation.

Lorsque l'on confronte le chiffre d'affaires réalisé selon que les entreprises utilisent les CSF via un projet de développement, on enregistre un différentiel au niveau du chiffre d'affaires moyen de 29% environ alors que ce différentiel n'était que de 25% lorsque le seul critère utilisé a été le fait d'avoir ou non utilisé les CSF. En revanche lorsque les entreprises sont formatrices via une simple opportunité de financement, ce différentiel chute à 11% (critère 3, tableau C1). Ce dernier est de 9% lorsque l'on compare directement les entreprises qui sont dans le cas d'un projet de développement et celles qui sont dans le cas d'une opportunité financière.

Annexe D :

COMMENT EVALUER UNE POLITIQUE PUBLIQUE ?

ou

COMMENT EVALUER LES EFFETS MOYENS DE TRAITEMENT (ATE) ?

1. Introduction

Cette annexe présente l'estimation des effets moyens d'un traitement. Le traitement correspond par exemple au passage par un programme spécifique, par une formation, ou bien encore au fait d'être directement concerné par une politique publique¹²¹.

L'intérêt de ce travail est de présenter les différentes méthodes d'évaluation de l'impact d'un traitement, en précisant les hypothèses qui sont posées dans chaque méthode. On va également approfondir un peu plus certaines méthodes, qui sont à peine évoquées dans Wooldridge (2002), consacrées à ces questions.

Ce type de méthode est traditionnellement appliqué à l'identification des effets de la formation sur les salaires, mais il peut être aisément généralisé au cas que nous étudions dans ce rapport. Il suffit tout simplement de considérer le salaire comme étant le chiffre d'affaire, par exemple, et que la variable de traitement traduit l'usage ou non des CSF.

Nous prenons donc l'exemple des salaires. Tous les problèmes rencontrés et les solutions proposées correspondent à ceux relatifs à l'évaluation d'une politique publique de façon générale, les CSF en font partie.

Avant de définir ce qu'est l'effet moyen d'un traitement, on va, par la revue de la littérature de Angrist J. et Krueger A. (1999), rappeler à quelles questions ce problème fait référence.

Tout d'abord, on peut distinguer deux types de recherches empiriques : les analyses descriptives et les inférences causales. Les analyses descriptives ont pour objectif de présenter des faits qui nécessitent ensuite d'être expliqués par un raisonnement théorique. Par exemple de nombreux travaux descriptifs ont constaté l'accroissement des inégalités de salaires.

¹²¹ Cette annexe est inspirée du travail de Dumas et Hanchane (2008).

Pour leur part les inférences causales, ont pour objectif de chercher à déterminer les effets d'une situation particulière, d'une politique sur un élément économique, c'est-à-dire d'évaluer le lien de causalité entre deux variables, qui est initialement suggéré par la théorie économique.

Ces deux types de recherche sont généralement complémentaires, c'est-à-dire, que dans un premier temps, on constate par exemple que les inégalités de salaire s'accentuent avec les analyses descriptives, et dans un second temps on cherche les causes de ce changement par les inférences causales. Dans cet article, on est dans le cadre des inférences causales.

Au départ de ce type de recherche, il est nécessaire de définir la relation de causalité on souhaite mettre en évidence. Et à partir de là, on va d'abord se poser la question du choix de la stratégie d'identification et donc de la méthode économétrique à appliquer. Et ensuite on s'interrogera sur la base de données à sélectionner, sur les erreurs de mesures et enfin sur la robustesse de l'estimation.

Une autre question importante dans ce type de recherche est celle posée par Thurow L. (1983), qui constate que la théorie économique ne spécifie presque jamais quelles sont les variables qui doivent être tenu constantes pour isoler les effets de la variable d'intérêt. Il prend l'exemple de l'impact de l'éducation sur les salaires, et se demande s'il faut contrôler, le QI, l'effort de travail, l'origine familiale, etc, pour obtenir « le toutes choses égales par ailleurs ». Sachant que le coefficient des variables d'intérêt dépend presque toujours fortement des autres variables qui sont intégrées dans l'équation principale, il est donc important de différencier les variables de résultat, les variables qui ont un lien de causalité avec la variable de résultat, les variables d'intérêt, et les variables de contrôle. C'est ce type d'approche qui a été mis en place dans nos différentes estimations

Définition de l'ATE

On va pouvoir maintenant définir brièvement l'effet moyen d'un traitement, c'est-à-dire l'ATE (Average Treatment Effect).

Quand on étudie une relation de causalité, on veut en fait évaluer l'impact d'une variable d'intérêt sur une variable de résultat. Donc, l'effet moyen d'un traitement est l'effet moyen de cette variable d'intérêt sur la variable de résultat. Mais on considère le cas particulier où cette variable d'intérêt est binaire, c'est-à-dire ne peut prendre que deux valeurs possibles. Elle est égale à 1 s'il y a le traitement et 0 sinon.

Initialement, ces modèles s'appliquaient au domaine médical avec l'indicateur binaire représentant un traitement médical. Puis par la suite ce type de formulation s'est étendu à d'autres cas, et le traitement a fait alors référence à la participation à un programme spécifique comme le passage

par une formation continue. C'est l'exemple qui est considéré dans Wooldridge et que nous allons garder dans cette présentation. Pour citer d'autres exemples, on peut aussi appliquer ces méthodes aux études sur les effets de l'éducation, en prenant par exemple le fait d'avoir ou non un diplôme universitaire, mais aussi aux effets du syndicalisme, de l'immigration, etc.

Dans une deuxième partie, On va présenter les problèmes liés à l'estimation de l'ATE. Ensuite dans une troisième et quatrième partie, on va analyser en détail les différentes méthodes d'estimation de l'ATE dans le cas d'un traitement binaire, en distinguant deux grandes catégories d'hypothèses.

Puis dans une cinquième partie on évoquera certains cas particuliers : tout d'abord lorsque la variable de résultat est une solution binaire ou une solution en coin, ensuite le cas des données de panel, puis le cas d'un traitement non binaire, et dans un dernier temps le cas d'un traitement multiple.

Et enfin une conclusion et des remarques générales seront faites en deuxième partie.

2. La question des contrefactuels et le problème d'auto sélection.

Les contrefactuels et l'hypothèse iid

La relation de causalité étudiée se présente de la manière suivante : Chaque individu a une variable de résultat, avec ou sans traitement, on va considérer pour notre exemple le salaire. Donc on a y_0 : le revenu sans traitement et y_1 : le revenu avec traitement.

Ensuite, chaque individu peut être caractérisé par une variable d'intérêt w qui représente le traitement : avec $w=1$ qui signifie le traitement et $w=0$ qui représente l'absence de traitement, soit par exemple, le passage ou non par une formation continue.

On constate dans cette situation qu'il est impossible d'avoir à une date donnée à la fois le salaire avec ou sans formation pour le même individu. Donc l'estimation de l'effet moyen d'un traitement, pose en fait la question de qu'est ce qui se passerait si le traitement avait lieu ou n'avait pas eu lieu, c'est-à-dire quel serait le salaire d'un individu formé.

Cela implique la comparaison de deux mondes, le monde actuel et un monde contrefactuel, et donc selon le monde contrefactuel auquel on fait référence, on peut avoir des mesures différentes de l'ATE. Le monde contrefactuel peut être à deux niveaux différents, soit au niveau de l'individu, soit à un niveau plus général, c'est-à-dire en comparant une situation où tout le monde est formé avec une situation où personne ne l'est. En général ce problème est résolu en considérant qu'il n'y a pas de différences entre ces deux niveaux, c'est-à-dire qu'on suppose qu'il

n'y a pas d'effet d'équilibre général. C'est la première hypothèse qui est posée dans ce type d'analyse, *ie*, l'échantillon d'étude est indépendant et identiquement distribué. Pour notre exemple, on exclut le cas où le passage par la formation d'un individu affecte le revenu d'un autre individu.

Les mesures de l'ATE

Cette hypothèse posée, on va pouvoir définir la mesure de l'effet moyen d'un traitement. On s'intéresse tout simplement à la différence entre le revenu avec et sans traitement mais il y a néanmoins quelques variantes:

Tout d'abord, nous avons l'ATE qui se définit de la manière suivante : $ATE = E(y_t - y_0)$ et qui est l'effet moyen de traitement sur toute la population. C'est donc l'effet attendu de la formation sur le salaire pour une personne aléatoire choisie dans la population. Une critique de cette mesure est qu'elle peut inclure des individus qui n'auraient jamais été éligibles au traitement. Donc pour l'évaluation, on restreint la population de référence, et c'est ce que l'on fait généralement quand on considère par exemple seulement les actifs occupés.

Ensuite, on peut calculer l'effet moyen de la formation pour ceux qui y participent:

$ATE_1 = E(y_t - y_0 | w=1)$. L'ATE₁ est normalement équivalent à l'ATE mais il peut dans certains cas être différent.

Enfin, un troisième indicateur de mesure est l'effet moyen de traitement local, LATE, qui est plus particulier et est relatif à une variable instrumentale (voir plus loin).

L'estimation de l'ATE et l'hypothèse du traitement aléatoire

Pour estimer l'ATE et de l'ATE₁, les effets moyen de traitement sur toute la population ou sur les traités, on définit la variable de résultat de la manière suivante, sachant que l'on observe pour une personne seulement y_0 ou y_t .

$$y = (1-w)y_0 + w y_t = y_0 + w(y_t - y_0) \quad (1)$$

Dans notre exemple, le salaire y d'un individu est la somme du salaire attribué sans formation, y_0 et le supplément de salaire suite à la formation, avec $w=1$, si l'individu est formé.

Tout d'abord, on peut supposer que l'indicateur de traitement est statistiquement indépendant de la variable de résultat, c'est ce qui arrive quand le traitement est attribué de manière aléatoire entre les agents. La première conséquence de cette hypothèse est que l'ATE et l'ATE₁ sont identiques. Et puis, on peut estimer l'ATE de manière très simple.

En utilisant cette équation, on peut montrer que pour les différentes valeurs de w , on a :

$$E(y | w=1) = E(y_t | w=1) = E(y_t) \quad \text{et} \quad E(y | w=0) = E(y_0 | w=0) = E(y_0)$$

car il y a indépendance entre w et y .

Donc les effets de traitement peuvent s'exprimer de la manière suivante:

$$ATE = ATE_i = E(y|w=1) - E(y|w=0).$$

Pour l'exemple de la formation, cette hypothèse d'indépendance signifie que l'on suppose qu'à la fin de la formation, en moyenne, le salaire des formés s'il n'avait pas suivi la formation est équivalent au salaire des non formés, et vice-versa. Et donc l'estimation de l'effet moyen de la formation se résume à la différence entre le salaire moyen des formés et le salaire moyen des non formés.

L'auto-sélection

Cependant cette hypothèse implique que le traitement - le passage par une formation - est attribué de manière aléatoire entre les individus, ce qui est rarement réaliste. En effet, si les caractéristiques des individus influencent le fait qu'il soit sélectionné pour une formation et si ces caractéristiques ont également un impact sur le salaire alors il y a un problème d'autosélection, et de biais de sélection dans l'estimation de l'ATE.

Dans des domaines comme la recherche médicale, on peut supposer l'aléatoire du traitement mais dans la recherche économique cela est rarement possible. Et Leamer (1983) suggère que c'est justement cette absence d'aléatoire qui explique principalement pourquoi la recherche économique n'apparaît pas aussi convaincante que la recherche médicale.

Donc à défaut de pouvoir considérer le traitement comme aléatoire, on va poser d'autres hypothèses moins restrictives pour estimer l'ATE. Wooldridge (2002) distingue deux catégories d'hypothèses: La première exploite l'hypothèse de « l'ignorabilité » du traitement conditionnellement à un ensemble de variables x , et se réduit dans certains cas simplement à une régression par moindres carrés ordinaires avec des variables de contrôle. La seconde est liée à la disponibilité d'une ou plusieurs variables instrumentales, qui déterminent la participation au traitement et selon les hypothèses posées concernant la forme fonctionnelle de l'hétérogénéité non observée, différents estimateurs sont proposés. On précisera plus clairement par la suite à quel contexte chaque hypothèse fait référence.

Commençons par décomposer le salaire en une partie moyenne μ , et une partie stochastique ν , de moyenne nulle,

Ainsi $y_0 = \mu_0 + \nu_0$ et $y_1 = \mu_1 + \nu_1$

et l'équation de salaire suivante peut ainsi être obtenue:

$$y = \mu_0 + w(\mu_1 - \mu_0) + w(\nu_1 - \nu_0) + \nu_0 \quad (2)$$

Le terme $\nu_1 - \nu_0$, est considéré comme le gain individuel spécifique du fait d'être traité, c'est-à-dire que la formation a un impact différent selon les individus, entre les femmes et les hommes par exemple. Et c'est dans ce cas là, que l'ATE et l'ATE₁ sont différents.

$$y_1 - y_0 = (\mu_1 - \mu_0) + (\nu_1 - \nu_0) = ATE + (\nu_1 - \nu_0)$$

et en prenant l'espérance de cette expression et en conditionnant par rapport à $w=1$: On obtient $ATE_1 = ATE + E(\nu_1 - \nu_0 / w = 1)$

Les méthodes considérant "l'ignorabilité" du traitement

Dans cette partie, nous allons voir les méthodes reposant sur « l'ignorabilité » de traitement.

L'hypothèse de « l'ignorabilité » du traitement :

L'hypothèse de « l'ignorabilité » du traitement consiste à supposer que :

- H1 : Conditionnellement à des variables x , w et y sont indépendants.

Cependant, il suffit souvent de supposer cette hypothèse sous la forme d'une indépendance conditionnelle en moyenne.

- H2 : $E(y_0 / x, w) = E(y_0 / x)$ et $E(y_1 / x, w) = E(y_1 / x)$

Cette hypothèse est relative à l'hypothèse de la sélection sur les observables, c'est-à-dire que l'on suppose par exemple que la sélection des individus pour l'accès à la formation se fait à partir de caractéristiques, de variables observables x et inobservables a , $w=g(x,a)$, mais que a est une variable aléatoire inobservable indépendante de x et y . Donc seules les variables observables x sont à l'origine du biais de sélection.

L'idée de ces méthodes reposant sur cette hypothèse est qu'après avoir contrôlé tous les facteurs déterminants le salaire et l'accès à la formation - les variables x , tel que le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ... - et s'il existe encore des différences de salaire entre les formés et les non formés, elles sont attribuables au passage par la formation.

L'estimation de l'ATE

Dans un premier temps, il est donc nécessaire d'exprimer l'ATE en fonction de ces variables x , soit :

$$ATE(x) = E(y_1 - y_0 / x) = r(x).$$

Sachant H2 : $E(y_0 / x, w) = E(y_0 / x)$ et $E(y_1 / x, w) = E(y_1 / x)$, le salaire est indépendant de la formation. En utilisant ensuite l'équation (1) $y = y_0 + w(y_1 - y_0)$, et en prenant l'espérance conditionnelle de y par rapport à x et w , on obtient :

$$E(y/x, w) = E(y_0/x) + w[E(y_1/x) - E(y_0/x)]$$

Et si l'on fait la différence entre ces deux termes, selon la valeur prise par w , on trouve l'ATE en fonction de x : $E(y/x, w=1) - E(y/x, w=0) = E(y_1/x) - E(y_0/x) = ATE(x)$.

Ce premier terme, noté $r_1(x)$ correspond au salaire moyen des formés selon x , et le second terme, $r_0(x)$ correspond au salaire moyen des non formés selon x .

Dans un second temps, on estime l'ATE, en faisant la moyenne de ces différences de salaires entre les deux groupes sur toute la population ou bien sur celle des formés pour l'ATE₁.

$$\hat{ATE} = N^{-1} \sum_{i=1}^N [\hat{r}_1(x_i) - \hat{r}_0(x_i)] \quad \text{et} \quad \hat{ATE}_1 = (\sum_{i=1}^N w_i)^{-1} (\sum_{i=1}^N w_i [\hat{r}_1(x_i) - \hat{r}_0(x_i)])$$

Il est cependant important de noter qu'il est nécessaire que, pour chaque valeur de x , il existe des individus formés et des individus non formés. Si par exemple, pour une valeur de x , représentant la CSP, on n'a pour le groupe des ouvriers que des individus formés, alors on ne pourra pas calculer le salaire moyen des ouvriers non formés, donc il faut exclure de l'échantillon les ouvriers.

Les différentes possibilités pour obtenir les effets moyens du traitement résident dans la manière d'obtenir les $r(x)$, c'est-à-dire le salaire moyen des formés et le salaire moyen des non formés. Tout d'abord, on peut utiliser des estimateurs non paramétriques, pour être le plus flexible possible, mais il est parfois difficile d'obtenir de bons écarts types. Ensuite, on peut lister toutes les valeurs possibles de x et estimer en fonction de chaque valeur de x le salaire moyen des formés et le salaire moyen des non formés. Cependant, plus le nombre de valeurs prises par x est important, et plus il risque d'y avoir des cellules avec un nombre réduit d'observations. Ces méthodes sont relatives en fait aux méthodes de matching basées sur les variables x . Plus concrètement, le principe consiste à partir de quelques variables x , de créer plusieurs sous échantillons, en fonction par exemple du sexe, de la CSP, etc. Ensuite, pour chaque sous échantillon, on calcule un effet moyen de la formation. Pour cela, soit on soustrait le salaire moyen des formés au salaire moyen des non formés, (c'est la méthode non ajusté), soit on régresse une équation de salaire pour chaque sous échantillon (et c'est la méthode ajustée du matching).

Ces méthodes de matching, et la constitution de plusieurs sous échantillons ont pour fondement de remettre en cause l'hypothèse de linéarité de la relation étudiée et de la constance des paramètres supposée dans les modèles paramétriques. Un modèle à coefficients constants suppose par exemple que l'effet de la formation sera le même pour tous, aussi bien pour les personnes sans diplômes que pour les personnes avec un diplôme universitaire, de même un

modèle linéaire suppose que l'effet de la formation aura le même effet pour les individus à bas ou à hauts salaires.

Néanmoins, une troisième méthode consiste justement à appliquer les méthodes de régression paramétriques, et donc de fait de supposer la linéarité de l'équation de salaire. Ces méthodes permettent sous certaines hypothèses d'estimer directement l'ATE.

1) Les modèles de régression

Reprendons l'équation (2) : $y = \mu_0 + w(\mu_1 - \mu_0) + v_0 + w(v_1 - v_0)$

Forme linéaire, effet homogène :

Une première hypothèse consiste à supposer que $E(v_1/x) = E(v_0/x)$, c'est-à-dire qu'après avoir contrôlé tous les facteurs déterminant la formation, on suppose qu'il n'existe pas de gains individuels spécifiques de la formation. L'effet de la formation est supposé homogène entre les individus et le terme d'interaction entre w et $(v_1 - v_0)$ disparaît.

Ainsi sous H2, l'hypothèse de «l'ignorabilité» de traitement en moyenne, $ATE = ATE_1$ et le salaire moyen conditionnellement à la formation et aux variables x s'exprime de la manière suivante : $E(y/w, x) = \mu_0 + \alpha w + g_0(x)$ avec $\alpha = ATE$ et $g_0(x) = E(v_0/x)$.

Une seconde hypothèse est que la relation entre l'accès à la formation et ses déterminants x est linéaire. $E(v_0/x) = \eta_0 + h_0(x)\beta_0$, pour une fonction vecteur $h_0(x)$. Ce qui nous donne l'expression de salaire suivante : $E(y/w, x) = \gamma_0 + \alpha w + h_0(x)\beta_0$ avec $\gamma_0 = \mu_0 + \eta_0$.

Donc on régresse $y_i = \gamma + \alpha w_i + \beta_0 h(x_i) + \varepsilon$ par moindres carré ordinaires, pour estimer α , l'ATE, avec $h_0(x)\beta_0$, étant une fonction de contrôle du biais de sélection.

Forme linéaire, effet hétérogène

Cependant l'hypothèse d'un effet homogène de la formation n'est pas toujours réaliste. On peut par exemple supposer que l'impact de la formation sur les salaires peut être plus important pour les femmes que pour les hommes. On considère en effet le cas où l'effet de la formation varie selon les individus, donc le terme d'interaction entre w et les effets individuels est pris en compte. Cette hypothèse implique que l'ATE et ATE1 ne sont plus égaux.

On obtient sous H2 $E(y/w, x) = \mu_0 + \alpha w + g_0(x) + w[g_1(x) - g_0(x)]$ avec $\alpha = ATE$ et $g_0(x) = E(v_0/x)$ et $g_1(x) = E(v_1/x)$

On suppose à nouveau $g(x)$ comme des fonctions paramétriques linéaire en x , c'est-à-dire une relation linéaire entre w et x . $E(v_0 / x) = \eta_0 + h_0(x)\beta_0$ et $E(v_1 / x) = \eta_1 + h_1(x)\beta_1$.

La différence des gains individuels spécifiques peut s'approximer par la différence entre les caractéristiques d'un individu et les caractéristiques moyenne de la population. On considère ainsi l'effet de la formation pour des individus qui sont par exemple plus âgés que la moyenne de la population ou tout simplement comme des effets croisés entre la formation et le sexe, par exemple dans le cas de variable x binaire.

$$E(y / w, x) = \gamma + \alpha w + x\beta_0 + w(x - \psi)\delta \text{ avec } \psi = E(x)$$

On estime alors la régression suivante par MCO:

$$y_i = \gamma + \alpha w_i + \beta_0 x_i + \delta w_i(x_i - \bar{x}) + \varepsilon$$

Les fonctions de contrôle dans ce cas n'impliquent pas seulement x mais aussi les interactions entre les variables x et la variable de traitement.

Par la prise en compte de ces effets d'interactions, l'hypothèse de constance des paramètres induite par les modèles paramétriques est en partie levée. Nous pouvons aussi étudier comment l'ATE varie selon les valeurs de x : $\hat{ATE}(x) = \hat{\alpha} + (x - \bar{x})\hat{\delta}$ et on peut alors avoir l'effet moyen de la formation pour les femmes.

2) Les méthodes basées sur le propensity score

Une autre méthode s'appuyant sur l'hypothèse de «l'ignorabilité» de traitement et proposée par Rosenbaum et Rubin (1983) s'appuie sur le propensity score, c'est-à-dire sur la probabilité de traitement sachant les variables x , qui s'exprime de la manière suivante : $P(x) = P(w=1/x)$. Cela représente dans notre exemple la probabilité d'avoir accès à la formation selon les caractéristiques x . L'idée est que si le salaire et la formation sont indépendants conditionnellement aux variables x , ils le sont également conditionnellement au propensity score, et la dimension de la condition est réduite à une seule variable, à cette probabilité.

Il est cependant nécessaire de poser comme condition que $0 < p(x) < 1$, ce qui rejoint ce qu'on avait mentionné précédemment, c'est-à-dire qu'il faut exclure les personnes qui n'ont aucune chance ou qui sont certains d'être formé.

Les deux mesures des effets moyens de traitement s'expriment alors de la manière suivante :

$$ATE = E([w - p(x)]y / \{p(x)[1 - p(x)]\})$$

$$ATE_1 = E\{w - p(x)\}y / [1 - p(x)] / P(w = 1)$$

Pour prouver cela, on va repartir de l'expression du salaire suivante: $y = (1-w)y_0 + wy_1$

On multiplie chaque membre de l'équation par $[w = p(x)]$:

$$[w = p(x)]y = [w = p(x)][(1 - w)y_0 + wy_1] = wy_1 = p(x)(1 - w)y_0 = p(x)wy_1$$

$$wm_{1(x)} = p(x)(1 - w)m_0(x) = p(x)wm_1(x) \text{ avec } m_j(x) = E(y_j / x), j = 0, 1$$

$$p(x)m_1(x) = p(x)[1 - p(x)]m_0(x) = [p(x)^2 m_1(x) = p(x)[1 - p(x)][m_1(x) = m_0(x)] \text{ ave}$$

$$p(x) = E(w / x)$$

Si l'on remplace ce résultat dans l'expression de l'ATE, on retrouve bien l'expression simple de l'ATE.

Pour estimer l'ATE et l'ATE1, on a besoin dans un premier temps, d'avoir une estimation de cette probabilité.

On peut utiliser des méthodes non paramétriques ou bien des méthodes paramétriques ; ce qui est le cas dans ce projet. Pour cela, on définit le propensity score de la manière suivante : $\hat{p}(x) = F(x, \hat{\gamma})$ avec $\hat{\gamma}$ qui est obtenu dans une première étape par un logit de w sur x . Les valeurs du logit étant strictement dans l'intervalle $[0,1]$, il n'y a donc pas de risque que cette probabilité soit égale à un ou zéro.

Dans un second temps, on obtient les ATE suivants en fonction de cette probabilité estimée.

$$\hat{ATE} = N^{-1} \sum_{i=1}^N [w_i - \hat{p}(x_i)]y_i / \{\hat{p}(x_i)[1 - \hat{p}(x_i)]\}$$

$$\text{De même pour } \hat{ATE}_1 = (N^{-1} \sum_{i=1}^N w_i)^{-1} \left\{ N^{-1} \sum_{i=1}^N [w_i - \hat{p}_i(x_i)]y_i / [1 - \hat{p}(x_i)] \right\}$$

Enfin, on peut également estimer l'effet moyen du traitement en utilisant une régression MCO qui inclut le propensity score estimé comme régresseur, $y_i = \alpha + \beta_1 w_i + \beta_2 \hat{p}(x_i) + \varepsilon$, et β_1 représente l'ATE.

L'idée est que la probabilité d'avoir accès à la formation par exemple contient toute l'information des variables x qui sont importantes pour estimer l'effet moyen de la formation et joue ainsi le rôle d'une fonction de contrôle du biais de sélection. L'avantage de cette méthode par rapport à celle précédentes incluant toutes les variables x dans l'équation et qu'elle permet de lever les hypothèses sur la forme fonctionnelle des $E(y_0/x)$ et $E(y_1/x)$, soit sur l'hypothèse de linéarité entre la formation et ses déterminants. Il peut ainsi exister des effets d'interaction entre les variables x sur la formation, avec par exemple un accès particulier à la formation pour les femmes cadres comparé aux femmes ouvrières.

Cependant, cette régression suppose que $E(y_1 y_0/x) = m_1(x) - m_0(x)$ est incorrélé à la $Var(w/x) = p(x)[1 - p(x)]$, avec $m_j(x) = E(y_j/x)$, la différence entre le salaire moyen des formés et le salaire moyen des non formés sachant x n'est pas corrélé à la dispersion de la probabilité d'avoir

accès à la formation, autrement dit que l'effet de la formation est à nouveau supposé homogène entre les individus.

Donc, une autre version plus générale de ce modèle a été proposée pour lever en partie cette dernière condition. Les moindres carrés ordinaires sont appliquées au modèle suivant, sous H1,

$$y_i = \alpha + \beta_1 w_i + \beta_2 \hat{p}(x_i) + \beta_3 w_i (\hat{p}_i - \hat{\mu}_p) + \varepsilon ; \text{ où } \hat{\mu}_p \text{ est la moyenne simple de } \hat{p}_i.$$

On détermine alors quel est l'effet de la formation sur les salaires pour les individus dont la probabilité d'avoir accès à la formation est supérieur à la probabilité moyenne de la population.

Ces modèles de régression basés sur le propensity score reposent toujours sur l'hypothèse d'une relation linéaire entre le salaire, la formation et cette probabilité, ce qui est probablement trop restrictif dans beaucoup d'applications.

Les méthodes de matching peuvent alors à nouveau être appliquées pour lever cette hypothèse. En effet, le matching basé sur les variables x , mentionnée précédemment est difficile à appliquer à cause du nombre élevé de variable x qui peuvent exister et donc du nombre trop important de sous échantillons créer. La dimension du problème peut être réduite en stratifiant les individus, en créant des sous échantillons en fonction de la probabilité d'avoir accès à la formation, selon des intervalles de valeur. Et donc pour chaque sous échantillon, on calcule un effet moyen de la formation par la méthode non ajustée ou ajustée et on fait une moyenne de tous ces effets pour avoir l'effet moyen de la formation sur toute la population.

3. Les méthodes liées aux variables instrumentales

Ces méthodes sont appliquées lorsque l'on suspecte que l'hypothèse de «l'ignorabilité» du traitement ne tient pas. Autrement dit, la sélection des individus se fait sur la base de variables observables x , comme le sexe, la CSP, mais aussi sur des variables inobservables, des variables auxquelles l'évaluateur n'a pas accès, comme la motivation par exemple, et qui influencent l'accès à la formation et le salaire de l'individu. Donc l'application des méthodes précédentes ne permet pas d'éliminer tout le biais de sélection.

Il est donc nécessaire d'utiliser d'autres méthodes liées à la disponibilité d'un bon instrument du traitement. La variable instrumentale z , permet de prédire le traitement, le fait que l'on va accéder à la formation, mais ne doit pas être reliée à l'hétérogénéité non observée, c'est-à-dire qu'elle n'a pas d'influence propre sur le salaire.

Reprendons notre équation de départ (2): $y = \mu_0 + (\mu_1 - \mu_0)w + v_0 + w(v_1 - v_0)$

1) L'effet de la formation est homogène

Si nous supposons dans un premier temps, que les parties stochastiques, v_0 et v_1 sont les mêmes $v_0=v_1$, cad que l'effet de la formation est homogène, alors les termes d'interaction disparaissent, soit $ATE=ATE1$. Sans les termes d'interactions, nous pouvons utiliser les IV sous de faibles hypothèses.

$L(v_0/x, z) = L(v_0/x)$: l'instrument ne doit pas être lié aux effets individuels.

$L(w/x, z) \neq L(w/x)$ et l'instrument a un pouvoir de prédition du traitement.

Le modèle est le suivant : $y = \delta_0 + \alpha w + \beta_0 x + u_0$

Par définition, u_0 a une moyenne nulle et est non corrélé à x et z , mais u_0 , le terme d'erreur, est généralement corrélé au traitement w , même après le contrôle des variables x , ce qui rend l'estimation des moindres carrés ordinaire biaisée.

Sous ces hypothèses, α , qui représente l'ATE peut être estimé par les méthodes des variables instrumentales en utilisant z comme instrument de w . Dans le cas de la formation, on peut proposer par exemple comme instrument le fait d'être éligible à la formation.

L'hypothèse importante de cette méthode est de supposer que les instruments z sont indépendants de (y_0, x) .

Par définition, l'instrument z n'est pas corrélé au salaire, mais il peut par contre l'être avec les autres caractéristiques de l'individu, les variables x , et donc être corrélé à l'hétérogénéité non observée. En effet, le fait d'être éligible à la formation peut être lié aux caractéristiques des individus, tels que son âge, son emploi, etc. Pour permettre alors aux instruments z d'être corrélés avec les éléments de x , on choisit comme instrument la probabilité d'avoir accès à la formation en fonction de z et de x , le propensity score, qui permet de part sa forme non linéaire des interactions entre l'instrument et les variables x .

Des hypothèses plus fortes sont alors posées.

$E(v_0/x, z) = L(v_0/x)$: les effets individuels sont indépendants de z et sont linéaires en x

$P(w=1/x, z) \neq P(w=1/x)$ et $P(w=1/x, z) = G(x, z, \gamma)$ est une forme paramétrique connue : la probabilité d'avoir accès à la formation est connue et l'instrument z est un déterminant du traitement.

$Var(v_0/x, z) = \sigma_0^2$: la variance de l'hétérogénéité non observée est constante.

Pour estimer l'ATE, on utilise la méthode des IV en deux étapes.

Dans une première étape, on estime le modèle de réponse binaire suivant $P(w=1/x, z) = G(x, z, \gamma)$ par maximum de vraisemblance, un probit par exemple, et l'on obtient la probabilité estimée \hat{G}_i , qui est la probabilité d'avoir accès à la formation selon z et x . Dans une seconde étape, on estime le même modèle que précédemment $y = \delta_0 + \alpha w + \beta_0 x + u_0$ par IV en utilisant \hat{G}_i , le propensity score pour instrumenter w .

2) L'effet de la formation est hétérogène

Dans un second temps, on considère le cas général avec $v_1 \neq v_0$, *i.e.*, l'impact de la formation peut varier d'un individu à un autre. A partir du modèle de référence, on peut alors décomposer l'effet individuel spécifique de la formation en fonction des variables observables x , qui sont supposées linéaires et des variables inobservables e :

L'équation de salaire devient :

$$y = \mu_0 + \alpha w + g_0(x) + w[g_1(x) - g_0(x)] + e_0 + w(e_1 - e_0)$$

où $v_0 = g_0(x) + e_0 \quad E(e_0/x, z) = 0$

$v_1 = g_1(x) + e_1 \quad E(e_1/x, z) = 0$

On pose alors comme hypothèse que les formes fonctionnelles pour g_0 et g_1 , sont linéaires en paramètres, $g_0(x) = \eta_0 + x\beta_0$ et $g_1(x) - g_0(x) = (x - \psi)\delta$ où $\psi = E(x)$.

On obtient le modèle de régression suivant :

$$y = \gamma + \alpha w + x\beta_0 + \delta w(x - \psi) + e_0 + w(e_1 - e_0)$$

Le premier terme d'interaction entre w et x correspond comme avant à l'effet hétérogène de la formation selon les variables observables x , soit l'impact spécifique de la formation pour les femmes par exemple.

Le second terme d'interaction entre w et e , correspond à l'effet hétérogène de la formation selon les inobservables e , c'est-à-dire que l'impact de la formation peut varier par exemple selon le niveau de motivation de l'individu.

a) L'effet de la formation est homogène en fonction des inobservables

Tout d'abord, on considère que $e_1 = e_0$, c'est-à-dire que l'effet de la formation varie entre les individus mais seulement en fonction des variables observables x .

Alors, on estime le modèle suivant : $y_i = \gamma + \alpha w_i + \beta_0 x_i + \delta [w_i(x_i - \bar{x})] + error_i$ par IV, en instrumentant w et également le terme d'interaction entre w et x ; soit par z et des interactions entre z et x , dans le cas où les instruments et les variables x ne sont pas corrélés ; soit par la

probabilité \hat{G}_i et l'interaction entre cette probabilité et les éléments de x , $\hat{G}_i(x_i = \bar{x})$, dans le cas d'une corrélation entre z et x .

b) *L'effet de la formation est hétérogène en fonction des inobservables*

Ensuite, on peut relâcher l'hypothèse $e_i = e_0$, et permettre à l'effet de la formation de varier ainsi également en fonction des inobservables, telle que la motivation.

Mais il est alors nécessaire de poser des hypothèses supplémentaires moins restrictives : on peut supposer que $E(w(e_i - e_0) / x, z) = E(w(e_i - e_0))$, mais l'estimateur n'est alors pas efficace car hétéroscléastique. Il peut être alors possible de supposer que $E(w / x, z, e_i - e_0) = h(x, z) + k(e_i - e_0)$ et que $e_i - e_0$ est indépendant de (x, z) , cependant cette première hypothèse ne tient pas avec un modèle probit $P(w = 1 / x, z, e_i - e_0) = \Phi[\pi_0 + x\pi_1 + z\pi_2 + \rho(e_i - e_0)]$, qui n'isole pas, de par sa forme, les termes inobservés de x et de z .

Wooldridge (2002) considère comme première solution d'ajouter une fonction non linéaire de (x, z) à l'équation et d'estimer l'équation par 2sls, c'est-à-dire de modéliser ce dernier terme représentant le biais de sélection.

La première hypothèse posée à ce modèle est que $e_i - e_0$ est indépendant de (x, z) ,

De plus, $P(w = 1 / x, z, e_i - e_0) = \Phi[\pi_0 + x\pi_1 + z\pi_2 + \rho(e_i - e_0)]$

et enfin $e_i - e_0 \sim \text{Normal}(0, \tau^2)$

(*Preuve : Sous ces hypothèses $P(w=1/x, z) = \Phi(\theta_0 + x\theta_1 + z\theta_2)$,*

où chaque tête est le correspondant pi multiplié par $(1 + \rho^2 \tau^2)^{-1/2}$ et a l'erreur latente. Wooldridge définit $c = e_i - e_0$, et alors sous les trois hypothèses précédentes, a et c ont une distribution normale bivariée de moyenne nulle, qui est indépendant de (x, z) .

Par conséquent, $E(c / a, x, z) = E(c / a) = \xi a$ et $(e_i - e_0)$ est fonction de l'erreur a et indépendante de (x, z) .

Ainsi $E(wc / x, z) = E(wE(c / a, x, z) / x, z) = \xi E(wa / x, z)$

On utilise alors le fait que a $\sim \text{Normal}(0, 1)$ et est indépendant de (x, z) , et on obtient :

$E(wa / x, z) = \phi(\theta_0 + x\theta_1 + z\theta_2)$ où ϕ est une densité normale standard).

Par conséquent, nous pouvons écrire :

$$y = \gamma + \alpha w + \beta x + \delta w(x - \psi) + \xi \phi(\theta_0 + x\theta_1 + z\theta_2) + e_0 + r \text{ où } r = wc - E(wc / x, z).$$

L'erreur composite à une moyenne conditionnelle en (x, z) nulle et donc nous pouvons estimer les paramètres en utilisant les méthodes IV.)

Le terme d'interactions entre w et les inobservables peut donc se modéliser comme une fonction de x et de z $\hat{\phi}_i = \phi(\hat{\theta}_0 + x\hat{\theta}_1 + z\hat{\theta}_2)$.

La méthode consiste dès lors à estimer dans une première étape, les $\vartheta_0, \vartheta_1, \vartheta_2$, avec un probit de w sur $(1, x, z)$, pour obtenir la probabilité, $\hat{\Phi}_i$, et $\hat{\phi}_i = \phi(\hat{\theta}_0 + x\hat{\theta}_1 + z\hat{\theta}_2)$

L'équation suivante est estimé par IV $y_i = \gamma + \alpha w_i + x_i \beta_0 + w_i(x_i - \bar{x})\delta + \xi \hat{\phi}_i + error_i$ en utilisant les instruments $(1, \hat{\Phi}_i, x_i, \hat{\Phi}_i(x_i - \bar{x}), \hat{\phi}_i)$

Le terme $\hat{\phi}_i = \phi(\hat{\theta}_0 + x\hat{\theta}_1 + z\hat{\theta}_2)$ est un autre exemple d'une fonction de contrôle.

Une autre méthode pour traiter du biais de sélection engendrés par des variables observables, inobservables et du terme d'interaction entre les inobservables et la formation, est de calculer la valeur espérée de y sachant l'accès à la formation, et de toutes les variables exogènes : $E(y|w, x, z)$. Le principe consiste ainsi à modéliser l'ensemble du biais de sélection causé par les inobservables, et donc les méthodes des variables instrumentales n'ont pas besoin d'être appliquées, bien qu'il soit nécessaire d'avoir un instrument z du traitement.

L'accès à la formation est supposé être une fonction définie de la manière suivante : $w = 1(\theta_0 + x\theta_1 + z\theta_2 + a \geq 0)$, où (a, e_0, e_1) est indépendant de (x, z) avec une distribution normale trivariante, en particulier a suit une loi normal $(0, 1)$.

Le modèle devient le suivant et est estimé par moindres carrés ordinaires:

$$y = \gamma + \alpha w + x\beta_0 + \rho_1 w(\hat{\phi}_i / \hat{\Phi}_i) + \rho_2 (1 - w)[\hat{\phi}_i / (1 - \hat{\Phi}_i)]$$

La méthode consiste ainsi à estimer dans un premier temps les $\vartheta_0, \vartheta_1, \vartheta_2$, avec un probit de w sur $(1, x, z)$, pour obtenir, $\hat{\Phi}_i$, et $\hat{\phi}_i = \phi(\hat{\theta}_0 + x\hat{\theta}_1 + z\hat{\theta}_2)$

Cette méthode est la procédure d'Heckman en deux étapes.

La première méthode comparée à la méthode d'Heckman a pour avantage de ne pas poser l'hypothèse de normalité trivariante. De plus, elle permet de décomposer les issues du biais de sélection et de tester la nullité de ce terme $\xi = 0$, à savoir si l'effet de la formation est hétérogène. Intuitivement, Wooldridge suppose malgré tout que la procédure d'Heckman peut être plus efficace car elle est basée sur $E(y|w, x, z)$. Ces deux méthodes peuvent apparaître complémentaires, car en général lorsqu'une méthode donne des estimations trop imprécises, l'autre apporte de meilleurs résultats.

Wooldridge propose également avec une variante de ces procédures d'estimer l'ATE1 par IV.

De plus dans le cadre des variables instrumentales, on peut définir de manière plus concrète l'effet moyen de traitement local LATE, en considérant le cas simple où l'instrument, z est une variable binaire, 1 ou 0. LATE a l'interprétation suivante : c'est l'effet moyen de traitement pour ceux qui seraient induits à participer en changeant z de zéro à 1. Autrement dit, dans notre exemple, c'est l'effet moyen de la formation, pour ceux qui pourraient participer à la formation s'ils étaient éligibles. LATE est un indicateur différent de l'ATE et de l'ATE1 car il dépend du choix de l'instrument z .

4. Les cas particuliers

Cette dernière partie permet, sans rentrer directement dans l'estimation des modèles, de souligner que les méthodes précédentes ne peuvent pas s'appliquer dans certains cas particuliers, pour estimer les effets moyens de traitement.

1) Les considérations spéciales pour les réponses aux solutions binaires ou en coin

Certaines des hypothèses que nous avons posées pour estimer l'ATE dans le cas de «l'ignorabilité» (avec des variables de résultats binaire ou en coin), de traitement sont irréalistes, notamment l'hypothèse de linéarité de l'équation de résultats. Il faut donc estimer la variable de résultat moyen pour les traités et les non traités en fonction de x , d'une manière appropriée à la forme de la distribution de y . Les méthodes des variables instrumentales sont également difficilement applicables car elles reposent toujours sur l'hypothèse de linéarité, mais peuvent permettre de donner une approximation des effets moyens de traitement.

Comme alternative, nous pouvons donc utiliser des modèles probit ou tobit intégrant l'indicateur binaire du traitement. L'estimateur par maximum de vraisemblance requiert un grand nombre d'hypothèse mais peut permettre d'estimer l'effet moyen du traitement.

2) Les données de Panel

La disponibilité de données de panel nous permet d'estimer l'effet de traitement sans poser l'hypothèse de «l'ignorabilité» de traitement et sans disposer d'une variable instrumentale. Ces méthodes consistent à supposer que la sélection des individus pour le traitement est faite sur la base des variables observables x , et de variables inobservables, e . Cependant, les inobservables peuvent se décomposer en deux éléments, un premier élément ω_i , constant dans le temps, qui est corrélé à la formation et est la cause du biais de sélection, puis un second élément, ε_{it} , qui est un terme d'erreur aléatoire non corrélé à la formation. En supposant que l'on dispose de données

de Panel, ou au moins deux périodes d'observations sont disponibles, on peut alors appliquer la méthode des différences premières ou des effets fixes pour éliminer ce biais. Le principe consiste ainsi à estimer l'impact de la formation sur la croissance du salaire.

Un modèle un peu plus compliqué permet à l'effet moyen du traitement de varier selon l'hétérogénéité non observé, c'est-à-dire que la formation a un impact direct et un effet indirect à travers les caractéristiques inobservables. Le modèle est alors le suivant : $y_{ij} = x_{ij}\beta + \alpha_i w_{it} + c_i + w_{it}h_i + u_{it}$ où c et h représentent l'hétérogénéité non observée.

L'effet moyen de traitement se définit alors de la manière suivante : $\alpha_i + E(h_i)$,

Dans un second temps, les méthodes de matching peuvent également s'appliquer dans le cadre des données de Panel pour lever l'hypothèse de linéarité des méthodes de régression. On compare alors la croissance du salaire moyen des formés à celles des non formés.

3) Les traitements non binaires

Nous pouvons aussi estimer l'effet moyen du traitement quand w prend plus de deux valeurs, comme dans le cas du nombre d'année d'éducation par exemple.

Les définitions de l'ATE, l'ATE1 et LATE sont plus compliquées dans ce cas, car le contrefactuel est plus difficile à définir. Dans un cas de traitement binaire, comme le passage par la formation, le contrefactuel de référence était le fait de ne pas être formé, dans le cas d'un traitement non binaire, il peut exister une multitude de contrefactuel de référence.

Wooldridge s'appuie sur un modèle à coefficient aléatoire, et permet ainsi à l'effet du traitement de varier selon les caractéristiques x des individus et de l'hétérogénéité non observée.

L'effet moyen du traitement se définit alors comme un effet partiel moyen, c'est-à-dire par exemple l'effet moyen de l'éducation pour n'importe quel niveau d'éducation.

Comme dans le cas binaire, deux approches peuvent être utilisées pour identifier l'ATE : nous pouvons supposer «d'ignorabilité» de traitement, ou utiliser l'approche des variables instrumentales. Dans chaque cas, le modèle est le même : $E(y/w, c) = a + bw$, où $c(a, b)$, et a et b peuvent dépendre aussi bien des variables observables x que de l'hétérogénéité inobservée. L'estimation de $\beta = E(b)$, correspond à l'effet partiel moyen du traitement.

4) Les traitements multiples

Enfin, la variable de traitement peut parfois ne pas être unique. Il peut y avoir plusieurs traitements, plusieurs passages par une formation par exemple.

Dans le cas de l'hypothèse de «l'ignorabilité» de traitement, on peut étendre les modèles précédemment spécifiées en intégrant alors chaque variable de traitement et de les faire chacune interagir avec les variables observables x .

Les méthodes IV peuvent également s'étendre aux traitements multiples. Par exemple, dans le cas de l'hypothèse d'un effet de la formation hétérogène et de la modélisation du biais de sélection restant, on peut estimer pour chaque traitement un probit, et ajouter la probabilité estimée de chaque traitement dans le modèle, avec également les différents traitements et leurs termes d'interaction avec les observables x .

L'approche, basée sur la procédure d'Heckman en deux étapes, est difficile dans le cas de traitement multiples, mais peut être possible dans certains cas.

5. Conclusion

Cette annexe permet de mettre en évidence les fondements statistiques des différentes méthodes d'évaluation des effets moyens de traitement.

Et on a pu constater que selon la méthode économétrique appliquée, diverses hypothèses pouvaient être posées.

Pour l'évaluation empirique, il est donc nécessaire d'évaluer le réalisme des hypothèses que l'on peut poser selon la relation de causalité que l'on veut mettre en évidence, et après avoir défini ces hypothèses, on peut choisir la méthode économétrique à appliquer pour estimer l'effet moyen d'un traitement.