

ANNEXE au
Projet d'initiative
de la Présidence Luxembourgeoise
pour l'emploi des jeunes par la formation
professionnelle dans les pays du Maghreb

Juin 2015

Annexe au projet d'initiative de la Présidence Luxembourgeoise pour l'emploi des jeunes par la formation professionnelle dans les pays du Maghreb

Le contexte de la formation professionnelle au Maghreb

L'Algérie, le Maroc et la Tunisie ont résolument choisi de placer l'économie de la connaissance au cœur de leur processus de développement et, de ce fait, réalisé de gros efforts pour construire un système éducatif moderne et performant.

Les États du Maghreb considèrent, à juste titre, que la formation professionnelle doit être considérée comme une priorité dans leur politique d'éducation et qu'il faut tenir compte de ses aspects spécifiques pour améliorer sa performance. En effet, la problématique de l'efficacité de la formation professionnelle est apparue très clairement au vu des événements récents du Printemps arabe qui ont touché la région et en particulier les mouvements de révolte des jeunes. La région doit relever un double défi : accompagner le développement économique et social en incluant une population jeune de plus en plus nombreuse fortement impactée par le chômage, et former une main d'œuvre capable de s'intégrer avec succès à la concurrence européenne et mondiale.

I. LES ENJEUX

Depuis le milieu des années 90, les marchés du travail au Maghreb ont été le théâtre de profondes mutations, notamment du fait de facteurs internes (démographie, changements politiques), et externes avec les répercussions du phénomène de mondialisation en particulier des échanges, et enfin de l'approfondissement de leurs relations avec l'Union européenne.

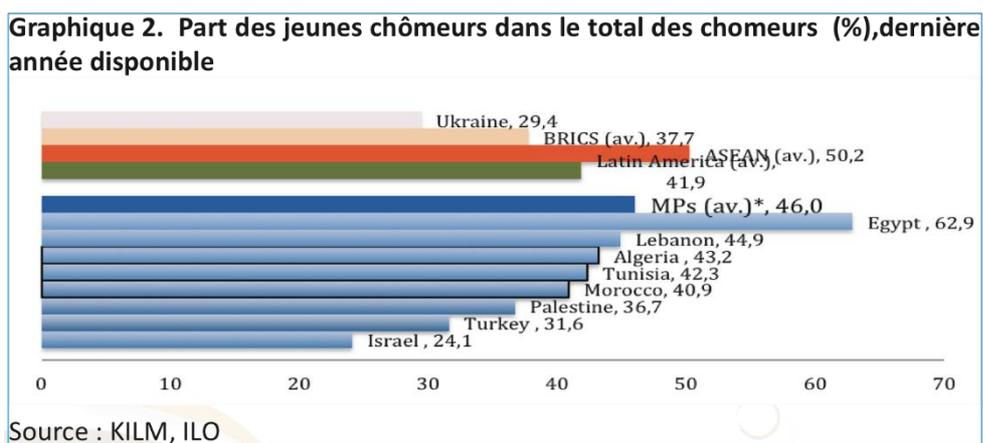
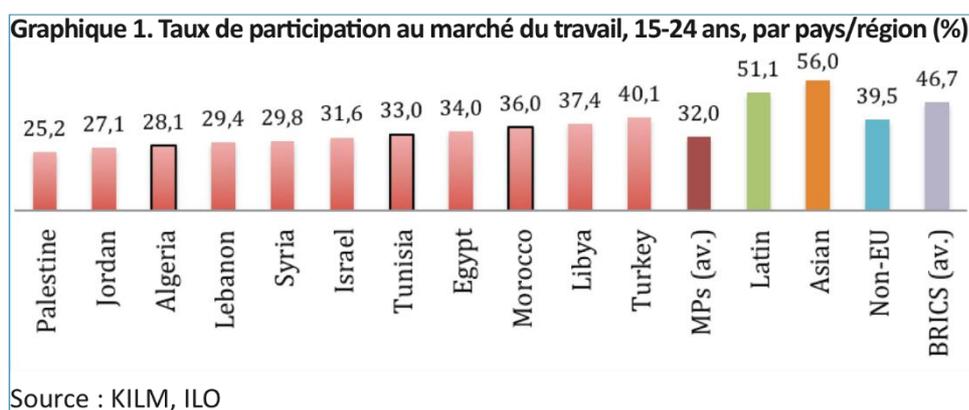
Toutefois, ces évolutions n'ont pu endiguer le problème récurrent du chômage qui touche de plein fouet les jeunes et tout spécialement les jeunes diplômés, ce qui constitue une anomalie puisque la demande de jeunes diplômés devrait croître avec le processus de développement de ces pays.

Ainsi au Maroc, en 2014, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) s'est établi à 20,1 % au niveau national, soit plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage global national (9,9 %). Il demeure particulièrement élevé dans les zones urbaines (38,1 % contre seulement 8,9 % dans les zones rurales). Ce sont les jeunes diplômés du supérieur les plus touchés : alors qu'ils comptent pour 7,4 % de la population totale des 15-24 ans, ils représentent 9,4 % des chômeurs.

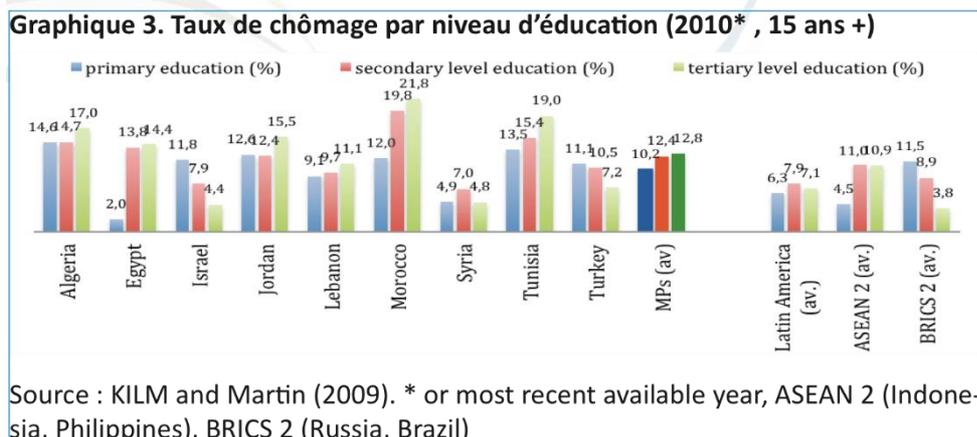
Si l'on considère la durée du chômage, près de deux jeunes chômeurs sur trois (65,4 %) chôment depuis plus d'une année en 2012. Les jeunes femmes actives sont plus touchées par le chômage de longue durée (plus d'une année) que les jeunes hommes (70,8 % des jeunes femmes actives chôment depuis un an et plus, contre 63,5 % des jeunes hommes actifs).

En termes d'évolution, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) a connu une hausse de 2,5 points de pourcentage au cours des cinq dernières années, passant de 17,6 % en 2010 à 20,1% en 2014. Cette hausse a concerné particulièrement les jeunes actifs citadins, dont le taux de chômage a augmenté de 6,8 points de pourcentage durant cette période (passant respectivement de 31,3 % à 38,1%) contre une hausse de 0,5 point de pourcentage chez les jeunes actifs ruraux (passant respectivement de 8,4 % à 8,9 %). Selon les données de l'enquête nationale sur l'emploi du Haut-Commissariat au Plan (2012), près de 1,9 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans sont sans emploi et ne sont ni dans le système de l'éducation nationale ni dans le dispositif de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il existe un écart important entre la demande de travail potentielle globale et l'offre d'emplois des acteurs économiques du fait que l'offre additionnelle de travail dépasse fortement le rythme de création d'emploi. Selon l'enquête nationale du HCP, l'offre additionnelle de travail est estimée à 93.000 emplois en moyenne par an entre 2010 et 2014, alors que le nombre moyen d'emplois nets créés par l'économie nationale est de 60.000 emplois durant la même période.



Cela se passe dans un contexte où la participation des jeunes âgés de 15 à 24 ans à la vie active a régressé durant les dernières années en raison notamment du prolongement de la durée de scolarité. En 2014, un jeune sur trois (32,2 %) est actif au niveau national contre 36,2 % en 2010.



La tendance à la baisse de la part des jeunes (15-24 ans) dans l'offre globale de travail se confirme d'une année à l'autre, passant de 20 % en 2010 à 17,2 % en 2013, soit un recul de près de 3 points de pourcentage, ce qui pourrait contribuer à diminuer la pression sur le marché du travail.

En Algérie, on observe également un taux de chômage des jeunes sensiblement supérieur au reste de la population (le taux de chômage est de 30 % pour les moins de 20 ans, 24,1 % pour les 20-24 ans) alors que le taux de chômage officiel pour l'ensemble de la population est de 10,6 %. Depuis ces dernières années le taux de chômage des jeunes augmente également sensiblement (cf. annexe 2 pour plus de détails). Là également, le taux de chômage des diplômés du supérieur bien qu'en diminution ces dernières années est encore sensiblement au-dessus du reste de la population (15,4 %) et toujours supérieur à celui des niveaux de formation moins élevés. Par ailleurs, phénomène plus inquiétant, l'écart entre les places de travail offertes à la jeunesse (16-24 ans) et la demande de travail s'est sensiblement creusé ces dernières années pour atteindre 185.000 emplois en 2014 contre 25.000 en 2010.

D'un point de vue sectoriel, les secteurs qui offrent le plus d'emplois ces dernières années sont le bâtiment et les travaux publics (154.000 en 2014 vs. 90.000 en 2010), les industries alimentaires (22.000), l'eau et l'énergie (18.700), l'industrie sidérurgique, mécanique, la métallurgie et l'électromécanique (17.500). L'observation des évolutions de ces dernières années montre une grande volatilité de ces offres d'emplois, en particulier dans le BTP et l'alimentaire.

Au total les offres d'emplois ont été de 400.734 en 2014 contre 234.000 en 2010 soit une augmentation de 70 %. Point remarquable, cette augmentation des offres d'emplois s'est accompagnée d'une augmentation équivalente des offres d'emplois non satisfaites (92.400 en 2014 vs. 54.800 en 2010) situation qui doit interpeller les dispositifs de formation professionnelle et la qualité de l'intermédiation sur le marché du travail.

En Tunisie, on retrouve les mêmes caractéristiques du chômage des jeunes accentuées. En Tunisie un nombre considérable de jeunes âgés de 15 à 25 ans sont non scolarisés et sans emploi. Par ailleurs, on estime que 50 % des jeunes occupent des emplois informels (cf. OCDE 2015) et que beaucoup d'autres

ont des contrats temporaires. Comme le souligne l'OCDE « la situation de l'emploi des jeunes en Tunisie est une véritable tragédie sociale à laquelle il est urgent de s'attaquer ». Les points principaux à souligner sont les suivants :

- Si un quart de la population en âge de travailler est jeune (15-24 ans), elle est aujourd'hui en recul sensible ce qui est favorable pour l'emploi des jeunes dans le futur (ce qui est dû à la diminution du taux brut de natalité suite aux politiques de planning familial menées dans les années 60) et à l'augmentation de l'espérance de vie ;
- Le taux d'emploi des jeunes est très bas puisque en 2012 seulement 21,9 % des jeunes avaient un emploi contre 37,8 % dans les pays de l'OCDE ;
- Malgré des taux d'activité bas, le taux de chômage des jeunes est très élevé (37,6 %) et a considérablement augmenté suite aux événements depuis 2010 ;
- Les femmes sont nettement défavorisées que ce soit du point de vue du taux d'activité que du taux de chômage, à cela s'ajoute une autre disparité, les taux de chômage varient considérablement d'une région à une autre. De ce point de vue le Centre Ouest et le Sud sont dans une situation particulièrement délicate ;
- Les diplômés de l'enseignement supérieur (qui représentent 15 % des jeunes) sont dans une situation de chômage absolument spécifique : en 2012, 62,3 % des jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur étaient au chômage, alors qu'ils étaient 45 % en 2005, chiffre déjà considérable ;
- La durée du chômage est longue puisqu'un chômeur sur trois est au chômage depuis plus d'un an ;
- Le décalage entre offre d'emplois et demande d'emplois est faible ce qui peut signifier qu'en Tunisie nous sommes davantage confrontés à un problème de formation et d'offre d'emplois qu'à un problème d'intermédiation.

Afin d'apporter une réponse au problème endémique de chômage des jeunes, situation à laquelle ils sont tous confrontés, les États du Maghreb ont progressivement mis en œuvre de nombreuses réformes afin d'assouplir le mode de fonctionnement du marché du travail jugé trop rigide, de favoriser l'intermédiation, de faire évoluer structurellement leur système d'éducation et de formation professionnelle. Ces États ont également alloué des budgets croissants à l'éducation et la formation et collaboré avec de nombreux partenaires étrangers pour tenter d'améliorer leur système éducatif et la réinsertion des jeunes (l'Algérie, la Tunisie et le Maroc coopèrent avec Pôle Emploi en France, l'Algérie avec le Canada pour mettre en œuvre son système d'accréditation des compétences).

On est clairement ici face à une situation qui a conduit à mobiliser plusieurs leviers de façon plus ou moins ordonnée dont, en particulier, les politiques actives de l'emploi et la formation professionnelle. À côté des politiques actives de l'emploi concernées par des aides spécifiques à l'embauche et la création d'entreprises et d'activités, la formation professionnelle constitue à l'évidence un enjeu crucial que ce soit par le rehaussement de la qualité des formations, par leur adaptation aux besoins nouveaux et par le

développement de la formation continue qui apparaît trop faible (moins de 10 % de la population active est concernée dans ces pays) au vu des évolutions technologiques et des mutations professionnelles qui touchent aujourd'hui les salariés.

II. LES ORIENTATIONS DES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI

Au Maroc, on observe une baisse continue de la contribution du point de croissance à l'emploi. Alors que dans les années 90 et au début des années 2000, 40.000 emplois étaient associés à un point de croissance, maintenant le point de croissance n'engendre plus que 27.000 emplois.

Par ailleurs, à l'exception des emplois associés aux grandes opérations industrielles, Renault à Tanger, Bombardier à Casablanca, demain Peugeot Citroën, des emplois associés aux grands plans nationaux et des emplois dans la fonction publique, les offres d'emplois concernent surtout les non qualifiés. Le résultat est qu'au Maroc aujourd'hui le taux de chômage des non diplômés est de 8 % vs. 17 % pour les diplômés.

Si l'on regarde plus précisément, la moitié des chômeurs sont des primo demandeurs, le quart sont des diplômés du supérieur et le tiers ont entre 15 et 25 ans. À cela s'ajoute le fait que le secteur informel représente 40 % des emplois.

Trois cibles sont évoquées, par les responsables : (i) la prise en charge des 300.000 jeunes qui sortent de l'école sans diplômes, (ii) la nécessité de lutter contre l'exode rural en développant de nouveaux métiers dans le monde rural/l'agroalimentaire et faciliter l'insertion dans le monde urbain, (iii) la nécessité de développer les disciplines de santé pour élargir la base de formation (la fuite des cerveaux vers l'Europe est considérable), développer des post-docs, en particulier dans les métiers de la santé, de l'environnement, des TIC. Et de bien articuler la formation professionnelle à la commande publique et aux grands plans de développement sectoriels (émergence, solaire etc..).

Enfin, la montée en gamme de l'artisanat (qui emploie 2,5 millions de personnes) devrait permettre de conforter les centres de formation à l'artisanat dont les taux d'insertion sont élevés (80 %) et favorisés par la légalisation du statut d'auto-entrepreneur. L'artisanat culturel a été développé, notamment dans le cadre de l'Académie des arts traditionnels et de l'avis général l'artisanat de services va être une importante source d'emplois dans le futur (1,5 millions aujourd'hui).

Les autorités marocaines soulignent également la nécessité de modifier l'orientation (via une agence nationale de l'orientation) en faveur des formations techniques professionnelles et scientifiques, d'améliorer l'intermédiation via une réforme de l'ANAPEC, de rendre plus flexible le contrat de travail, de renforcer la formation en développant l'apprentissage et l'alternance, et considèrent comme essentiel de

développer l'entrepreneuriat via le micro crédit, la création de pépinières et l'insertion de modules de formation aux affaires dans les cursus. Ici la contribution du projet proposé serait pour l'essentiel une augmentation de la qualité de la formation professionnelle dans les domaines retenus et un effet d'image qui pourrait sensiblement modifier les choix d'orientation des élèves.

En Algérie, un effort considérable a été réalisé en faveur de l'intermédiation dans le cadre de l'Agence Nationale de l'emploi qui dispose de 211 agences locales. Cette politique a conduit d'abord, à moderniser le système d'information et l'offre de services, en particulier de conseils et à développer la formation des conseillers. Ensuite, une politique particulièrement active de l'emploi a été mise en place par l'agence via un dispositif particulier d'aide à l'insertion professionnelle. C'est ainsi que trois contrats d'insertion allant d'une année renouvelable dans le secteur économique et de trois années renouvelables dans le secteur administratif sont proposés : (i) le contrat d'insertion des diplômés (CID) pour les diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs (CID) ; (ii) le contrat d'insertion professionnelle pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle (CIP), le contrat formation emploi (CFE) pour les jeunes insérés dans des chantiers divers, des entreprises de production ou auprès des maîtres artisans. Pour le CIP et le CID les jeunes ont une prime de 3000 DZD/mois pour une période de 6 mois. Pour le CFE l'entreprise reçoit 60 % du salaire pendant six mois si elle conserve le jeune pendant une année. À cela s'ajoutent des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle et des contrats de travail aidés dont bénéficient directement l'entreprise et l'artisanat, dont le taux dépend de la localisation (l'aide est sensiblement supérieure lorsqu'il s'agit des régions du Sud).

Mais la politique active de l'emploi la plus spectaculaire en Algérie est celle que mène l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANSEJ). L'ANSEJ est chargée de la mise en œuvre d'un dispositif de soutien à la création d'activités pour les personnes âgées de moins de 40 ans. Elle gère un fonds de crédit, accordant des prêts à taux d'intérêt nul (prêts à taux 0), complémentaires de prêts bancaires. Des commissions composées de représentants des banques et des institutions accordent les prêts après examen des dossiers des promoteurs. Un fonds de garantie bancaire complète les instruments de financements. Les conseillers de l'ANSEJ assurent un suivi des promoteurs ayant obtenu un prêt.

Les autorités algériennes indiquent que depuis ses 17 ans d'existence l'ANSEJ a permis la création de 330.000 micro entreprises (avec un taux de mortalité extrêmement bas de 5 %) qui ont engendré 800.000 emplois directs. Les conditions offertes aux promoteurs sont extrêmement favorables y compris par rapport à celles qui ont cours dans les pays développés (dotation initiale de l'ordre de 10.000 €, plafond des prêts bancaires supportés par un fond de garantie lié à hauteur de 90.000 € – moyenne 50.000 – exonérations fiscales totales pendant trois ans, et si un emploi supplémentaire est créé l'exonération est de 5 ans). Par ailleurs, 20 % des commandes publiques sont réservées aux entreprises issues de ces micro crédits, accompagnées de divers dispositifs d'assistance (facilités d'installation, coaching etc.). Parallèlement, le micro-crédit privé s'est également développé, ce qui prouve que ce fort engagement public possible grâce à une très grande aisance budgétaire liée au prix des hydrocarbures n'a pas

exagérément bridé l'initiative privée dans ce domaine.

Compte tenu de sa dimension, la politique active de l'emploi algérienne dépendra de ses capacités futures d'intervention via le budget de l'État, tant pour l'aide via le micro crédit que pour les commandes publiques. Cela explique que les autorités algériennes insistent vis-à-vis du projet d'initiative présenté sur sa capacité à rehausser l'efficacité de ces dispositifs par la formation de formateurs, le développement d'une ingénierie de la formation, et de l'aide à la création d'entreprises (coaching, suivi etc.). Ils insistent également sur la nécessité de se rapprocher des entreprises européennes pour que ces nouvelles entreprises montent en gamme technologique et engendrent un développement plus important du secteur privé du micro-crédit. Étant donné le caractère massif de l'intervention de l'État dans ce secteur, il apparaît, en effet, nécessaire de mieux qualifier ces micro-entreprises dans les métiers d'avenir. Et sur ce point des réseaux de formation professionnelle euro-Maghreb et d'aide à la création d'entreprises pourraient jouer un rôle majeur.

La Tunisie se caractérise par un nombre considérable de programmes de politique active de l'emploi (PAE). La philosophie de ces programmes est d'abord, de réduire le coût d'embauche pour l'employeur, bien que les études faites semblent montrer que ce n'est pas l'obstacle principal. Le dispositif concerne la réduction des charges sociales avec différents degrés d'exonération selon la nature de l'activité : exonération complète pour les entreprises totalement exportatrices, exonération des charges sociales pendant au moins 5 ans pour les investissements dans les zones régionales prioritaires, encouragement de même nature pour encourager la technologie et la recherche, et l'artisanat au travers d'un fond national (le FONAPRAM).

À côté de ces programmes, qui visent l'investissement existent de nombreux programmes qui associent réduction des charges et subventions salariales directes destinés à embaucher. Les plus populaires, sont les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) qui visent les jeunes qualifiés (en 2012 il y avait 56.000 SIVP). À cela s'ajoutent des contrats d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur demandeurs d'emplois depuis deux années consécutives (CIDES) où l'État prend en charge une partie importante du salaire versé, un service civique volontaire, des contrats de reconversion dans la vie active destinés à permettre la reconversion de travailleurs non diplômés de l'enseignement supérieur ayant perdu leur emploi (CRVA) etc.

L'avis général des experts est que si l'on ne peut nier un effet positif à toutes ces mesures fondées sur des subventions salariales ils n'en sont pas moins modestes. La critique faite généralement est que l'efficacité est douteuse et l'application mauvaise. Une pratique répandue est qu'un employeur après avoir choisi un salarié qui correspond à ses souhaits va ensuite demander la subvention salariale.

On doit souligner aussi que la majorité des programmes concernent les diplômés des universités. Seulement un tiers des bénéficiaires ne sont pas diplômés alors qu'ils représentent 85 % des jeunes

chômeurs. Il en résulte que les subventions salariales sont « quasiment devenues un rite de passage à la vie active pour les diplômés du supérieur qui sont très nombreux à en bénéficier » (OCDE 2015 op.cit). On doit souligner également que ces programmes sont censés comporter un volet formation qui est rarement délivré dans la pratique (ainsi, selon l'OCDE, seuls 513 des 49.000 bénéficiaires du SIVP et du CIDES en 2010, auraient reçu une formation).

À côté de ces interventions en faveur de l'emploi par subventions ou aides salariales directes, la Tunisie a mis en place un dispositif d'aide à la création d'entreprises bien développé. Il assure des services d'information, de formation, de financement et de suivi pendant les deux premières années d'activité. Plusieurs dispositifs existent en particulier menés par l'ANETI, des pépinières, des espaces tremplin et autres. Les remarques faites généralement sont que ces dispositifs se chevauchent fréquemment, sont peu coordonnés ni évalués et sous financés. Le résultat est décevant puisque en 2012 on relève que seulement 2 % des jeunes de 15-24 ans ont participé à la création d'une entreprise.

III. LES SYSTEMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU MAGHREB

Le dispositif de formation professionnelle en Tunisie

Le Ministère qui fixe et met en œuvre les orientations de la formation professionnelle en Tunisie est le Ministère de l'Éducation et de la Formation en collaboration avec quatre autres ministères consultés pour la formation professionnelle dans leur secteur (tourisme, agriculture, santé, défense). Les deux organes d'exécution sont :

- L'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), créée en 1993 et gérée par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, est le premier acteur public en matière de formation professionnelle et d'emploi, surtout pour le secteur industriel. Elle assure une tutelle pédagogique de l'ensemble des opérateurs publics pour ce qui concerne la formation, et donne l'accréditation aux organismes privés prestataires de formation. L'ATFP dispose de 130 centres de formation professionnelle ;
- Le centre national de formation des formateurs et de l'ingénierie de formation (CENAFFIF), qui est le second acteur public de la formation professionnelle.

Ce dispositif a été largement modifié par la loi de 2008 visant à développer et renforcer l'efficacité et l'attractivité de la formation professionnelle.

Actuellement, le cursus de la formation professionnelle après l'enseignement de base comporte trois cycles :

- un premier cycle sanctionné par le CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), ouvert aux élèves ayant poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la neuvième année de l'enseignement de base ;

- un deuxième cycle composé de deux filières : une filière sanctionnée par le BTP (Brevet de Technicien Professionnel) ouverte aux jeunes ayant poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la deuxième année de l'enseignement secondaire et aux titulaires du CAP ; une deuxième filière sanctionnée par le baccalauréat professionnel ouverte aux lauréats titulaires du CAP et à ceux qui ont réussi la deuxième année de l'enseignement secondaire ;
- Un cycle supérieur ouvert aux titulaires du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat de l'enseignement secondaire, sanctionné par le BTS (Brevet de Technicien Supérieur) ou un diplôme équivalent ;
- En outre, une nouvelle filière a été créée en 2008 : le CC (Certificat de Compétence), formation minimale de six mois comprenant une période de stage, accessible aux jeunes qui ne remplissent pas les conditions de niveau scolaire pour l'accès au CAP.

Ces formations professionnelles peuvent être mises en œuvre selon trois procédures : la formation en alternance, l'apprentissage dans les espaces de production, ou le mode résidentiel au centre de formation avec des stages en entreprises au cours des vacances.

Tableau 1. Tunisie: Structure de la population occupée diplômée de la formation professionnelle par secteur d'activité (en %), 2013				
	Agriculture	Industries manufacturières	Industries non manufacturières	Services
Total	4,1	28,4	10,9	56,6
Autre diplôme de FP	4,6	32,2	10,8	52,4
BTS	1,7	19,6	5,5	73,2
BTP	2,8	22,8	11	63,4
C.AP	5,7	33,2	12,4	48,6
Source : Institut National de la Statistique, 2013				

On notera que la population occupée diplômée de la formation professionnelle s'oriente davantage vers le secteur des services (56.6 % de la population en 2013) et les industries manufacturières (28.4 % de la population en 2013) et reste peu présente dans le secteur de l'agriculture. Cela devient d'autant plus marquant pour les détenteurs de BTS (73.2 % d'entre eux dans le secteur des services) et de BTP (63.4 % en 2013).

Le secteur public propose 308 spécialités dans 136 centres de formation et attire 95 % des apprenants, le secteur privé reste marginal avec 112 structures homologuées et seulement 5 % des apprenants. En 2013, les effectifs de la FP étaient d'environ 100 000 dont plus de 80% dans une structure publique et moins de 20 % dans une structure privée mais 11 % suivent une FP donnant accès à un certificat non reconnu par l'État. En 2013, près de 30 000 individus ont été diplômés de la FP. Plus de 80 % des effectifs de la FP sanctionnés par un CAP, BTP ou BTS concerne la formation en alternance, l'apprentissage représentant 6 % et la formation résidentielle 13 %.

Tableau 2. La formation professionnelle en chiffres			
	Nouveaux inscrits en FP initiale	Effectifs en cours de FP	Diplômés de la FP
CAP, BTP et BTS	33 677	55317	18310
Certificat de compétences (CC)	3179	4259	1749
Certificat de Formation Professionnelle (CFP)	237	237	462
Certificat de fin d'apprentissage (CFA)	1567	2425	889
Certificat de Fin d'Apprentissage (FO)	14085	19015	5594
Total Public	52745	81253	27004
Privé dont	12679	17997	2747
CAP, BTP et BTS (Homologués par l'État)	4619	7476	2747
Autres formations (Diplômes internes)	8060	10521	
Total FP	65424	99250	29751
Source : La formation professionnelle en Chiffres, 2013			

Les effectifs de la FP sanctionnés par un CAP, BTP ou BTS suivent principalement (33 %) des formations dans le domaine de l'électricité et électronique. Suivent ensuite les secteurs du textile (14 %) et du BTP (12 %). À contrario, le secteur des emplois de bureau, commerce et informatique ne représente que 7 %

des effectifs.

Les effectifs de la FP diminuent sensiblement depuis 2010. De 140 000 en 2010, les effectifs de la FP sont tombés à moins de 100 000 en 2013 soit le même niveau qu'en 2005. Cette baisse concerne tous les niveaux de FP, par exemple les effectifs des CAP passant de 31 000 à 20 000 ou encore ceux des BTS de 12000 à 10 000.

L'une des principales problématiques de la formation professionnelle en Tunisie est son très faible succès auprès des jeunes. Les formations professionnelles n'attirent pas assez les jeunes et certains centres ont un taux de fréquentation faible. Le manque de communication sur le système auprès des

Tableau 3.

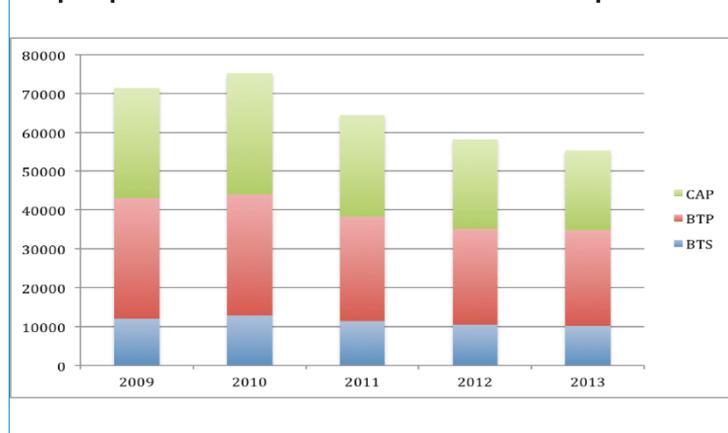
Répartition des effectifs en cours de formation par secteur en 2013

Electricité et électronique	18480	33,4%
Textile et habillement	7677	13,9%
Bâtiment, travaux publics et annexes	6730	12,2%
Transport, Conduite et Maintenance des Véhicules et des Engins de Travaux Publics et Agricoles	5073	9,2%
Mécanique générale et construction métallique	4782	8,6%
Tourisme et Hôtellerie	4581	8,3%
Emplois de bureau, commerce et informatique	4039	7,3%
Services et Industries Divers	2204	4,0%
Métiers d'Art et de l'Artisanat	558	1,0%
Industries Agro-Alimentaires	399	0,7%
Pêche et aquaculture	371	0,7%
Cuir et chaussures	238	0,4%
Agriculture	185	0,3%
Total	55 317	100%

Source : ATFP, AVFA, MDN et ONTT

établissements d'enseignement, les difficultés à établir des passerelles entre la formation professionnelle et la formation académique seraient les principales raisons de cette désaffection. Enfin, l'apprentissage peine également à véritablement décoller.

Graphique 4. Evolution des effectifs de la FP par niveau



Les difficultés rencontrées par la formation professionnelle pour atteindre les objectifs d'amélioration de l'employabilité des jeunes demandeurs d'emplois ont amené le gouvernement tunisien à lancer un grand plan de réforme du dispositif national de formation nationale 2014-2018. Les travaux du groupe de travail interministériel ont conclu à une absence de marqueur fort qui permettrait d'identifier la formation professionnelle et de la situer par rapport à l'enseignement

classique. La faible reconnaissance par le public et par les jeunes de la formation professionnelle est également un élément clé de l'échec en Tunisie selon ce groupe de travail.

Le dispositif de formation professionnelle au Maroc

L'Autorité de tutelle en charge de la formation professionnelle au Maroc est depuis peu (2013) le ministère de l'éducation nationale et de la Formation professionnelle (avant la tutelle était le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle). Depuis la réforme de 2000, la formation professionnelle est traitée de façon autonome par rapport à l'Éducation Nationale afin qu'elle soit plus axée sur les besoins des entreprises. Douze ministères gèrent leurs propres centres de formation en fonction de leurs attributions.

Chaque niveau de formation professionnelle est sanctionné par un diplôme :

- Diplôme de spécialisation, sanctionnant 6 mois de formation, ouvert aux jeunes étant en sixième année de l'enseignement scolaire ;
- Certificat de qualification professionnelle, après une durée de formation d'un an, ouvert aux jeunes ayant suivi la troisième année de l'enseignement secondaire ;
- Technicien, après deux années de formation, ouvert aux jeunes ayant suivi une deuxième année de baccalauréat ;
- Technicien spécialisé, après deux ans de formation, ouvert aux titulaires du baccalauréat ;
- Et enfin, une licence professionnelle est en cours d'élaboration en partenariat avec les universités.

La FP au Maroc est relativement attractive dans la mesure où il y a deux fois plus de candidats que de places offertes.

Tableau 4.

L'affluence vers la formation professionnelle (secteur public) par niveau de formation

Niveau		TS	T	Q	S	Total
2010/2011	Places pédagogiques offertes	34 941	47 242	46 391	28 288	156 862
	Candidats inscrits aux concours d'accès	91 257	148 778	95 217	23 024	358 276
	Taux d'affluence	2.6	3.1	2.1	0.8	2.3
2011/2012	Places pédagogiques offertes	35 193	44 948	50 046	27 668	157 855
	Candidats inscrits aux concours d'accès	119 000	152 023	88 653	20 820	380 496
	Taux d'affluence	3.4	3.4	1.8	0.8	2.4
2012/2013	Places pédagogiques offertes	40 957	48 256	52 565	31 541	173 319
	Candidats inscrits aux concours d'accès	141 858	149 398	88 705	25 013	404 974
	Taux d'affluence	3,5	3,1	1,7	0,8	2,3

Source : Rapport d'activité 2013, Département de la FP, Royaume du Maroc

Tableau 5.**e- Effectif des stagiaires par secteur de formation (Formation résidentielle et alternée)**

SECTEUR DE FORMATION	EFFECTIF DES STAGIAIRES	PROPORTION (%)
Administration Gestion et Commerce	80 692	27
Agriculture	3 865	1
Artisanat	5 008	2
Assistance aux ménages	1 314	0,4
Audio Visuel et Arts Graphiques	4 472	1
Bâtiment et Travaux Publics	34 694	12
Chimie et Plasturgie et mines	668	0,2
Coiffure Esthétique	15 198	5
Cuir	801	0,3
Hôtellerie et Tourisme	26 462	9
IMME	71 175	24
Industrie Agroalimentaire	1 066	0,4
Métiers de l'Automobile	196	0,1
Paramédicale et Santé	10 978	4
Pêches Maritimes	607	0,2
TIC	32 210	11
Transport et Logistique	1 957	1
Textile, habillement	10 100	3
TOTAL GENERAL	301 463	100

Source : Rapport d'activité 2013, Département de la FP, Royaume du Maroc

Tableau 6. Maroc: Stagiaires à l'OFPPT en 2014/2015

Total		370000
dont:	Métiers de l'Industriel	103937
	BTP	49264
	Hôtellerie Tourisme	25181
	Tertiaire	71596
	Transport et Logistique	1728

Source : OFPPT

Au total, 481 centres publics de formation professionnelle regroupent 173.000 apprenants, les 252 centres privés forment 24.000 apprenants, et enfin les formations non diplômantes concernent 78.000 jeunes. Les diplômés représentent 80.500 personnes dont 10 % en CAP, 28 % sont techniciens et 23 %

sont techniciens supérieurs.

Les stagiaires sont principalement dans le domaine de l'Administration Gestion et Commerce (27 %) suivi des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Électromécaniques (24 %). Le secteur des TIC représente 11 % des stagiaires.

En ce qui concerne la formation continue, des programmes lui sont dédiés comme les groupements interprofessionnels d'aide au conseil (organisations professionnelles dont le rôle est d'inciter les entreprises à former leur personnel en fonction de leurs besoins) et les contrats spéciaux de formation (aides financières visant à promouvoir les actions de formation des entreprises).

En outre, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) poursuit sa stratégie de développement de l'offre de formation pour les jeunes marocains.

Récemment, l'OFPPT a renforcé son dispositif créant huit établissements qui couvrent un large éventail de métiers. Ainsi, on retrouve, entre autres, un Centre de formation dans les métiers de l'automobile à Casablanca, un Centre de formation aux métiers au tourisme à Témara, le Complexe de formation dans les métiers de l'offshoring, des TIC et de l'électronique d'Oujda, l'École de formation dans les métiers du BTP Settat etc.

Le résultat de la FP est à améliorer car le taux d'échec est de un tiers quel que soit le niveau de formation et le taux d'insertion professionnelle à 9 mois est en moyenne de 60 %, ce qui implique que 40 % des lauréats n'ont pas d'emploi plus de 9 mois après la fin de leur formation.

Tableau 7.

VI.1 Rendement interne (Nombre de stagiaires diplômés par rapport au nombre des stagiaires ayant accédé à la formation)

Niveau	2011	2012
TECHNICIEN SPÉCIALISÉ	75%	69%
TECHNICIEN	71%	64%
QUALIFICATION	72%	66%
SPÉCIALISATION	75%	66%
TOTAL	73%	66%

VI.2 Rendement externe (Taux d'insertion)

- 9 mois après l'obtention du diplôme

Par niveau de formation

Niveau	Rendement/Année		
	2007	2008	2009
TECHNICIEN SPÉCIALISÉ	69,8	60,3	62,7
TECHNICIEN	62,7	64,8	62,1
QUALIFICATION	59,3	63,4	56,8
SPÉCIALISATION	64,6	66,7	61,4
RENDEMENT GLOBAL	63,4	63,6	60,7

Par secteur de formation

Secteur	Rendement		
	2007	2008	2009
ARTISANAT DE PRODUCTION	52,4	63,9	52,8
ARTISANAT DE SERVICE	63,9	65,7	62,1
AGRICULTURE FORETS	55,8	56,2	57,3
ADMINISTRATION, GESTION	58,2	50,9	58,7
COMMERCE	66,8	68,7	69,3
TOURISME/HOTELLERIE/RESTAURATION	72,4	67,8	66,7
TEXTILE/ HABILLEMENT ET CUIR	66,2	45,7	50,3
BTP	67,3	79,2	63,7
IMMEE	68,5	70,6	58,3
AUTOMOBILE			63,8
SANTE/PARAMEDICAL	64,5	49,5	75,1
PECHE MARITIME ET MARINE MARCHANDE	49,3	69,2	77,9
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	56,8		
MINES	57,1	60	59,2
EAU ELECTRICITE ENERGIE	100	65,2	66,7
AGRO-INDUSTRIE	73,2		35,4
TIC	63,3	50,5	58,8
Electronique			56,6
TOTAL	63,4	63,6	60,7

Source : Rapport d'activité 2013, Département de la FP, Royaume du Maroc

Le dispositif de formation en Algérie

L'Algérie a décidé la création d'un Ministère autonome de la Formation et de l'Enseignement professionnel en 2002, souhaitant ainsi élaborer une filière professionnelle complète. Ce ministère est compétent pour l'ensemble des activités et actions relatives à la définition de la politique nationale en matière de formation professionnelle.

Le système éducatif algérien ne distingue pas formation initiale et continue professionnelles, le dispositif de la formation professionnelle est conçu de la façon suivante :

- Formation résidentielle dispensée et financée par les pouvoirs publics ;
- Formation en apprentissage ;
- Formation à distance ;
- Formations proposées par les entreprises ;
- Formations de reconversion mises au point grâce à un partenariat public-privé sur fonds publics de la CNAC (Caisse Nationale d'Assurance Chômage) ;
- Formations dispensées par les centres privés de formation et financées par les apprenants.

Le cursus d'enseignement professionnel est organisé en deux cycles de deux années chacun et un cycle passerelle supérieur de 18 mois. Le premier cycle, accessible aux élèves de 4ème année de l'enseignement moyen admis au cycle post-obligatoire, est sanctionné par le DEP1, conférant le niveau 3 de qualification. Le second cycle, accessible aux candidats titulaires du DEP1, est sanctionné par le DEP2, conférant le niveau 4 de qualification. Une passerelle supérieure DEP2-TS est ouverte aux candidats titulaires du DEP2, elle leur permet de préparer le diplôme de technicien supérieur, conférant le niveau 5 de qualification.

Le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels a mis en place des mécanismes permettant le passage d'un système de formation pilotée par l'offre à un système orienté par la demande économique et sociale. Face à la problématique de la définition avec précision la demande économique en volume et en qualification, le secteur de la formation professionnelle a entrepris une démarche de partenariat avec les départements en charge des grands secteurs d'activités.

En plus d'une meilleure visibilité de la demande, à travers le partenariat, la stratégie visée par le secteur est de faire participer les entreprises :

- à la définition des filières et profils de formation demandés au niveau du marché de l'emploi, de façon à assurer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché ;
- au développement des stages pratiques en milieu professionnel, pour faire acquérir aux diplômés la professionnalisation et l'opérationnalité nécessaire exigée par les utilisateurs ;
- au développement de l'apprentissage ;
- à la formation continue des travailleurs par l'élévation de leurs connaissances et le renforcement de leurs compétences.

En relation avec les grands secteurs d'activités et les agences et institutions sous tutelles du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, les dispositifs suivants ont été initiés :

Formation des jeunes en milieu professionnel :

Mise en place d'une convention cadre conformément au Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008 relatif au Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), pour la formation des jeunes de 16-20 ans, dans des spécialités en déficit sur le marché de l'emploi, dans le but d'augmenter leurs chances d'insertion sociale.

Tableau 8. Effectifs de la FP en Algérie

	Formation résidentielle	Formation par apprentissage	Formation en cours du soir	Formation à distance
2004	225 723	170 968	22 922	13 771
2011	205 184	244 167	24 879	38 125

Source: ONS, 2012

Formation et reconversion des travailleurs ayant perdu leur emploi :

Lancement avec la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) de programmes de formation et de reconversion au profit des allocataires

Certification des acquis professionnels au profit des demandeurs de micro crédits :

Le secteur de la formation et de l'enseignement professionnels a mis en place un programme relatif à la certification et à la validation des acquis professionnels des demandeurs de micro crédits et des promoteurs dans le cadre des dispositifs gérés par la CNAC et l'ANSEJ.

Dans le cadre du programme de rénovation du secteur, le Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnels a initié un programme visant la mise en place d'instruments en vue d'encourager et d'inciter les entreprises à investir dans la formation continue. Ce programme de rénovation vise comme objectif une meilleure articulation du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels avec le système éducatif et son environnement économique.

L'effectif de la FP, tous modes confondus, s'élevait en 2011 à plus de 500 000 stagiaires. Il y a une forte concentration des stagiaires dans un nombre réduit de branches (6 branches sur les 23), caractérisées par

la baisse ou la stagnation de leurs activités. Le taux de déperdition restait élevé et les abandons représentaient 90% des déperditions. Parmi les facteurs à l'origine d'un tel constat, on peut citer le faible niveau de qualification des formateurs dont un tiers seulement sont des professeurs spécialisés de l'enseignement professionnel.

IV. UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Le bilan de la formation professionnelle est au mieux mitigé. Globalement on note dans les pays du Maghreb :

- **un mauvais ciblage** dans les initiatives prises pour la formation. La méthodologie de ciblage manque d'homogénéité et d'un cadre clairement défini. Au final, les programmes finissent par bénéficier aux personnes qui en ont le moins besoin. Par exemple, suite à la Révolution, la Tunisie a introduit le programme AMAL, offrant aux primo-demandeurs d'emploi diplômés une allocation mensuelle, à condition qu'ils suivent une formation. Cependant, vu le nombre de jeunes tunisiens éduqués, les bénéficiaires potentiels ont largement dépassé les estimations initiales (145 000 personnes contre les 50 000 attendues) et de ce fait moins de 20 000 personnes ont réellement pu en bénéficier. Il s'agit là d'un exemple d'une initiative qui s'est transformée en programme de transfert d'argent à la fois inefficace et lourd pour les finances publiques.
- **des programmes de formation qui sont axés sur l'offre** et ignorent les besoins spécifiques du secteur privé. Les programmes qui tiennent compte des besoins en « soft skills » et en expérience sont rares. Les soft skills et les compétences relationnelles, ainsi que l'expérience pratique, sont essentiels pour accroître l'employabilité et l'insertion des bénéficiaires des programmes à la formation. Au niveau mondial, le succès des programmes de formation semble augmenter en incorporant cette catégorie de compétences et la formation sur le tas (Banque mondiale 2012).
- **des stratégies dites de « sortie » inexistantes.** Nombreux sont les programmes de formation-emploi dans les pays de la Méditerranée sans véritable stratégie de diplôme / sortie, ce qui fait que les bénéficiaires deviennent dépendants des prestations publiques et continuent à en bénéficier indéfiniment. Ainsi, on a pu indiquer qu'un individu peut bénéficier des subventions d'un programme à la formation pendant une période de plus de 5 ans.

En Tunisie, des progrès réalisés toujours insuffisants

Les programmes MANFORM I et II ont permis de réaliser des avancées notables en ce qui concerne la formation professionnelle : le flux des nouveaux inscrits a doublé entre 2002 et 2011 ce qui représente 13,2 % de l'effectif total du secondaire si l'on exclut l'année de la révolution (2011). Toutefois, le nombre des inscrits demeure insuffisant par rapport à l'offre de formation et certains centres sont désespérément vides. De nombreux secteurs connaissent une pénurie de main d'œuvre comme les travaux publics, le textile, l'agriculture ou l'ameublement. Le taux de chômage atteint encore 15,08 % en 2009 pour les diplômés de la formation professionnelle, alors que les techniciens professionnels sont en nombre insuffisant.

Tableau 9. Pourcentage des chômeurs après avoir bénéficié d'un programme d'intégration professionnelle, par niveau et type d'éducation

	Taux de chômage post-participation	Indice d'efficacité relative
Moins que le secondaire	15,68	0,76
Secondaire (BAC)	23,64	0,79
Formation professionnelle	18,95	0,46
Masters en Sciences Sociales	29,22	0,68
Économie, Gestion et Droit	21,18	0,45
Sciences dures	32,59	0,8
Autres disciplines	18,91	0,51
Diplôme d'ingénieur	9,09	0,37
Diplôme en médecine/pharmacie	15,53	0,53
PhD (doctorat)	7,13	0,27

Source : Stampini et Verdier-Chouchane (2011), « Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment », AfdB, note : l'indice d'efficacité relative est égal au taux de chômage parmi les bénéficiaires divisé par le taux de chômage des non-bénéficiaires

En outre, les programmes de formation professionnelle ne sont pas toujours efficaces. Comme le montre le tableau suivant, le succès des programmes d'intégration professionnelle dépend du niveau d'éducation et les meilleurs résultats (valeur proche de 0) concernent les étudiants en ingénierie (0,37) et les

doctorants (0,27). À l'inverse, bien qu'existants, les résultats sont moins encourageants pour les individus qui sont allés au bout du cycle secondaire (0,79), qui ont interrompu leurs études avant (0,76), les détenteurs de Masters en sciences sociales (0,68), tandis que ceux en formation professionnelle présentent des résultats mitigés (0,46).

En Algérie, la qualité de la formation reste insuffisante

Sans surprise, la déconnexion entre formation professionnelle et marché du travail entraîne en Algérie une pénurie de main d'œuvre dans certains domaines quand d'autres sont largement excédentaires.

Les entreprises situées sur les bases énergétiques du sud du pays n'arrivent pas à recruter les techniciens dont elles ont besoin, en Algérie la pénurie d'encadrement pose de sérieuses difficultés aux entreprises qui font venir une main d'œuvre bien souvent étrangère. On observe une forte concentration des stagiaires dans un nombre réduit de branches (6 sur 23) taux de déperdition élevé selon l'UNESCO 14,4 % en 2004 dont 90 % d'abandons. Par ailleurs, faible niveau de qualification des enseignements, mauvais taux d'encadrement dû au manque d'enseignants, 40 % des formations assurées par des vacataires.

En ce qui concerne, la formation continue, les données sont peu disponibles mais on peut dire qu'elle n'est menée que par quelques très grandes entreprises qui mènent une politique résolument formatrice pour leurs salariés (Sonelgaz, Blanqui, Algérie Telecom). Un programme d'aide financière et de sensibilisation a été mis en place pour inciter les PME à développer leur formation continue en fonction de la demande économique.

Au Maroc, la formation professionnelle ne décolle pas

En 2005, le taux d'inscription en formation professionnelle ne dépasse pas 6 % du taux brut de scolarisation dans le secondaire. Déjà en 2006, la Banque mondiale classait le Maroc parmi les pays où l'entreprise offre le moins de formations professionnelles, ce qui est évidemment nuisible à la capacité d'innovation et de compétitivité du pays. La formation continue, malgré les soutiens étatiques, ne concerne que peu de salariés au Maroc qui est l'un des pays qui offre le moins de formations parmi les pays arabes. Les fonds destinés à la formation continue sont engloutis dans le fonctionnement des organismes d'État chargés de sa mise en application. Par contre, l'OFPPT présente des résultats parfois convaincants. Ainsi, 95 % des employés du secteur de l'aéronautique et 80 % des opérateurs de l'usine Renault Tanger sont des lauréats de l'OFPPT.

V. LES EVOLUTIONS SOUHAITABLES

Afin d'améliorer les résultats de la formation professionnelle au Maghreb, plusieurs orientations paraissent importantes dont certaines pourraient être prises en compte dans le programme proposé :

1. Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises

Alors que les taux de chômage se situent à des niveaux importants, nous l'avons déjà mentionné, les entreprises déplorent un manque de main d'œuvre dans certains secteurs. La formation professionnelle est le meilleur moyen pour combler l'écart entre les demandes des entreprises et les compétences des diplômés. La formation générale de l'enseignement supérieur est parfois déconnectée des exigences du marché du travail (par exemple les diplômés de la filière Lettres sont les plus nombreux en Tunisie alors que les débouchés sont très faibles et qu'il y a une pénurie d'ingénieurs spécialisés), la filière professionnelle, en jouant sur le « sur-mesure » des formations, est parfois mieux à même d'apporter des réponses à cette inadéquation entre offre et demande d'emplois. Toutefois, les pénuries de compétences sont criantes : au Maroc il y a seulement 17 % de diplômés dans les disciplines techniques, en Algérie 19 % et 23 % en Tunisie. Pour remédier à ce problème, deux mesures peuvent être mises en œuvre :

- L'information venant des entreprises concernant leurs besoins est peu connue et /ou mal prise en compte dans le système de formation professionnelle, elle doit être collectée par un organisme créé à cet effet qui servirait d'intermédiaire entre secteur public et privé. Cet organisme doit être doté de moyens suffisants pour anticiper les demandes des entreprises qui sont en constante évolution et les retranscrire rapidement dans les centres de formation professionnelle. À l'image du Centre National de Formation et d'Ingénierie de la Formation (CENAFFIF) chargé en Tunisie de l'aide à la formulation d'un besoin en compétences, de l'audit des centres de formation, de l'élaboration de programmes d'études, de l'évaluation des centres et des formateurs, on peut imaginer un organisme plus spécialisé dans le traitement des informations ;
- Les programmes de formation emploi auraient intérêt à incorporer :
 - i) ***L'apprentissage du code informatique, permettant à chacun d'être en capacité de programmer (langages Web HTML, PHP etc). Il s'agit d'un savoir-faire recherché, phénomène qui ne fera que s'accroître.***
 - ii) ***L'apprentissage de l'exploration d'internet, pour savoir comment chercher ce que l'on veut et connaître les meilleurs moyens de trouver la meilleure réponse possible (et crédible) à chaque requête.***
 - iii) ***L'apprentissage aux nouveaux médias, le travailleur devra maîtriser des outils comme les réseaux sociaux, les blogs et les médias pour retenir à chaque fois l'attention de publics différents.***
 - iv) ***Le développement de la collaboration virtuelle, les nouveaux outils technologiques (ex. DropBox, GoogleDrive) permettant de travailler à distance et surtout interagir dans un***

monde virtuel devront être maîtrisés par le travailleur du futur.

- v) ***Le développement des compétences linguistiques, car l'intégration commerciale et la globalisation contribuent à l'accroissement de l'interaction avec des interlocuteurs étrangers. Un bon niveau d'anglais des affaires et à présent indispensable, contribue à l'efficacité de l'entreprise et son apprentissage doit être soutenu.***
- vi) ***Un apprentissage au travail d'équipe et à la transdisciplinarité, l'esprit d'équipe étant fondamental pour une bonne réussite de l'entreprise et pour le développement d'idées innovantes. En outre, être spécialisé dans une seule discipline ne suffira pas dans le futur et il sera utile d'avoir des connaissances approfondies dans plusieurs branches.***

- La participation des organisations professionnelles à la mise en place des formations professionnelles est une nécessité absolue alors qu'elle demeure très marginale. Malgré les volontés affichées dans certaines réformes (loi de 2008 en Tunisie par exemple), les entreprises sont largement absentes du système de formation professionnelle, hormis leur rôle d'accueil des apprenants apprentis ou en alternance, alors même qu'elles devraient en définir les programmes, participer aux enseignements y compris dans la formation résidentielle en envoyant des professionnels qualifiés prodiguer les enseignements qui leur seront utiles lorsqu'elles embaucheront les apprenants, et aider à l'insertion et au suivi des formés. Leur rôle de « formateurs » est également fortement décrié car, bien souvent, les apprentis ou apprenants en alternance regrettent le peu d'investissement de leurs tuteurs dans leur formation. Ceux-ci n'ont pas le temps nécessaire pour s'occuper d'eux efficacement et leur transmettre leur savoir faire et ils sont cantonnés à des emplois peu gratifiants qui finissent par les pousser à abandonner leur formation professionnelle.
- Les groupements d'entreprises peuvent également mettre en œuvre des formations professionnelles situées sur les pôles de compétitivité sectoriels ou régionaux auxquelles elles appartiennent et définir précisément les formations menant aux savoirs faire ou compétences dont elles ont besoin. Il faut indubitablement mettre l'accent sur des enseignements liés à l'économie de la connaissance tels que l'offshoring, le secteur aéronautique et spatial, la santé, bref les secteurs porteurs dont la demande est progressive.

Ce constat est d'autant plus regrettable que des métiers traditionnels sont en voie de perdition au Maghreb si la relève n'est pas assurée comme par exemple certains métiers d'artisanat local.

2. Rehausser l'image de la formation professionnelle

La formation professionnelle souffre d'un déficit d'image dans les pays du Maghreb, elle est considérée comme une formation de seconde catégorie réservée aux jeunes en difficulté ou en situation d'échec scolaire. Cette image doit être modifiée, et on peut envisager des campagnes d'informations à destination des jeunes pour les inciter à mieux considérer cette formation dont les débouchés sont parfois assurés.

Le déficit de communication concerne aussi bien les emplois visés, les métiers et les voies offertes par la formation professionnelle pour y accéder. La culture de métier et d'apprentissage n'est pas mise en avant par rapport aux études générales qui restent la panacée et la référence socialement valorisées. Les jeunes doivent être sensibilisés dès leur jeune âge aux formations professionnalisantes.

À cet égard, un effort doit être entrepris pour que les mécanismes d'orientation soient renforcés dès le collège et le personnel chargé de l'orientation formé à présenter la formation professionnelle sous un jour plus favorable pour attirer les élèves qui ne feront plus un choix par défaut. En Tunisie, on estime que plus de 50 % des inscrits choisissaient la formation professionnelle après un abandon du cursus scolaire de 1 à 5 ans.

3. Garantir des passerelles entre formation générale et formation professionnelle

Afin d'éviter que la formation professionnelle ne soit perçue par les élèves comme un carcan dont ils ne peuvent plus s'extraire, il est indispensable de garantir des passerelles grâce à un système d'équivalences entre formations générale et professionnelle. À ce titre, la formation professionnelle doit pouvoir permettre de rejoindre la formation générale à un niveau de spécialisation élevé (comme mastère 1) complétant les savoir-faire techniques et professionnalisants par des compétences en gestion, management ou marketing.

Parallèlement, l'absence de lycées techniques et professionnels menant au diplôme du baccalauréat professionnel est une lacune importante, en Tunisie par exemple. Il est important qu'un niveau de baccalauréat professionnel existe partout, comme le baccalauréat de technicien en Algérie, pour garantir un niveau de compétences et favoriser les passages entre les deux formations. Ces facilités d'allers et retours entre ces deux formations peuvent en outre attirer les bons élèves et tirer l'image de la formation professionnelle vers le haut.

L'initiative des écoles de métiers tunisiennes qui dispensent une formation à la fois technique et générale ouvrent aux apprenants le choix entre le cursus d'enseignement secondaire ou l'entrée dans la vie professionnelle, va dans ce sens et gagnerait à être développée.

4. La formation professionnelle en tant qu'outil de lutte contre les inégalités régionales

Le Maghreb souffre d'inégalités territoriales importantes (régions Sud et Centre-Ouest en Tunisie, Sud et Est au Maroc, Sud algérien) et la formation professionnelle constitue une opportunité de lutter contre ces disparités. En effet, elle permet de former les jeunes aux métiers spécifiques de leur région tout en favorisant un développement régional indispensable pour qu'une certaine homogénéité économique garantisse la paix sociale et la croissance de façon pérenne. Il est donc nécessaire d'adapter les centres de formation à la région considérée pour éviter que des centres ne soient désertés (centre de formation

en horlogerie et bijouterie en Tunisie par exemple).

Les apprenants devraient pouvoir trouver un emploi dans leur région en sortant de leur centre de formation ce qui suppose une plus grande déconcentration/décentralisation de l'action économique dans les régions.

5. Améliorer la qualité d'ensemble du système de formation professionnelle

Les programmes de formation sont essentiellement axés sur l'acquisition de savoirs faire liée à l'exercice d'un métier tandis que les compétences concernant un niveau de connaissances minimal et l'aptitude à s'insérer socialement sont totalement délaissées. Ce constat explique en grande partie que les chances des apprenants à intégrer par la suite un cursus d'études générales soient très faibles. Les programmes doivent tenir compte de ce manque et être complétés.

En outre, la rentabilité du système est modeste puisqu'on estime que seuls 30% de l'ensemble des apprenants quitte la formation professionnelle initiale avec un diplôme, par exemple en Tunisie. Ce mauvais résultat s'explique d'une part par la qualité des formateurs qui est jugée médiocre car moins de 30% d'entre eux ont suivi une formation adaptée à la formation professionnelle.

Cette question a été signalée comme cruciale dans les pays visités et devra particulièrement prise en compte dans le programme proposé. Ici encore, le partenariat public /privé peut mener à une amélioration du niveau des enseignements si des professionnels prennent en charge une partie de ceux-ci. Le taux d'encadrement doit également être revu à la hausse puisqu'il a tendance à être insuffisant dans les trois pays.

D'autre part, les infrastructures et les équipements techniques sont souvent soit absents soit obsolètes ce qui rend les enseignements dépassés avant même l'entrée sur le marché du travail des apprenants. Compte tenu de l'évolution constante des techniques de production et des technologies de l'information, les investissements en matériel opérationnel et à la pointe de la technologie doivent être beaucoup plus conséquents.

6. Se servir d'exemples réussis en les adaptant au contexte méditerranéen

Dans le cadre des nouvelles stratégies pour l'emploi il serait aussi opportun d'investir dans de nouveaux programmes de formation. Ici, certains enseignements peuvent être tirés de l'expérience d'autres pays à titre d'exemple les évaluations des programmes de formation des jeunes en Amérique latine indiquent que ceux qui sont menés par la demande, qui offrent une formation sur le tas, qui mettent l'accent sur la formation aux compétences dites « dures » ainsi qu'au « soft-skills », ont un impact positif significatif sur l'emploi (IM, 2014).

On trouve déjà des exemples qui ont été transposés efficacement dans les pays du Maghreb. À titre d'exemple, en collaboration avec des partenaires Allemands, certains pays méditerranéens ont su développer des compétences spécifiques en communication et en « branding » permettant ainsi de mieux « véhiculer une image de marque ». L'entreprise allemande consultant-net permet de renforcer l'engagement des employés à la philosophie d'entreprise et à la marque qu'elle représente via un programme de formation à la vente de nouveaux produits et services, une formation de gestion et une formation visant à assurer un comportement adapté des employés pour chaque type de marque spécifique. Ainsi, consultant-net a coopéré avec BMW au Maroc et CFAO en Algérie mettant en scène plusieurs cours de formation d'une durée d'une semaine. Ces cours permettent aux jeunes de mieux travailler leurs listes d'arguments sur la qualité des produits qu'ils représentent, offrent une formation à la stratégie de marque et des compétences non techniques essentielles.

7. Généraliser les systèmes de certificats de compétences

L'Approche Par les Compétences (APC) constitue une voie tout à fait prometteuse en vue de généraliser la formation professionnelle initiale et continue dans les pays du Maghreb. En effet, elle constitue une interface entre le monde de la formation et le marché du travail et elle peut être adaptée à tous les types de populations, jeunes et moins jeunes, diplômés et non diplômés. Les entreprises considèrent la compétence comme une connaissance approfondie et une expérience reconnue dans un domaine qui permet à un employé de produire des biens et des services de qualité. Pour l'entreprise, elle constitue un avantage concurrentiel crucial qu'elle se doit de préserver et d'approfondir.

Pour cela il est nécessaire d'avoir des dispositifs d'apprentissage très spécialisés délivrant un savoir-faire précis capables de valider ces compétences, ouverts à tous sans condition de diplôme. Le choix des branches sélectionnées doit être décidé en partenariat avec les entreprises en tenant compte des spécialités régionales où elles sont implantées.

Plusieurs expériences de ce type sont en cours dans le cadre de la coopération décentralisée. Il conviendrait de les évaluer et d'examiner comment les généraliser. Ainsi, par exemple, l'Algérie expérimente le projet APC-Algérie entre 2008 et 2012, en coopération avec le Canada, et détermine 4 secteurs de formation dans lesquels la demande de main d'œuvre qualifiée est importante comme le souligne l'étude de l'Institut de Recherche sur le Monde Arabe et Musulman : Froid et Climatisation, Arts et Industries graphiques, Mécanique automobile, Gestion des ressources en eau.

Cette APC permet aux apprenants d'acquérir un savoir-faire pointu dans l'exercice d'un métier, ce qui correspond de plus en plus aux besoins très précis des firmes, et d'autre part de compléter ou de moderniser un savoir professionnel pour les salariés déjà en poste qui sont soumis à une mobilité fonctionnelle et à des changements technologiques qui s'accroissent. L'APC peut aussi constituer un

moyen efficace de réinsérer des jeunes qui quittent le système éducatif sans aucune qualification avec des dispositifs du type deuxième chance.

8. Développer les formations « vertes »

Le secteur de l'économie verte et du développement durable est un secteur au fort potentiel de création de nouveaux emplois tout en améliorant la productivité et les conditions de travail existantes dans de nombreux secteurs de l'économie, la croissance verte est au centre des préoccupations. En outre, ce secteur peut permettre de résoudre de nombreux problèmes que les économies maghrébines ont à affronter comme la gestion de l'eau et l'adaptation aux changements climatiques.

Ce secteur comprend les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'agriculture, l'agro-alimentaire, le tourisme, le recyclage et la gestion des déchets. Des nouveaux métiers aux différents niveaux apparaissent, en même temps que l'exigence de développement durable devient transversale à toutes les activités. La mise en place de formations communes accréditées sur certains de ces métiers donnerait un élan immédiat au programme proposé, en même temps qu'il répondrait au manque de main d'œuvre qualifiée dans ces domaines au Nord comme au Sud (voir par exemple le manque d'électriciens spécialisés, de plombiers compétents en chauffage alterné dans certains pays européens).

9. La formation professionnelle au cœur de la généralisation de la formation continue

La formation continue apparaît comme le parent pauvre du système de formation professionnelle dans les pays du Maghreb, elle est peu répandue, ne concerne que les grandes entreprises souvent étatiques alors que les PME constituent la très grande majorité des entreprises (98% au Maroc par exemple). Or, la généralisation de la formation continue doit devenir un enjeu central pour les pays du Maghreb : c'est grâce à elle que les entreprises peuvent rester compétitives tout en conservant leurs salariés et garantir une mixité indispensable entre jeunes diplômés et personnel ayant plus d'expérience. La formation continue est également un enjeu de survie pour les entreprises dont la main d'œuvre se doit d'être formée aux nouvelles technologies.

10. La formation professionnelle : potentiel tremplin pour l'auto-entrepreneuriat et le développement des PME

Les PME constituent, nous l'avons vu, la très grande majorité des entreprises au Maghreb et il faut les accompagner car elles présentent de gros potentiels de créations d'emplois. Un moyen probant d'inciter les jeunes à la création d'une entreprise passe par le statut d'auto-entrepreneur, statut autorisant la création d'une entreprise grâce à un allègement des contraintes administratives. La formation professionnelle devrait proposer des formations combinant à la fois l'enseignement technique et un accompagnement à la création de micro-entreprises. Ce dispositif aurait également pour avantage

d'inciter les travailleurs informels à réintégrer le marché déclaré.

Au Maroc, le programme lancé en 2000 vise à utiliser l'apprentissage pour aider les PME spécialisées dans les arts traditionnels à prospérer. Ce programme nommé « Moukawalati » est constitué de prêts à taux préférentiels et d'assistance technique pour épauler les créateurs d'entreprises issus de la formation professionnelle (étude de B. Boudarbat et D. Egel « The effectiveness of vocational training in Morocco : quasi-experimental evidence »). L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail dispose aujourd'hui de 60 guichets pour aider les jeunes stagiaires à créer leur propre entreprise, cette initiative marocaine nous paraît aller dans le bon sens.

Cependant, on notera que la formation à l'entrepreneuriat et l'auto-emploi doit se faire « intelligemment ». Une étude de Premand et al (2012) évalue l'efficacité du programme de formation qui encourage l'entrepreneuriat et l'auto-emploi chez les jeunes tunisiens qualifiés. Dans l'échantillon, la moitié des étudiants en dernière année de Licence appliquée a reçu une formation pour préparer un « business plan » et l'autre moitié a suivi le programme standard (mémoire de thèse). Les résultats de l'étude concluent que les bénéficiaires du programme pilote ont eu entre 46 % à 87 % plus de chances d'accéder à l'auto-emploi. En outre, le programme a développé davantage : i) les compétences en affaires ; ii) le déploiement de réseaux et iii) les « compétences comportementales » (behavioral skills). Cependant, avant d'appliquer aveuglement ce type d'initiatives, il convient de se poser les questions suivantes (voir aussi, Institut de la Méditerranée 2014) :

- « **Qui profite le plus de la formation et quelle formation choisir pour tel ou tel type d'emploi** » (McKenzie et Woodruff, 2012). Par exemple, les entreprises les plus pauvres (au seuil de subsistance) ont souvent des propriétaires qui travaillent parce qu'ils ne peuvent pas trouver un emploi salarié ailleurs. Les compétences sont généralement très faibles et apporter des améliorations est ici une chose facile. Mais les propriétaires pourraient être moins intéressés ou incapables de mettre en œuvre les pratiques enseignées. Il faudrait cibler les PME où le manque de compétences est une contrainte sur la croissance, mais il faut un véritable travail d'identification. »
- « Par ailleurs, la rédaction d'une thèse avec le programme classique permet de développer la conscience professionnelle de manière plus efficace. La formation à l'entrepreneuriat n'est donc pas une panacée même si elle permet le développement de « compétences comportementales » spécifiques ».
- « Enfin, on observe un impact du processus de formation dans un intervalle court (un an après la formation). En ce qui concerne le long-terme, Bloom et al. (2012) suggèrent que l'introduction de nouvelles pratiques de management dans l'entreprise aura des effets immédiats sur la qualité, puis modifiera lentement la production et la productivité. Ce n'est qu'après plusieurs années d'utilisation d'une nouvelle pratique que les effets commencent à se manifester en termes de créations d'emploi ».

ANNEXE II

DONNEES SUR LE CONTEXTE DE L'EMPLOI EN ALGERIE ET AU MAROC

Sources : Ministères du Travail en réponse au questionnaire de la mission

Le contexte algérien

Évolution des indicateurs d'emploi en Algérie dans la période récente		
Année	2010	2014
Taux d'activité	41,7	40,7
Taux d'emploi	37,6	36,4
Taux de chômage	10,0	10,6
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans)	21,5	25,2

Taux de chômage en Algérie selon la tranche d'âge dans la période récente						
Taux de chômage	2010			2014		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.
moins de 20 ans	23,0	250,0	23,2	29,6	34,1	30,0
20-24	17,2	39,5	21,0	20,0	42,4	24,1
25-29	12,5	31,0	16,5	14,5	23,9	16,9
30-34	7,2	16,2	8,9	8,6	12,9	9,5
35-39	3,6	8,9	4,6	5,7	8,0	6,1
40-44	2,5	4,3	2,8	3,4	8,0	4,1
45-49	1,9	2,4	2,0	2,6	5,1	3,0
50-54	1,6	2,3	1,7	2,4	1,7	2,3

55-59	2,0	1,1	1,9	1,4	0,5	1,4
Total	8,1	19,1	10,0	9,2	17,1	10,6

Taux de chômage en Algérie selon le sexe et le niveau d'instruction dans la période récente						
Taux de chômage	2010			2014		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Sans instruction	1,7	2,7	1,9	2,6	3,7	2,7
Primaire	7,5	8,0	7,6	6,9	8,2	7,0
Moyen	10,5	12,8	10,7	11,6	16,1	12,0
Secondaire	7,0	17,2	8,9	8,3	15,0	9,7
Supérieur	10,4	33,3	20,3	9,9	21,8	15,4

Écart global entre la demande de travail potentielle de la jeunesse et l'offre d'emploi des acteurs économiques.		
Année	2010	2014
Demande Globale	1 090 963	2 050 230
Demandeurs (16-24 ans)	260 532	586 311
demandeurs 16-24 ans / demande globale	24%	29%
Offre d'emploi	234 666	400 737
Écart entre l'offre d'emploi et la demande des 16-24	25 866	185 574

Offres d'emploi enregistrées par branches d'Activités en Algérie (2010-2014)

Année	2010	2014
Branches d'Activités		
1 - Pêche, Agriculture, sylviculture et exploitation forestière	8 482	13 048
2 - Eau et énergie	17 869	18 765
3 - Hydrocarbures	5 343	5 332
4 - Services des travaux pétroliers	7 283	12 645
5 - Mines et carrières	2 287	2 728
6 - Industrie sidérurgique, mécanique, métallurgie, électromécanique	13 055	17 456
7 - Matériaux de construction	6 704	12 245
8 - Bâtiment et travaux publics	89 447	154 077
9 - Chimie et plastiques	4 832	8 269
10 - Industries alimentaires	9 784	21 891
11 - Industries textiles	1 654	2 271
12 - Industries de cuir et chaussures	214	427
13 - Industries du bois, liège, papier et polygraphie	3 298	4 535
14 - Industries diverses	3 945	8 841
15 - Transport et communication	9 767	14 527
16 - Commerce	8 927	22 838
17 - Hôtels, Restaurants et Cafés	5 861	11 001
18 - Services fournis aux entreprises	10 748	29 843
19 - Services marchands fournis aux ménages	2 379	5 272
20 - Établissements financiers	3 335	3 299
21 - Affaires immobilières	1 619	1 105
22 - Services fournis aux collectivités	17 833	30 319
Total	234 666	400 734

Offres d'emplois des entreprises non satisfaites					
	2010	2011	2012	2013	2014
Offres d'emploi non satisfaites	54.845	72.016	72.298	89.025	92.459
Source : Ministère du Travail algérien					

Le contexte marocain

Taux d'emploi, de chômage et d'inactivité des jeunes âgés de 15-24 ans selon le genre en 2013			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Taux d'emploi	37,8%	13,9%	26,1%
Taux de chômage	19,4%	18,2%	19,1%
Taux d'inactivité	53,0%	83,0%	67,8%

Source : Haut-Commissariat au Plan + calculs du MEAS.

Taux d'emploi, taux de chômage et taux d'inactivité selon le niveau scolaire				
Jeunes âgés de 15-24 ans selon le niveau scolaire en 2012				
	Population totale des jeunes âgés de 15-24 ans		Population des jeunes (15-24 ans) en chômage	
	Effectif (en milliers)	%	Effectif (en milliers)	%
Sans niveau	671	10,6 %	15	3,7 %
Fondamental	3509	55,5 %	251	63,8 %
Secondaire	1580	25,0 %	90	22,9 %
Supérieur	466	7,4 %	37	9,4 %
Autres niveaux	91	1,4 %	1	0,2 %
Total	6317	100,0 %	394	100,0 %

Source : Haut-Commissariat au Plan.

Répartition des jeunes chômeurs (15-24 ans) selon le sexe et la durée de chômage en 2012

	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 12	36,5 %	29,2 %	34,6 %
12-35	32,6 %	45,7 %	36,0 %
36-59	18,2 %	17,6 %	18,0 %
60 et plus	12,3 %	7,4 %	11,0 %
non déclaré	0,4 %	0,1 %	0,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Haut-Commissariat au Plan + calculs du MEAS.

Structure par secteurs et qualifications de l'offre d'emplois

Besoins en recrutements exprimés par les entreprises au Maroc Période : 2014 - 2016

	Nombre d'emplois	Structure
SANTE	563	0,5 %
TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	1410	1,4 %
TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR	2134	2,1 %
ACTIVITES FINANCIERES ET D'ASSURANCE	4051	3,9 %
AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIERES	5304	5,1 %
AGROALIMENTAIRE	6255	6,1 %
ENSEIGNEMENT	6428	6,2 %
COMMERCE ET DISTRIBUTION	7928	7,7 %
CONSTRUCTION	8101	7,8 %
TOURISME, HEBERGEMENT, RESTAURATION	9128	8,8 %

AUTRES SERVICES	9705	9,4 %
AUTOMOBILE/ AERONAUTIQUE	20287	19,6 %
NTIC/OFFSHORING	22071	21,4 %
Total	103365	100,0 %

Source : Résultats de veille stratégique sur l'emploi – ANAPEC.

* * *