

DOSSIER TECHNIQUE ET FINANCIER

**DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE
DANS 4 PROVINCES AU NORD DU MAROC (FORAP NORD)**

MAROC

**CODE DGCD : NN 3004258
CODE NAVISION : MOR 07 035 11**



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
ABRÉVIATIONS	4
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	5
FICHE ANALYTIQUE DE L'INTERVENTION	8
1 ANALYSE DE LA SITUATION	9
1.1 Mode de Formation par Apprentissage (MFA).....	9
1.2 Cadre institutionnelle et financement du MFA.....	10
1.3 Situation des 6 secteurs dans le Nord du Maroc.....	12
1.4 Formation par apprentissage dans le Nord du Maroc.....	16
1.5 Stratégie maroco-belge dans le MFA et expériences opérationnelles.....	18
1.6 Synergies avec autres bailleurs.....	21
2 ORIENTATIONS STRATEGIQUES	22
2.1 Stratégie d'intervention.....	22
2.2 Champs d'intervention.....	24
2.3 Localisation et durée de l'intervention.....	27
2.4 Bénéficiaires.....	27
2.5 Cadre et localisation institutionnelle de l'intervention.....	29
3 PLANIFICATION OPERATIONNELLE	32
3.1 Objectifs.....	32
3.2 Résultats et activités.....	32
3.3 Indicateurs et sources de vérification.....	35
3.4 Risques.....	38
3.5 Hypothèses.....	39
4 RESSOURCES	40
4.1 Ressources financières.....	40
4.2 Ressources humaines.....	42
5 MODALITÉS D'EXÉCUTION	43
5.1 Principes.....	43
5.2 Cadre légal et responsabilités des parties.....	43
5.3 Structures de pilotage et d'exécution.....	44
5.4 Modalités de gestion.....	48
5.5 Approbation des modifications du DTF.....	51
5.6 Rapportage, suivi et évaluation.....	51
5.7 Audit financier.....	53
5.8 Fin du projet.....	53
6 THEMES TRANSVERSAUX	54

6.1	Genre.....	54
6.2	Droits d'enfants.....	56
6.3	Environnement.....	57
7	ANNEXES	58
7.1	Cadre logique.....	58
7.2	Calendrier indicatif d'exécution.....	61
7.3	Profil des ressources humaines.....	63
7.4	Circuit de paiement par remboursement au Trésor	65
7.5	Glossaire des termes spécifiques.....	67
7.6	Organisation de la formation par apprentissage	69

ABRÉVIATIONS

ACDI	Agence canadienne de Développement International
ADL	Association de Développement Local
APDN	Agence pour la Promotion et le Développement des Provinces et Préfectures du Nord du Royaume
AMC	Associations du Micro-crédit
AMITH	Association marocaine des Industries de Textile et d'Habillement
AREF	Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation
ASBI	Association des Services de Base Intégrés
ATIL	Association Tétouanaise des Initiatives Locales
CCIS	Chambre de commerce, d'Industrie et de Services
CFA	Centre de Formation par Apprentissage
CFPA	Centre de Formation Professionnelle Agricole par Apprentissage
CQA	Centre de Qualification Agricole
CQPM	Centre de Qualification des Pêches maritimes
CTB	Coopération Technique Belge
DFP	Département de la Formation Professionnelle
FNIH	Fédération Nationale des Industries Hôtelières
FPA	Formation Professionnelle par Apprentissage
FPEJ	Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes
GTZ	Coopération Technique Allemande au Développement
INDH	Initiative Nationale de Développement Humain
ITA	Institut Technique Agricole
ITPM	Institut de Technologie des Pêches Maritimes
MCD	Ministère de la Coopération au Développement
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MENA	Middle East & North Africa
MFA	Mode de Formation par Apprentissage
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de Promotion du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PIC	Programme Indicatif de Coopération
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMI	Petites et Moyennes Industries
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SAU	Superficie Agricole Utile
SEGMA	Service de l'État Géré de Manière Autonome

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Lors de la réunion du 19 décembre 2005 tenue à Bruxelles, et conformément à l'article 4 de la Convention Générale de Coopération signée le 26 juin 2002, un Programme Indicatif de Coopération (PIC) d'une durée de 4 ans (2006-2009) a été adopté. Le PIC a retenu parmi les secteurs d'intervention, le développement de la formation par apprentissage dans le Nord du Maroc, secteur auquel il a alloué une somme de 3 millions d'Euros.

Dans ce cadre, la partie marocaine a formulé une demande à la Coopération belge pour financer une prestation de coopération « d'assistance pour le développement de la formation par apprentissage ». Cette demande s'inscrit dans le cadre des réformes institutionnelles et de la nouvelle loi sur la formation par apprentissage (loi N°12 - 00) qui vise à répondre aux besoins des jeunes filles et garçons déscolarisés en quête d'emploi et d'insertion en leur fournissant une formation appropriée. Elle doit contribuer à améliorer l'encadrement du tissu économique, à sauvegarder les métiers de l'artisanat, à assurer la relève et le développement du milieu agricole. Les bénéficiaires du projet sont avant tout donc les jeunes filles et garçons déscolarisés dont il faut promouvoir l'insertion.

L'insuffisance des ressources (humaines, matérielles et financières), les lacunes dans la connaissance du système (juridique, méthodologique), les difficultés pour associer les professionnels, l'absence de concertation entre opérateurs, et le manque de visibilité des besoins constituent un panel de difficultés à surmonter pour mettre en place le dispositif de formation dont le Département de la Formation Professionnelle est à la charge au plan régional et national.

Pour répondre à la requête de financement de ce projet, une mission d'identification a été réalisée en janvier 2007. La fiche d'identification a été approuvée par le Comité des Partenaires du 3 août 2007. Suite à cette approbation, le Gouvernement belge invita la CTB à procéder à la formulation du Projet. La mission de formulation du Projet fut réalisée entre novembre 2007 et janvier 2008.

Le présent Projet, intitulé FORAP NORD, qui fait suite au projet FORAP Sud (réalisé dans la région du Souss-Massa-Draa), constitue pour le Département de la Formation Professionnelle le moyen d'atteindre les pré-requis nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif opérationnel et performant au niveau national. Ce projet intéressera une zone constituée de quatre provinces au Nord du Maroc à savoir Tétouan, M'Diq-Fnideq, Chefchaouen et Al Hoceima.

L'objectif global est : Contribuer à la lutte contre la pauvreté et au développement socio-économique dans 4 provinces au Nord du Maroc par la valorisation des ressources humaines.

L'objectif spécifique est : L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorées à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone.

Les résultats attendus sont :

1. L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi ;
2. Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers et maîtres d'apprentissage) ;
3. Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés ;
4. Les Centres de Formation par Apprentissage sont renforcés en équipements ;

Domaines de formation

Le projet interviendra dans six secteurs qui présentent des possibilités d'emploi pour les jeunes lauréats et lauréates de la formation par apprentissage :

- La pêche maritime ;
- L'agriculture ;
- Le tourisme ;
- L'artisanat ;
- L'éducation du pré-scolaire ;
- Les métiers du social.

Activités, Indicateurs, Moyens

Pour atteindre ces résultats, des activités ont été répertoriées au regard de chaque résultat, dont on pourra mesurer le degré d'accomplissement en fonction de la liste des indicateurs qualitatifs et quantitatifs retenus, et les sources de vérification identifiées.

Les moyens humains et matériels d'une part, les moyens financiers d'autre part, ont été mobilisés par les partenaires en regard des résultats à atteindre.

Budget

Le projet sera financé par les deux parties belge et marocaine :

- La contribution de la partie belge sera mise à disposition du Projet sous forme de contribution financière non remboursable, et couvrira l'essentiel des activités inhérentes à l'atteinte de l'objectif spécifique, et notamment la mise à niveau des centres de formation en matière d'équipement, la formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que l'élaboration et/ou la diffusion de référentiels de formation. Au total, cette contribution s'élève à 2.600.000 EUR, gérés en cogestion. En plus de cette contribution belge en cogestion, les frais de gestion du projet, à hauteur de 400.000 EUR seront pris en charge par la partie belge et gérés par la CTB en régie.
- La contribution de la partie marocaine est estimée à 38.000.000 Dirhams. Elle servira essentiellement à couvrir tous les frais concernant l'extension de la capacité d'accueil et les frais de formation sur la base de 3.000 Dirhams par apprenti et par année, pour un effectif global d'apprentis durant les cinq prochaines années de 6.600 bénéficiaires.

Bénéficiaires

- Les jeunes filles et garçon déscolarisés issus de la zone du projet qui, par une formation appropriée pourront acquérir un métier et s'intégrer dans le tissu économique, pour ainsi prendre leur place dans la société. Ils sont les premiers bénéficiaires du projet.
- Le personnel des CFA concernés par ce projet en améliorant leurs compétences techniques et pédagogiques en vue de leur faire acquérir une dimension éducative nouvelle qui valorisera leur rôle socio-éducatif et leur permettra de se mettre en phase avec le tissu économique pour lequel ils travaillent;
- Les maîtres d'apprentissage en améliorant leurs compétences pédagogiques;

- Les professionnels de façon générale en leur permettant de participer à l'orientation de la formation, et en leur améliorant la qualité et la performance de l'offre en main d'œuvre qualifiée;
- Les CFA concernés par le projet à travers leur mise à niveau en ce qui concerne les programmes de formation, les équipements et les ressources humaines.
- Les partenaires du projet en renforçant la concertation entre opérateurs de formation et professionnels.

FICHE ANALYTIQUE DE L'INTERVENTION

Numéro d'intervention DGDC	3004258
Navision Code BTC	MOR0703511
Institution partenaire	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP). Département de la Formation Professionnelle
Durée totale du projet	6 ans
Contribution du Maroc	<p>La contribution de la partie marocaine est estimée à 59.000.000 Dirhams. Elle servira essentiellement à couvrir tous les frais concernant :</p> <p>(a) l'extension de la capacité d'accueil: l'aménagement des CFA existants et la construction de nouveaux Centres, et</p> <p>(b) les frais de formation sur la base de 5.000 Dirhams par apprenti par année, s'élèvent à 33.000.000 Dirhams.</p> <p>La partie marocaine mettra également à la disposition du projet les locaux nécessaires.</p>
Contribution de la Belgique	3.000.000 Euro
Code Sectoriel	Education – Formation Professionnelle (CAD 11330)
Objectif Global	« Contribuer à la lutte contre la pauvreté et au développement socio-économique dans 4 provinces au Nord du Maroc par la valorisation des Ressources Humaines »
Objectif Spécifique	« L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorés à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone »
Résultats Intermédiaires	<p>R1 : L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi</p> <p>R2 : Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers et maîtres d'apprentissage)</p> <p>R3 : Les référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés</p> <p>R4 : Les Centres de Formation par Apprentissage sont renforcés en équipements</p>

1 ANALYSE DE LA SITUATION

1.1 MODE DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE (MFA)

1.1.1 Effectifs des déscolarisés par cycle et sexe

L'effectif des déscolarisés de l'enseignement primaire, collégial et secondaire est estimé en 2004/2005, selon les statistiques du Ministère de l'Education Nationale, à 417.998 abandons, dont 47% de filles, non compris le niveau Bac (49.578). Plus de la moitié des abandons se situent au niveau du primaire, 40% au niveau du collégial et 7% au niveau des deux premières années du secondaire qualifiant.

Tableau 1: Effectifs globaux des déscolarisés par cycle et sexe

	G + F	F	% F	% niveau
Primaire	230 724	123 744	54%	55%
Collégial	159 390	63 490	40%	38%
Secondaire (non compris niveau Bac)	27 884	10343	37%	7%
Total	417 998	197 577	47%	100%

1.1.2 Objectifs du mFA¹

Le mode de formation par l'apprentissage (MFA)² est un mode de formation se déroulant principalement en entreprise pour 80% du temps de formation et en Centre de formation par apprentissage (CFA) pour au moins 10%. Le MFA a été mis en place dans le but de valoriser à travers des formations professionnelles adaptées et ciblées les déscolarisés de l'enseignement général. Ainsi les objectifs assignés à ce mode de formation consistent à:

- Faire acquérir aux jeunes un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle leur permettant d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active ;
- Contribuer à l'amélioration de l'encadrement du tissu économique des PME/PMI ;
- Contribuer à la sauvegarde des métiers de l'artisanat ;
- Assurer aux jeunes ruraux une formation adaptée aux spécificités de leur milieu.

La durée de l'apprentissage ne peut excéder trois ans.

1.1.3 défis du MFA

Pour atteindre les objectifs assignés à la formation par apprentissage, le Département de la Formation Professionnelle (DFP) du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) et les autres acteurs dans le secteur ont déployé de grands efforts pour assurer le développement de ce mode de formation. Malgré les efforts déployés, plusieurs défis restent à relever dont les principaux:

- Les déperditions des apprentis qui atteignent jusqu'à 40% dans certains secteurs notamment en milieu rural dues à l'éloignement des CFA et à une insertion échouée;

¹ Voir annexe 7.6 pour plus de détails sur l'organisation de la formation par apprentissage.

² Régie par la loi N° 12-00 du 19 mai 2000

- La participation insuffisante des jeunes filles qui représentent actuellement moins de 17% des effectifs en formation ;
- Le renforcement des moyens humains de CFA, soumis à une augmentation constante des effectifs d'apprentis ;
- L'amélioration de la collaboration entre les CFA et les entreprises de formation ;
- L'implantation timide des référentiels de métiers et de formations, en raison de moyens humains et financiers limités.

1.2 CADRE INSTITUTIONNELLE ET FINANCEMENT DU MFA

Le dispositif de la formation professionnelle marocaine relève de la responsabilité du Département de la Formation Professionnelle (DFP). Ce Département est structuré en 4 directions au niveau central et 16 délégations régionales ou services extérieurs au niveau de chacune des régions administratives du Royaume. Il coordonne l'ensemble des opérateurs de formation professionnelle, soit :

- L'Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), organisme autonome et de loin l'opérateur le plus important de tout le dispositif marocain, 218 établissements desservant 108.005 stagiaires (50,5% des effectifs de la formation résidentielle et alternée) et 5.121 apprentis soit 19 % des effectifs en formation par apprentissage;
- 13 Département Ministériels qui opèrent 281 établissements de formation professionnelle en plus de ceux des AREF, desservant 43.777 stagiaires (22%) en formation résidentielle et alternée et 20.197 apprentis (76%) en formation par apprentissage. Il s'agit des Département de l'Agriculture, du Tourisme, des Pêches Maritimes, de l'Artisanat, de la Jeunesse, du Haut Commissariat aux Anciens Résistants, de l'Intérieur, de l'Énergie et Mines, de la Justice, de l'Équipement, de la Santé, du Haut-Commissariat au Plan et les AREF ;
- Le secteur des établissements privés de formation professionnelle avec ses 1.773 établissements privés desservant 66.870 stagiaires (31%) en formation résidentielle et alternée, et 842 apprentis (3 %) en formation par apprentissage ;
- Les organisations professionnelles, les entreprises publiques ou privées, les associations qui réalisent des programmes de formation par apprentissage dans le cadre de conventions spécifiques participent actuellement à la formation de 402 apprentis (1,5 %) en formation par apprentissage ;

Attribution du DFP

Les attributions du DFP consistent à orienter, planifier, assurer la concertation des différents opérateurs et à les appuyer dans leur action par des études et la production de données. Les responsabilités qui sont de sa compétence ultime sont l'élaboration de la carte nationale de formation professionnelle, la reconnaissance des titres de formation professionnelle, le contrôle de la qualité des prestations des différents intervenants du secteur de la formation professionnelle et enfin, l'orientation et le suivi des programmes de coopération internationale.

En ce qui concerne la formation professionnelle résidentielle et alternée, seul l'encadrement des établissements du secteur privé de formation relève directement de la responsabilité du DFP. Il ne joue aucun rôle dans le financement du fonctionnement des établissements qui relèvent des ministères.

Financement de la formation par apprentissage

Le financement de la formation par apprentissage est effectué par le DFP, sous forme de subventions, à partir du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes (FPEJ), aux opérateurs de formation qui ont conclu avec lui des conventions de formation par apprentissage.

Seul le département de l'agriculture participe à hauteur de 55% au financement de ses programmes de formation par apprentissage. Pour tous les autres opérateurs, le financement est assuré en totalité par le DFP et le Fonds Hassan II pour le Développement Economique et Social.

Le financement de la formation par apprentissage se fait à travers :

✎ La mobilisation du budget général de l'Etat : Trois sources ont assuré jusqu'à présent le financement de la formation par apprentissage pour un montant total de 382 MDH. Ces sources sont :

- ✎ Le MEFP (194 MDH),
- ✎ Le Département de l'Agriculture (118 MDH) et
- ✎ Le Fonds Hassan II pour le Développement Economique et Social (70 MDH),

Ces montants n'incluent pas les contributions financières ou en nature prises en charge directement par les opérateurs de formation.

Le financement de la formation par apprentissage est effectué à partir du Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes (FPEJ). Ainsi toutes les contributions sont versées dans le Fonds, puis reversées sous forme de subventions par le MEFP, ordonnateur délégué du FPEJ, aux opérateurs de formation dans le cadre de conventions qu'ils concluent avec le MEFP.

Les subventions accordées aux opérateurs de formation ne couvrent pas l'ensemble des frais de formation. Ces derniers prennent en charge une partie de ces frais à travers la mobilisation des moyens humains et matériels disponibles.

Le montant des engagements réalisés jusqu'au 30/06/2006 s'élève à 479 MDH, soit un déficit de 97 MDH, d'où la nécessité de mobiliser d'autres sources de financement.

✎ Mobilisation de la coopération internationale. Afin d'appuyer et d'accompagner le développement de l'apprentissage, le MEFP a contracté plusieurs programmes de coopération (France, Belgique, Allemagne, Union Européenne,...) axés sur les objectifs ci-après :

- ✎ Identification des potentialités de formation par apprentissage
- ✎ Formation des ressources pédagogiques et de gestion
- ✎ Elaboration des référentiels de formation et des outils pédagogiques et de suivi
- ✎ Mise à niveau des équipements des CFA
- ✎ Accompagnement des entreprises à créer leur propre centre de formation

Quatre de ces programmes de coopération ont un caractère régional visant l'appui au développement de l'apprentissage au niveau des régions de Rabat-Salé-Zemmour-Zaër, l'Oriental, Souss-Massa-Draâ et le Rif central.

1.3 SITUATION DES 6 SECTEURS DANS LE NORD DU MAROC

1.3.1 secteur de l'agriculture dans les provinces de Chefchaouen et Tétouan

Le tableau suivant donne l'importance des superficies agricole utile (SAU), des forêts et des exploitations agricoles des provinces de Chefchaouen et Tétouan.

Tableau 2: superficies agricole utile (SAU), des forêts et des exploitations agricoles des provinces de Chefchaouen et Tétouan

Provinces	SAU [Ha]	Superficie irriguée [Ha]	Nombre d'exploitations	Superficie de la forêt [Ha]
Chefchaouen	164.000	10.788	52.317	163.000
Tétouan	57.000	8.013	17.850	95.770

Ces deux provinces ont une grande vocation d'élevage, d'arboriculture fruitière et des plantes aromatiques et médicinales. L'importance des effectifs des caprins au niveau de la province de Chefchaouen a favorisé la mise en place de petites unités de fabrication de fromage. L'apiculture, compte tenu de son caractère générateur de revenu, commence à gagner en intérêt des populations grâce aux efforts déployés par les services du Ministère de l'Agriculture et surtout des ONG locales. L'aviculture moderne, notamment celle du poulet de chair, s'est développée rapidement au niveau de la province de Tétouan. Actuellement 138 unités spécialisées en poulet de chair et 3 unités spécialisées en production d'œufs sont implantées.

La formation professionnelle par apprentissage des jeunes ruraux, notamment des fils et filles d'agriculteurs, est considérée, par les acteurs concernés, comme l'un des leviers stratégiques pour l'exploitation des grandes potentialités agricoles de ces deux provinces.

En se basant sur des études qui ont démontré que dans la filière du cannabis, les producteurs sont beaucoup moins rémunérés que les distributeurs de ce produit, les responsables du développement agricole et rural au niveau de ces deux provinces, estiment que la formation par apprentissage des jeunes ruraux et leur appui à l'insertion constitue un moyen de freiner la culture des cannabis. Le programme d'éradication du cannabis laisse sans ressources une paysannerie peu qualifiée, et habituée depuis des générations à cette activité de rente. Le projet pourra offrir de nouvelles perspectives à ces agriculteurs demandeurs en reconversion.

La formation par apprentissage dans des métiers porteurs, notamment ceux de l'élevage, de l'arboriculture fruitière et des plantes aromatiques et médicinales, d'une nouvelle génération d'agriculteurs et d'agricultrices ouverts aux nouvelles technologies et à l'organisation professionnelle est considéré comme l'un des leviers pour relever les défis du développement agricole et rural de ces deux provinces montagneuses. Lesquelles provinces disposent de plusieurs atouts à savoir :

- ☛ L'existence de deux CFA agricoles (un dans chacune des deux provinces) qui avaient conduit des actions de formation par apprentissage;
- ☛ L'existence d'un tissu important d'ONG dynamiques qui participent d'une manière significative à la formation et à l'appui à l'insertion des jeunes en milieu rural et ce, à travers la mobilisation de la coopération internationale;

- ✎ En plus, la mise en place au niveau de la Wilaya de Tétouan du projet d'appui à la micro-entreprise financé dans le cadre de la coopération belge qui contribuera à l'encadrement de l'insertion des jeunes via la création de petites ou micro entreprises.

Dans le secteur de l'agriculture, l'organisation de la formation par apprentissage des filles requiert des stratégies particulières vu la mobilité plus restreinte des filles rurales. L'ampleur des tâches des filles dans le ménage et dans la production agricole, rend plus difficile leur participation au MFA comme défini par la loi. Le programme actuel du MFA dans le secteur de l'agriculture prévoit des propositions innovatrices afin d'augmenter l'effectif de filles rurales dans la formation par apprentissage. Des alliances avec des organisations locales oeuvrant pour les droits des femmes peuvent être envisagées.

1.3.2 secteur de la pêche maritime dans les provinces d'Al Hoceïma, Chefchaouen, Tétouan et M'diq-Fnideq

Les provinces d'Al Hoceïma, Chefchaouen, Tétouan et M'diq-Fnideq bénéficient de presque la totalité de la cote méditerranéenne du Maroc. Le domaine des pêches maritimes est considéré comme un secteur stratégique eu égard à son poids socio-économique en terme de création d'emploi, de contribution à la sécurité alimentaire et de rentrée de devises. Le port d'Al Hoceïma occupe la cinquième position au niveau national au point de vue rendement halieutique.

Les professionnels du secteur estiment que les richesses halieutiques de ces provinces demeurent sous exploitées. En premier lieu à cause de l'absence d'une flotte locale moderne et performante, de la carence en matière d'infrastructure adéquate, et en second lieu au manque de ressources humaines qualifiées pour exploiter d'une manière professionnelle ces richesses.

A ce titre une stratégie nationale de développement du secteur a été élaborée dont les principaux axes s'articulent autour de:

- ✎ La modernisation de la flotte de la pêche;
- ✎ Le développement de l'industrie de transformation;
- ✎ Le développement de l'aquaculture;
- ✎ La mise à niveau de ses ressources humaines à travers une formation professionnelle adaptée aux spécificités du secteur notamment la formation par apprentissage.

La formation professionnelle par apprentissage est considérée comme étant l'un des principaux axes de la stratégie de développement du secteur des pêches maritimes. Le département des pêches maritimes envisage de renforcer la capacité d'accueil et d'améliorer la qualité des prestations du dispositif de la formation par apprentissage, en vue de répondre à une demande potentielle importante en formation.

Dans le cadre des expériences menées, par ce département, en matière de formation par apprentissage, les professionnels sont associés dans toutes les étapes du processus de formation et contribuent à l'encadrement de la formation pratique en entreprise des apprentis.

Le secteur de la pêche est avant tout masculin et ne comprend pas à présent des métiers facilement accessibles pour les filles. Néanmoins l'insertion des femmes et des hommes dans la vie économique des villes portuaires a une importance stratégique. Une analyse de la demande et des opportunités pour augmenter la participation des filles sera nécessaire. Une collaboration peut être établie avec le futur foyer des femmes des pêcheurs à M'Diq qui est programmé par la Délégation

des Pêches Maritimes et la Fondation Mohammed V, afin d'encourager la participation des femmes dans la transformation de la pêche et pour la valorisation des produits.

1.3.3 secteur de l'artisanat au niveau des provinces de Chefchaouen, Tétouan et M'diq-Fnideq

L'artisanat est l'un des domaines où les provinces de Chefchaouen, Tétouan et M'diq bénéficient d'un savoir-faire et d'une production diversifiée. Elle constitue une des composantes de la culture artisanale au niveau local et un domaine de créativité et d'innovation des maîtres artisans. Ce secteur est considéré comme étant l'un des pourvoyeurs d'emplois dans la mesure où un grand nombre de personnes y exercent leurs métiers, directement ou indirectement, en tant que maîtres artisans, artisans et apprentis, en plus des saisonniers, de ceux qui travaillent à domicile et des commerçants des produits artisanaux ("bazaristes").

Pour le développement du secteur de l'artisanat, une nouvelle stratégie sectorielle globale pour l'artisanat au Maroc vient d'être définie. Elle favorise l'émergence d'un tissu d'entreprises structurées pouvant constituer le moteur de croissance du secteur à l'horizon 2015.

Cette stratégie a donné lieu à un plan d'actions chiffré basé sur une vision de segmentation d'acteurs dont les trois principaux sont :

- ✶ Les entreprises championnes nationales;
- ✶ Les PME et TPE;
- ✶ Les mono-artisans (urbains et ruraux).

Pour la concrétisation de cette stratégie au niveau de ces provinces il est envisagé de mettre à niveau le dispositif de la formation professionnelle par apprentissage notamment en ce qui concerne l'amélioration de sa capacité d'accueil et la qualité de ses prestations.

En matière d'actions pilotes de formation par apprentissage, au niveau de ces provinces, des expériences encourageantes ont été menées par la Chambre régionale et les Délégations provinciales de l'Artisanat, l'Entraide Nationale et aussi par des ONG. Celles-ci mobilisent à cet effet la coopération internationale notamment espagnole ainsi que des fonds dans le cadre de convention de partenariat avec le MEFP ou dans le cadre des programmes de l'INDH. Ce secteur est apte à poursuivre la participation égale des filles et des garçons déscolarisés, en offrant des métiers attractifs et accessibles pour les deux.

1.3.4 secteur du tourisme dans les provinces de Chefchaouen, Tétouan, M'diq-Fnideq et Larache

Le relief de la zone constituée des provinces de Chefchaouen, Tétouan et M'diq unissant à la fois, plages, montagnes et forêts, son climat, l'étendue de ses côtes et sa situation géographique à proximité de l'Europe, sont autant d'atouts qui la prédisposent à occuper le rang d'une grande destination touristique.

Les professionnels du secteur estiment que malgré le caractère touristique de cette zone et les avantages dont elle dispose, le secteur du tourisme souffre d'une sous-exploitation due à un certain nombre de facteurs, dont essentiellement le caractère saisonnier de l'activité touristique, la non diversification du produit touristique et l'absence d'animation.

Les pouvoirs publics et les acteurs du secteur ont initié de grands projets visant à faire de cette zone un grand pôle touristique. De grands projets ont été lancés:

- ✳ La Rocade Méditerranéenne;
- ✳ Le Port de Tanger Méditerranée;
- ✳ Les programmes de mise à niveau touristique;
- ✳ Le projet intégré du tourisme rural d'Aïn Zarka.
- ✳ La zone d'aménagement Tamudda bay, entre Fnideq et M'diq, qui vise à faire passer la capacité d'accueil de 2.500 à 15.000 lits,

La formation par apprentissage dans ce secteur est considérée comme l'un des leviers pour la mise à niveau du secteur. Des expériences encourageantes ont été menées par des ONG locales dans ce domaine. Le secteur du tourisme est apte à poursuivre l'égalité de chances entre filles et garçons déscolarisés en offrant les métiers attractifs et accessibles pour des garçons et des filles.

1.3.5 développement de la formation par apprentissage dans le domaine de l'éducation

La mise en oeuvre de la stratégie de l'Etat en matière de généralisation du préscolaire dans toutes les régions du Royaume et notamment en milieu rural a engendré une forte demande en formation par apprentissage d'éducatrices et éducateurs d'enfant.

A ce titre une convention cadre a été conclue entre le MEFP et l'Académie Régionale de l'Education et de la Formation (AREF) de Tanger- Tétouan. Elle prévoit la formation de 2.200 jeunes à l'horizon 2011. Dans ce cadre, 208 jeunes filles ont été formées par cette AREF et 436 apprentis (essentiellement des filles) sont actuellement en formation, principalement dans le métier d'éducateurs et éducatrices dans les jardins d'enfants.

Ce métier qui est particulièrement attractif pour les filles et significativement moins pour les garçons, pourra faire augmenter l'effectif des jeunes filles dans la formation par apprentissage. Le métier reste quand même ouvert pour les garçons comme les filles.

1.3.6 développement de la formation par apprentissage dans le domaine du social

La stratégie de développement du secteur, élaborée par le Ministère du développement social, de la Famille et de la Solidarité, prévoit la formation, dans ce domaine, de plus de 30.000 jeunes tous niveaux confondus sa mise en oeuvre nécessitera la mobilisation de plusieurs acteurs de formation et notamment des ONG.

Au niveau des provinces Chefchaouen et Tétouan, des expériences encourageantes ont été menées par des ONG locales en ce qui concerne la formation d'animateurs et agents de développement local.

Les ONG rencontrées sont :

- ✳ L'Association Talasemtane de Chefchaouen
- ✳ La Fondation Orient-Occident de Larache

1.4 FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS LE NORD DU MAROC

1.4.1 Effectifs des apprentis et des lauréats du MFA

L'effectif des apprentis qui sont en formation actuellement (année 2007- 2008) dans les dispositifs de la formation professionnelle par apprentissage, au niveau des quatre provinces concernées, est de 934 bénéficiaires (dont 579 garçons et 355 filles). Les formations assurées portent sur différents métiers relevant des secteurs suivants:

- ✎ Les pêches maritimes: 104 apprentis (dont 0 filles) dans les métiers de marin pêcheur et patron de pêche
- ✎ L'artisanat: 305 apprentis (dont 93 filles) dans les métiers de coupe et couture, broderie, couture traditionnelle, tissage, maroquinerie, menuiserie d'art, bois incrusté, peinture sur bois, ferronnerie d'art, dinanderie, plâtre et soudure
- ✎ L'agriculture: 317 apprentis (dont 58 filles) dans les métiers d'apiculteur, arboriculteur, éleveur caprin, éleveur bovin, aviculteur, cuniculteur et ouvrier en plantes aromatiques et médicinales.
- ✎ L'éducation: 208 (dont 204 filles) dans le métier d'éducatrice dans les jardins d'enfants.

Ce dispositif a assuré à ce jour la formation par apprentissage de 1.238 lauréats. Afin d'équilibrer la participation entre filles et garçons, des stratégies genre devront être intégrées. Ceci revient entre autres à la sensibilisation adaptée et la diffusion de l'information nécessaire auprès des groupes cibles et leur entourage ; à l'engagement et la formation des formateurs et encadreurs féminins autant que masculins ; à l'équipement paritaire des CFA offrant des métiers plutôt masculins et plutôt féminins...

1.4.2 Forces et Faiblesses du MFA dans le Nord

Points forts du système de la formation professionnelle par apprentissage peuvent être synthétisés comme suit:

- ✎ Mobilisation accrue des capacités formatives
- ✎ Réponse à des besoins spécifiques des différents secteurs économiques
- ✎ Meilleure insertion des lauréats de la formation
- ✎ Meilleure implication des professionnels dans certains secteurs
- ✎ L'entreprise actrice de la formation par apprentissage
- ✎ Contribution à la sauvegarde de métiers d'artisanat en voie de disparition
- ✎ Emergence de nouveaux opérateurs de formation
- ✎ Des efforts en matière de renforcement des ressources formatives

Points faibles du système de la formation professionnelle par apprentissage sont:

- ✎ Manque de communication
- ✎ Faible implication des professionnels

- ✎ Déperditions et manque d'orientation des apprentis
- ✎ Faiblesse des ressources humaines et matérielles
- ✎ Faible capacité des entreprises marocaines à bien encadrer les apprentis
- ✎ Le suivi et le contrôle de la formation par apprentissage
- ✎ La gestion et le suivi des conventions de formation par apprentissage
- ✎ Le financement de la formation par apprentissage
- ✎ Problème de l'assurance contre les accidents de travail
- ✎ Faible participation des filles en général et des filles rurales en particulier

1.5 STRATÉGIE MAROCO-BELGE DANS LE MFA ET EXPÉRIENCES OPÉRATIONNELLES

1.5.1 Programme indicatif de coopération (2006-2009)

Lors de la réunion de la commission mixte de la coopération maroco-belge du 19 décembre 2005 tenue à Bruxelles, et conformément à l'article 4 de la Convention Générale de Coopération, un Programme Indicatif de Coopération (PIC) d'une durée de 4 ans (2006-2009) a été adopté.

L'objectif Global du Programme Indicatif de Coopération 2006 – 2009 (PIC) de la coopération maroco-belge est de contribuer à la réduction de la proportion de la population rurale vivant sous le seuil de pauvreté absolue de moitié avant 2015.

Son Objectif Spécifique vise à améliorer le bien être de la population en milieu rural dans la zone de concentration du Souss-Massa-Draa et du Tafilalet, dans le Sud, à travers des interventions dans deux secteurs (infrastructures de base et agriculture / sécurité alimentaire, avec l'eau comme fil conducteur), et, dans le Nord, par la formation par apprentissage et l'appui aux micro-entrepreneurs. Il est basé sur :

- ☛ La stratégie globale du Gouvernement marocain visant l'accélération de la croissance économique et la réduction de la pauvreté ; et cadre avec les objectifs de l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) ;
- ☛ Les priorités de la Coopération belge, telles que définies dans la Loi belge sur la coopération internationale (mai 1999) ;
- ☛ Les Objectifs du Développement du Millénaire, pour lesquels les deux pays adhèrent pleinement à leur réalisation.

Le PIC tient compte de l'évolution divergente de la pauvreté en milieu rural et urbain et entre les deux sexes. Ceci justifie la priorité accordée aux stratégies visant la lutte contre la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie de base des populations en milieu rural, avec une attention particulière à la condition féminine.

D'importantes poches de pauvreté en milieu rural se situent dans la zone comprenant le Souss - Massa - Draa et le Tafilalet, dans le Sud du pays, d'une part ; et dans le Nord du pays, d'autre part.

Le PIC prévoit d'être cohérent avec les projets belges de coopération bilatérale indirecte et de coopération multilatérale. Il sera complémentaire et autant que possible harmonisé avec les programmes de coopération des autres partenaires du Maroc dans les mêmes secteurs, dans un esprit constant de coordination.

Le PIC a retenu parmi les secteurs d'intervention, le développement de la formation par apprentissage dans le Nord du Maroc, secteur auquel il a alloué une somme de 3 millions d'Euros.

1.5.2 Interventions de la coopération Maroco-belge en matière de formation professionnelle

A. COOPÉRATION BILATÉRALE DIRECTE

Actuellement la coopération bilatérale maroco-belge dans le domaine de la formation professionnelle intervient au niveau de deux projets, portant sur :

~~☛~~

La mise à niveau du dispositif de formation du secteur de la réparation des engins à moteur (REM)

Le projet (REM) a pour but d'améliorer le niveau de formation des professionnels du secteur de la réparation des engins à moteurs dans le Souss-Massa-Draa et ce, à travers la mise à niveau du dispositif de formation du secteur de la réparation des engins à moteur, notamment dans les provinces de Tiznit, Taroudant et Ouarzazate. La contribution de la Belgique dans le cadre de ce projet est de 783.572 €. Son achèvement est prévu pour le 31 juillet 2008.

L'assistance pour le développement de la formation par apprentissage dans la Région du Souss-Massa-Drâa (FORAP Sud)

Un montant de 16,7 millions de dirhams a été accordé au MEFP pour la réalisation d'un projet de formation par apprentissage dans la Région du Souss-Massa-Drâa sur la période 2003-2008. Ce projet profite à quatre départements formateurs : L'Artisanat, l'Agriculture, l'Entraide Nationale et l'AREF d'Agadir. Ce projet vise :

- ☛ L'appui à l'information et à la sensibilisation des acteurs. Un Centre de Documentation Informatisé a été installé et équipé à la DRFP d'Agadir;
- ☛ L'appui à la création et la mise en place de structures de coordination ;
- ☛ L'assistance technique portant sur :
 - ☛ L'élaboration et implantation de référentiels de formation;
 - ☛ La formation des formateurs à la pédagogie de l'apprentissage;
 - ☛ La formation des démultiplicateurs qui vont assurer la formation des maîtres d'apprentissage ;
- ☛ La mise à niveau des équipements des CFA. Les besoins en équipements par CFA ont été identifiés et les acquisitions sont en cours.

Ce projet a fait, dernièrement, l'objet d'une évaluation à mi-parcours dont les recommandations ont été intégrées lors de la formulation du projet FORAP NORD.

B. COOPÉRATION AVEC LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE ET LA RÉGION WALLONNE

D'autres synergies peuvent être recherchées avec l'APEFE (Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger). L'APEFE, qui est financée, également par la DGCD, soutient la mise en œuvre de la Formation par Apprentissage à Oujda (élaboration de référentiel...). Elle prévoit d'étendre son expérience dans le Nord du Maroc. L'IFAPME, mandaté par la Communauté française de Belgique, accompagne le MEFP dans le développement de la formation par apprentissage, depuis sa mise en place au Maroc.

Dans une première phase, une série de séminaires de formation-action à l'adresse de formateurs relevant des départements de l'OFFPPT, de l'Artisanat et de l'Entraide Nationale a permis à ces derniers, non seulement de maîtriser l'approche par les compétences mais de contribuer à la production de 7 référentiels dans les métiers de cordonnerie, de menuiserie bois, de ferronnerie d'art, de mécanique auto, de carrosserie, d'électricité bâtiment et de confection piquage. Des formations ont également été organisées au profit de 20 formateurs et démultiplicateurs sur la pédagogie de l'apprentissage, et pour 18 cadres administratifs à la gestion du système.

Une deuxième phase, ciblée sur la région de l'Oriental, a permis à 10 directeurs de CFA d'effectuer un stage en Belgique et de suivre des sessions de formation au Maroc en vue d'améliorer leurs

méthodes de gestion administratives et pédagogiques. Pour cela, ont été mis à leur disposition de nouveaux concepts de gestion basés sur le management et la gestion d'un projet de CFA. 14 formateurs ont profité d'une formation axée sur la plate forme Pléiade, développée par l'IFAPME pour la formation à distance de leurs formateurs. Des séminaires sur la pédagogie de l'alternance ou de perfectionnement technique ont été organisés au profit de formateurs de la région.

La troisième phase est consacrée au développement de l'ingénierie de formation par apprentissage au sein de trois AREF (Casablanca, Oujda et Marrakech).

Le projet qui s'étale sur trois ans s'articule autour de deux axes d'intervention :

- 1- La formation des managers de l'apprentissage sur la gestion administrative, technique et pédagogique de l'apprentissage (gestion d'un CFA selon l'approche processus) ;
- 2- la Formation des formateurs sur l'élaboration des référentiels selon l'approche par compétences et sur la pédagogie de l'apprentissage.

1.5.3 INTERVENTIONS Maroc-belge DANS LE NORD DU MAROC

A. COOPÉRATION BILATÉRALE DIRECTE MAROCO-BELGE

L'appui à la micro-entreprise par le soutien à la micro- finance

Dans la zone septentrionale du Maroc, le PIC prévoit en plus du projet objet de la présente étude, une intervention dans le domaine de la micro-entreprise, rurale et péri-urbaine. Elle vise la promotion des micro-entreprises de la Wilaya de Tétouan à travers l'appui au secteur du micro-crédit. Ce projet a pour ambition de :

- ✳ Développer les produits de crédit appropriés pour les micro-entreprises rurales au Maroc et notamment dans la zone ciblée ;
- ✳ Renforcer la capacité institutionnelle des Associations du Micro crédit (AMC) ;
- ✳ Accroître l'accès au fonds de crédit des AMC choisies ;
- ✳ Coordonner les interventions du projet en étroite collaboration avec tous les bailleurs de fonds, soit internationaux soit Marocains, œuvrant dans le secteur de la Micro finance.

Le projet d'appui aux micro-entreprises pourra jouer un rôle important de levier pour soutenir les formés dans le cadre du projet de développement de la formation par apprentissage dont les bénéficiaires finaux trouveraient tout l'accompagnement dont ils auront besoin, aussi bien en amont qu'en aval.

Le Programme Indicatif envisage de réserver à ce projet une enveloppe d'un montant de deux millions d'Euros. Ce projet est en phase de formulation.

B. COOPÉRATION AVEC LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE / APEFE

Parmi les synergies qui peuvent être mises en place avec l'APEFE (Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger, financée par la DGCD), notons la possibilité d'une participation d'un représentant de cette association au Comité de Pilotage du projet FORAP Nord, à titre d'observateur. Il serait intéressant que l'APEFE puisse en faire autant dans le projet qui sera mis en œuvre dans la région de Tanger.

L'intervention de l'APEFE à Tanger vise à améliorer l'offre de formation professionnelle en terme d'organisation et d'efficacité par le renforcement du système de formation par apprentissage permettant ainsi une meilleure adéquation avec les besoins, le souhait et le profil des différents bénéficiaires. Elle vise l'atteinte de deux résultats :

▪ Résultat 1 :

La qualité pédagogique et organisationnelle de la formation dispensée en CFA (Centre de formation par apprentissage) a été améliorée

▪ Résultat 2 :

L'orientation et l'accompagnement des apprentis en cours et en fin de formation ont été améliorés.

Le projet FORAP Nord pourra bénéficier des expériences de ce projet notamment en matière d'analyse des besoins en apprentissage, en matière d'accueil et d'orientation des apprentis et en matière d'élaboration de référentiels selon l'APC.

1.6 SYNERGIES AVEC AUTRES BAILLEURS

Le projet FORAP Nord fait partie d'un panel de projets, réalisés ou en cours d'exécution, qui contribuent à la mise à niveau du système national de formation professionnelle marocain qui, à terme, doit être piloté par la demande des entreprises. Des articulations seront développées notamment avec :

- ✪ Les projets de la Délégation de l'Union Européenne (UE) MEDA visant l'appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, visant à satisfaire les besoins et compétences des entreprises. Le projet FORAP Nord pourra bénéficier de l'expérience de ce projet MEDA notamment en matière d'élaboration de référentiels de formation selon l'APC.
- ✪ Le « Programme de Formation Professionnelle en Milieu du Travail (PFMT) » pour améliorer la compétitivité des PME et des ressources humaines dans le secteur de textile habillement et le tourisme, en cours de réalisation, dans le cadre de la coopération maroco-allemande, par la GTZ. Le projet FORAP Nord pourra bénéficier de l'expérience du PFMT en matière d'analyse des besoins en apprentissage, d'accueil et d'orientation des apprentis.
- ✪ Le « projet de ré ingénierie du système de formation professionnelle selon l'Approche Par Compétences (APC) en cours de réalisation, dans le cadre de la coopération maroco-canadienne, par l'ACDI. Le projet FORAP Nord pourra bénéficier de l'expérience de ce projet notamment en matière d'élaboration de référentiels de formation selon l'APC.
- ✪ Les ONG espagnoles actives dans la zone (Codespa, Forja, Projecto Solidario, Kantara, ...) qui financent, via des ONG marocaines locales, la réalisation de projets intégrés notamment dans le monde rural où la formation professionnelle constitue une composante importante. Le projet FORAP Nord pourra bénéficier de la capacité de ces ONG marocaines locales en ce qui concerne la mobilisation et la sensibilisation des apprentis et leur appui à l'insertion.

2 ORIENTATIONS STRATEGIQUES

2.1 STRATÉGIE D'INTERVENTION

La stratégie de l'intervention s'inscrit entièrement dans la stratégie globale du développement de la formation professionnelle nationale. Elle repose principalement sur :

- ✎ La territorialisation des actions en les recentrant au niveau de quatre provinces du Nord du Maroc ;
- ✎ L'appui aux établissements de formation ayant conclus des contrats de formation avec le Département de la Formation Professionnelle du MEFP dans les domaines en relation avec les créneaux porteurs identifiés au niveau des quatre provinces concernées ;
- ✎ La coordination et la coopération avec les autres bailleurs de fonds intervenant dans la zone du projet ;
- ✎ L'intégration du thème genre ;

2.1.1 Nature et axes d'interventions

Dans les quatre provinces au Nord du Maroc, il y a un grand intérêt pour le développement de la formation par apprentissage. Les interlocuteurs institutionnels et de la société civile sont tous unanimes sur le fait que ce mode de formation constitue un levier incontournable pour la valorisation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes déscolarisés. Ils sont conscients des insuffisances que connaît actuellement ce système.

La stratégie de cette intervention cible la contribution au développement, au niveau des quatre provinces du Nord du Maroc concernées, du dispositif de la formation par apprentissage pour le rendre plus opérationnel et plus performant afin de lui permettre d'accomplir convenablement sa mission.

Les actions qui sont envisagées cibleront la consolidation et la mise à niveau de l'ensemble du dispositif de la formation par apprentissage comme suit :

L'amélioration de l'orientation de la formation et son adéquation avec les besoins du marché de l'emploi sera effectuée à travers:

- ✎ La mise en place et l'opérationnalisation d'une structure d'adéquation formation-emploi qui sera créée au niveau du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan. Cette structure veillera à l'adéquation entre la formation et les besoins de l'emploi à travers des études prospectives sur les métiers porteurs, émergents et en voie de disparition ainsi que des études de suivi de l'insertion et du cheminement des lauréats.
- ✎ La formation des cadres de cette structure sur les outils et méthodes de réalisation de ces études en vue de garantir la pérennisation de ces actions ;

Le développement de l'ingénierie de la formation sera renforcé à travers:

- ✎ L'élaboration de référentiels métiers et de formation selon l'APC;

- ✎ La formation d'une équipe de formateurs relevant des CFA concernés par ce projet et des cadres de la structure d'adéquation formation-emploi, qui sera mise en place au niveau du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan, sur les techniques d'élaboration de ces référentiels.

L'amélioration de la qualité de la réalisation de la formation sera effectuée à travers:

- ✎ La formation des principaux acteurs de la formation à savoir:
 - ✎ Les gestionnaires des établissements et des dispositifs de la formation sur le management de la qualité de la formation ;
 - ✎ les formateurs sur le plan technique et sur la pédagogie de l'apprentissage, et l'appropriation des référentiels de formation établis selon l'APC en vue de leur implantation;
 - ✎ Les formateurs animateurs de sessions de formation de maîtres d'apprentissage sur la pédagogie de l'apprentissage ;
- ✎ La mise à niveau des équipements pédagogiques des établissements de formation;
- ✎ La mise en place d'un système d'orientation des apprentis;
- ✎ Le renforcement du suivi de la formation en entreprise et de l'insertion des apprentis;
- ✎ L'appui des établissements à l'implantation des programmes de formation élaborés selon l'APC.

L'amélioration de l'insertion des lauréats sera facilitée à travers:

- ✎ La mobilisation de la cellule adéquation formation emploi,
- ✎ L'intégration dans les programmes de formation d'un module sur les techniques de recherche d'emploi
- ✎ Un meilleur ancrage des CFA dans leurs environnements.
- ✎ La mobilisation du projet micro crédit en ce qui concerne l'auto emploi.

L'intégration du thème genre

Le projet veillera que les actions pour renforcer le MFA dans les métiers typiquement féminins et les métiers plutôt masculins seront en équilibre de manière que les effets sur les filles et sur les garçons apprentis / lauréats soient marqués par l'approche d'égalité de chances. S'il ressort nécessaire, des stratégies spécifiques seront adoptées pour veiller à respecter la stratégie nationale d'équité entre les sexes (sensibilisation, formation en genre, mesures d'action positive...).

Dans un souci de durabilité, **l'intervention ne crée pas de nouvelles structures mais s'inscrit entièrement dans les structures existantes.** Le Département de la Formation Professionnelle du MEFP est maître d'œuvre pour la réalisation du Projet. Le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan sera l'entité administrative marocaine responsable de la réalisation et de la gestion du projet, y compris dans la Province d'Al Hoceima.

2.1.2 secteurs de l'intervention

Six domaines de formation seront concernés par l'intervention. Il s'agit de secteurs qui présentent actuellement des possibilités d'emploi pour les jeunes lauréats et lauréates de la formation par apprentissage. Ces domaines sont:

- ☑ La pêche maritime ;
- ☑ L'agriculture ;
- ☑ Le tourisme ;
- ☑ L'artisanat ;
- ☑ L'éducation du pré-scolaire ;
- ☑ Les métiers du social

2.2 CHAMPS D'INTERVENTION

Le tableau suivant synthétise, par secteur d'activités, les champs d'intervention du projet pour le développement de la formation par apprentissages dans les quatre provinces concernées du Nord du Maroc à savoir Al Hoceima, Chefchaouen, Tétouan et M'diq. Les bénéficiaires ultimes sont des jeunes filles et garçons déscolarisés issues de ces provinces.

Tableau 3: Champs d'intervention et bénéficiaires du projet pour le développement de la formation par apprentissage dans les quatre provinces concernées du Nord du Maroc

SECTEURS	BÉNÉFICIAIRES	CHAMP D'INTERVENTION DU PROJET
PECHE MARITIME	Jeunes des provinces de Tétouan, M'Diq, Chefchaouen et Al Hoceïma	<ol style="list-style-type: none"> Développement du MFA dans les métiers suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Marin pêcheur côtier, • Marin mécanicien côtier, • Marin pêcheur artisan (conducteur du moteur hors bord), • Mécanicien praticien, • Patron de pêche. Acteurs du MFA à former (formateurs, maîtres d'apprentissage, gestionnaires, ...).
ARTISANAT	Jeunes filles et garçons des provinces de Chefchaouen Tétouan et M'Diq	<ol style="list-style-type: none"> Développement du MFA dans les métiers de l'artisanat relevant des domaines suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Textile habillement (tissage, coupe et couture...), • Argile (poterie, céramique, zellige,...), • Bois (menuiserie d'art, peinture sur bois, sculpture sur bois...), • Métaux (feronnerie d'art, dinanderie, bijouterie...), • Autres domaines selon les besoins identifiés. Acteurs du MFA à former (formateurs, maîtres d'apprentissage, gestionnaires de centres...).
TOURISME	Jeunes filles et garçons des provinces de Chefchaouen Tétouan et M'Diq	<ol style="list-style-type: none"> Développement du MFA dans les métiers du tourisme de l'hôtellerie et de la restauration: <ul style="list-style-type: none"> • Cuisine, pâtisserie boulangerie, employé d'étage, service de restauration, gouvernantes • Autres métiers selon les besoins identifiés, notamment dans le domaine du tourisme rural³ Acteurs du MFA à former (formateurs, maîtres d'apprentissage, gestionnaires...).
AGRICULTURE	Jeunes filles et garçons des provinces de Chefchaouen et Tétouan	<ol style="list-style-type: none"> Développement de formation professionnelle par apprentissage dans les métiers suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Arboriculture fruitière, • Elevage caprin, • Elevage bovin laitier, • Apiculture,

³ L'équipe de la mission recommande que la réflexion soit approfondie pour introduire des métiers liés au tourisme rural pouvant être développés par apprentissage en proposant des scénarios de dualité adaptés (par exemple : la partie pratique de la formation pourrait se réaliser dans d'autres régions du Maroc où ces types d'activités sont développés)

SECTEURS	BÉNÉFICIAIRES	CHAMP D'INTERVENTION DU PROJET
		<ul style="list-style-type: none"> • Aviculture, • Plantes Aromatiques et Médicinales (PAM), • Autres métiers selon les besoins identifiés. <p>2. Acteurs du MFA à former (formateurs, maîtres d'apprentissage, gestionnaires...).</p>
EDUCATION DU PRE-SCOLAIRE	Jeunes filles et garçons	<p>1. Développement de formation professionnelle par apprentissage dans des métiers relevant du secteur social : Educateur et éducatrice dans les jardins d'enfants et d'enseignement préscolaire</p>
SOCIAL	Jeunes filles et garçons des provinces de Chefchaouen et Tétouan	<p>1. Développement de formation professionnelle par apprentissage dans des métiers relevant du secteur social :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agent de développement local, • Autres métiers selon les besoins identifiés. <p>2. Acteurs du MFA à former (formateurs, maîtres d'apprentissage, gestionnaires...).</p>

2.3 LOCALISATION ET DURÉE DE L'INTERVENTION

Localisation de l'intervention:

Les actions de l'intervention seront centrées dans les provinces d'Al Hoceïma, Chefchaouen, Tétouan et M'Diq-Fnideq. La carte de la page suivante présente la zone d'action du projet.

Durée et phases de l'intervention

La durée du projet est de 6 ans. Cette durée est répartie en 3 phases comme suit:

- 🌀 1^{ère} phase de 6 mois: démarrage du projet
- 🌀 2^{ème} phase de 5 ans: mise en œuvre des activités du projet
- 🌀 3^{ème} phase de 6 mois: clôture

2.4 BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires ultimes des actions prévues dans le cadre de ce projet sont les jeunes déscolarisés (filles et garçons) issus des quatre provinces ciblées par le projet, ainsi que les CFA relevant d'opérateurs de formation ayant conclu des conventions de formation par apprentissage avec le DFP pour développer la formation par apprentissage dans la localité et les secteurs retenus. Il est prévu de former un effectif global d'apprentis durant les cinq prochaines années de 6.600 jeunes, dont au moins 2.640 filles, soit 40%. Ces bénéficiaires sont issus des différentes provinces, par domaine d'activités, comme suit:

2.4.1 Le domaine des pêches maritimes

La formation, dans le domaine des pêches maritimes, sera destinée aux jeunes déscolarisés ou à ceux ayant achevé avec succès le cycle d'alphabétisation. Ces jeunes sont issus des quatre provinces du projet à savoir : Al Hoceïma, Chefchaouen, Tétouan et M'Diq-Fnideq.

Les CFA et les espaces de formation du Département des Pêches Maritimes situés au niveau de ces quatre provinces bénéficieront des actions du projet.

Ce projet assurera, au profit de ces établissements, un accompagnement en matière de l'actualisation de leurs programmes de formation selon l'approche par compétences (APC) ainsi qu'un appui dans la mise à niveau de leurs ressources humaines et de leurs équipements.

La participation des filles dans ce secteur est moins évidente puisque traditionnellement la pêche est un secteur essentiellement masculin. Néanmoins des initiatives comme le futur foyer pour les femmes des pêcheurs (Délégation des Pêches Maritimes et Fondation Mohammed V) pourront offrir des opportunités d'augmenter l'effectif des filles dans ce secteur. Notamment pour les métiers dans la transformation et la valorisation de la pêche

2.4.2 Le domaine de l'agriculture

Dans le domaine de l'agriculture, la formation sera destinée aux jeunes ruraux déscolarisés, notamment des fils et filles d'agriculteurs, relevant des provinces de Tétouan et Chefchaouen,

porteurs de projets ou ceux nécessitant une préparation pour assurer la relève à la tête de l'exploitation agricole familiale.

Deux établissements de formation professionnelle agricoles à savoir: l'Institut Technique Agricole situé dans la commune rurale de Ben Karrich relevant de la province de Tétouan et le Centre de Qualification Agricole relevant de la province de Chefchaouen bénéficieront à priori des actions du projet, mais pas exclusivement.

Les ONG qui développent des formations professionnelles au niveau des deux provinces et ayant signé des conventions de formation par apprentissage dans le domaine de l'agriculture avec le Département concerné peuvent être mobilisées dans le cadre de ce projet.

Le projet accompagnera ces CFA en matière d'ingénierie de formation selon l'approche par compétences (APC) et aussi dans la mise à niveau de leurs ressources humaines et de leurs équipements.

L'intégration des filles en tant que bénéficiaires de la FPA en milieu rural, requiert une réflexion plus profonde sur les conditions d'accès et sur l'implémentation rigide du modèle de la formation par apprentissage comme décrit dans la loi 12.00.

2.4.3 Le domaine du tourisme et de l'hôtellerie

Dans le domaine du tourisme, la formation ciblera des jeunes déscolarisés, garçons et filles, relevant des provinces de Chefchaouen, Tétouan et M'Diq-Fnideq et Larache.

Il n'existe pas à ce jour de CFA relevant d'opérateurs publics de formation dans le domaine du tourisme. Le projet appuiera donc dans une première phase des ONG ayant conclus des conventions avec l'administration compétente (Association Talasemtane, Fondations Sedraoui et Orient-Occident...) et pourront bénéficier des actions du projet.

Le projet se montrera pro-actif sur le volet de formation des guides et gestionnaires de gîtes, en encourageant ces filières d'emploi, notamment dans l'arrière-pays de Chefchaouen.

L'apport du projet concernera un accompagnement de ces CFA en matière d'ingénierie de formation selon l'approche par compétences (APC) ainsi qu'un appui dans la mise à niveau de leurs ressources humaines et de leurs équipements.

2.4.4 Le domaine de l'artisanat

Dans le domaine de l'artisanat, la formation ciblera des jeunes déscolarisés, garçons et filles, relevant des provinces de Chefchaouen, Tétouan et M'Diq-Fnideq.

Les CFA des opérateurs publics de formation à savoir les départements de l'Artisanat et de l'Entraide Nationale et ceux des ONG qui réalisent des actions de formation par apprentissage dans les domaines de l'artisanat ayant conclus des conventions avec l'administration pourront bénéficier des actions du projet.

L'apport du projet concernera un accompagnement de ces CFA en matière d'ingénierie de formation selon l'approche par compétences (APC) ainsi qu'un appui dans la mise à niveau de leurs ressources humaines et de leurs équipements. La mise à niveau en équipement devra veiller à éviter les redondances de besoins dans des filières similaires.

2.4.5 Le domaine de l'éducation du pré-scolaire (AREF)

Dans le domaine de l'éducation du pré-scolaire, la formation sera destinée aux jeunes filles et jeunes gens relevant de la Wilaya de Tétouan, porteurs de projets d'insertion dans ce domaine. Les CFA de l'Académie Régionale de l'Éducation et de Formation (AREF) de Tanger-Tétouan et les ONG qui développent des actions de formation au niveau de la Wilaya de Tétouan peuvent bénéficier des actions de ce projet.

Le projet contribuera à la mise à niveau des programmes de formation selon l'APC de ces CFA ainsi qu'à leurs ressources humaines et leurs équipements pédagogiques. Il s'inscrit dans le cadre de la capitalisation du projet FORAP, qui a contribué à structurer la formation par apprentissage dans ce champ nouveau, et très féminisé.

2.4.6 Les métiers du social

Dans le domaine du social, la formation sera destinée aux jeunes ruraux déscolarisés relevant des provinces de la Wilaya de Tétouan, porteurs de projets d'insertion dans ce domaine.

Les ONG qui développent des actions de formation d'animateurs et agents de développement local au niveau de la Wilaya de Tétouan, dans le cadre du plan de formation de 12000 agents sociaux initié par le Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité et notamment celles disposées à signer des conventions de formation par apprentissage avec l'administration de tutelle peuvent bénéficier des actions de ce projet.

Le projet contribuera à la mise à niveau des programmes de formation selon l'APC de l'Entraide Nationale et des ONG et associations ainsi qu'à leurs ressources humaines et leurs équipements pédagogiques.

2.5 CADRE ET LOCALISATION INSTITUTIONNELLE DE L'INTERVENTION

Le schéma ci-dessous présente l'institutiogramme de l'intervention (figure 2). Le détail des attributions et des liens entre les différents intervenants, en ce qui concerne la mise en place des crédits et les structures de management du projet, est donné au chapitre 5 "modalités d'interventions" du présent DTF.

Le budget de fonctionnement des programmes de la formation par apprentissage réalisés par les différents CFA est effectué par le DFP, à partir du Fonds pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (FPEJ). Ce financement se fait dans le cadre de conventions conclues entre le Département de la Formation Professionnelle et les différents opérateurs de formation (Départements Formateurs Publics, associations et ONG, ...).

Le projet FORAP Nord sera domicilié au niveau du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan. Ce Service assure les missions qui lui sont assignées en tant que service extérieur du DFP. Elle intervient dans le cadre du présent projet, via la Direction du Projet et sur la base des directives et des orientations du Comité de pilotage, sur l'ensemble des CFA bénéficiaires du projet FORAP Nord, y compris les établissements relevant de la province d'Al Hoceima. Le pilotage des actions du projet étant du ressort du Comité de Pilotage.

figure 1 : Zone d'intervention du projet

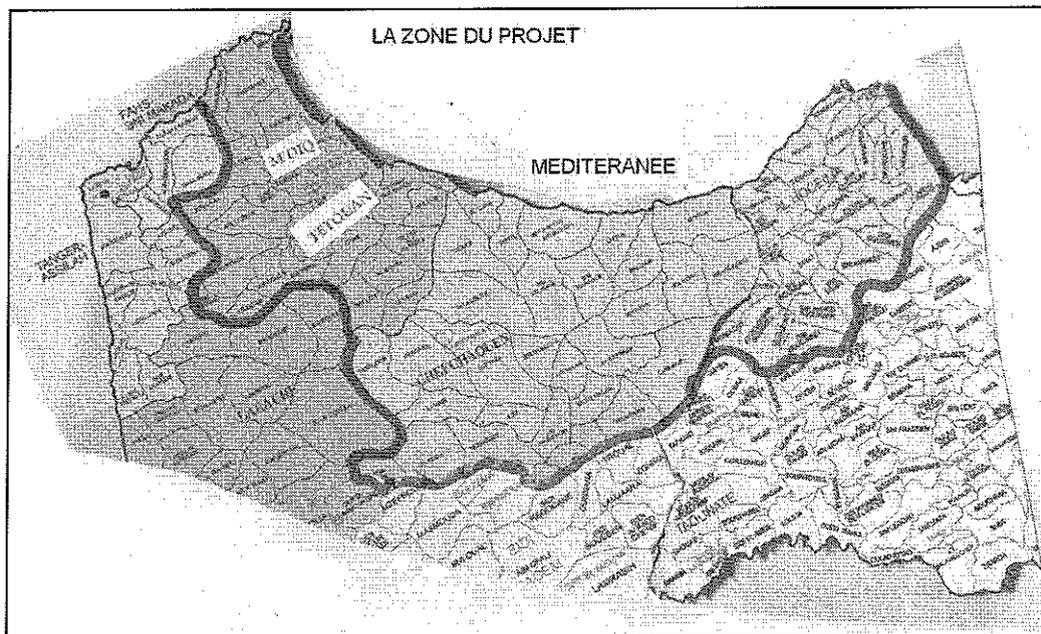
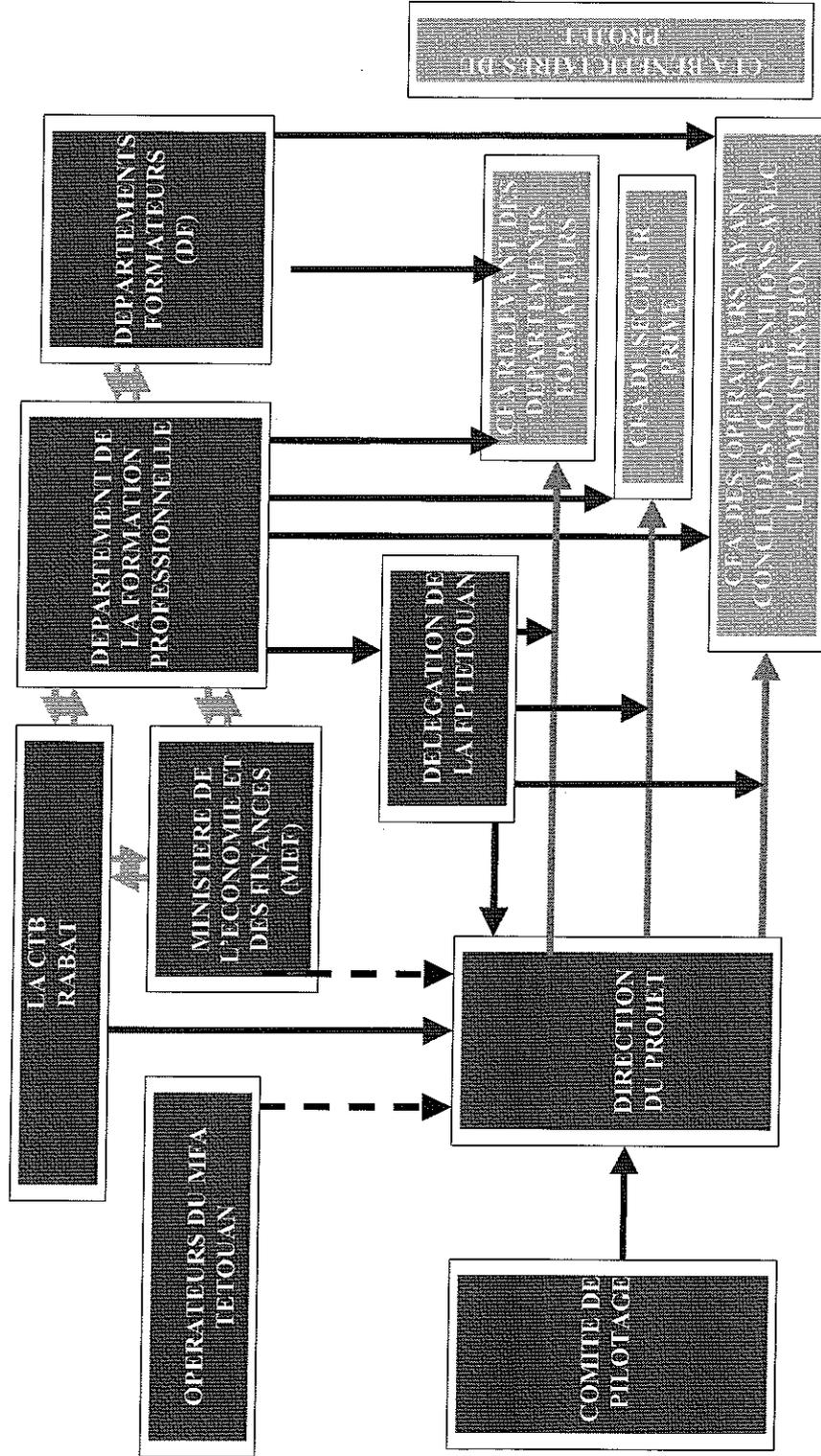


Figure 2 : Institutiogramme de l'intervention



3 PLANIFICATION OPERATIONNELLE

3.1 OBJECTIFS

Objectif global

« Contribuer à la lutte contre la pauvreté et au développement socio-économique dans 4 provinces au Nord du Maroc par la valorisation des ressources humaines »

Objectif spécifique

« L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorées à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone »

3.2 RÉSULTATS ET ACTIVITÉS

L'intervention a quatre résultats :

- ☛ Résultat 1 : L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi
- ☛ Résultat 2 : Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers et maîtres d'apprentissage)
- ☛ Résultat 3 : Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés
- ☛ Résultat 4 : Les Centres de Formation par Apprentissage sont renforcés en équipements

RÉSULTAT 1

L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi

Un des principaux constats de l'analyse de la situation de la formation par apprentissage dans le Nord du Royaume est la faible adéquation entre la formation et la demande du marché de l'emploi. Cette faible adéquation est due essentiellement à l'absence d'une stratégie de communication et de sensibilisation à la formation par apprentissage aussi bien des apprentis et de leurs familles que les employeurs et opérateurs potentiels, à l'absence d'une structure spécialisée, le manque de visibilité sur les métiers porteurs et le manque d'ouverture et de rayonnement des établissements de formation.

Par ailleurs, l'orientation et le suivi des apprentis pendant leur formation et après leur formation sont peu structurés et restent essentiellement informels. Les apprentis sont généralement mal informés sur les métiers et les opportunités d'emploi. De même, le suivi de leur insertion fait défaut.

Le résultat 1 vise à cadrer la formation par apprentissage en fonction des besoins et des opportunités du marché de l'emploi à travers des activités d'études et d'analyses prospectives des besoins en apprentissage et des opportunités d'emploi, ainsi que l'initiation d'une dynamique de concertation entre les divers acteurs concernés. Il s'agit d'appuyer le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan à concevoir et mettre en place une stratégie de

communication et d'orientation qui permette une meilleure sensibilisation et une bonne communication entre tous les acteurs concernés par le MFA, et particulièrement les parents et les filles potentiellement candidates au MFA.

Activités à conduire au regard du résultat 1

Les activités suivantes sont de nature à contribuer à la réalisation du résultat 1. Elles constituent un préalable à la réussite et à la durabilité du MFA.

- ✎ **R1A1** : Appui à la mise en œuvre d'une stratégie de communication et de sensibilisation à l'attention de tous les acteurs et opérateurs du MFA. Cette activité intégrera :
 - ☞ la conception, l'édition et la diffusion des documents et matériaux de communication et de sensibilisation,
 - ☞ La fourniture du matériel audiovisuel pour certains CFA,
 - ☞ L'appui à toute initiative qui vise l'amélioration de la communication entre les acteurs,
 - ☞ L'organisation de journées de sensibilisation et d'orientation « porte-ouverte » et une conférence / atelier de travail / séminaire annuel régional sur le MFA.
 - ☞ L'opérationnalisation de la stratégie nationale d'équité entre les sexes afin d'atteindre le public féminin aussi bien que le public masculin.
- ✎ **R1A2** : Appuyer le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan dans l'établissement et l'opérationnalisation d'une cellule « adéquation MFA-emploi », en vue d'une meilleure adaptation du MFA aux demandes et exigences du marché de l'emploi et du tissu économique de la région. L'appui du Projet concernera la formation des responsables de la cellule, l'élaboration d'une méthodologie de travail, la documentation.
- ✎ **R1A3** : Réaliser des études sectorielles / préliminaires sur les métiers (a) porteurs, (b) émergents et (c) en voie de disparition. Ces études permettront un meilleur ciblage du MFA. Ces études seront effectuées d'une perspective genre (analyser l'attractivité des métiers pour les filles aussi bien que pour les garçons).
- ✎ **R1A4** : Appuyer le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan dans la création et l'opérationnalisation d'une plate-forme de concertation avec les acteurs concernés. Cette plate-forme s'appuiera sur la cellule « adéquation MFA-emploi » et aura des tâches plus élargies. L'appui du Projet concernera :
 - ☞ l'identification des intervenants (opérateurs de formation, chambres professionnelles, associations professionnelles, coopératives...),
 - ☞ la définition des méthodes de travail et d'interventions de la plate-forme,
 - ☞ la mise en place et l'opérationnalisation des organismes de gestion d'apprentissage prévus par la loi (Art.15 Loi 12.00),
 - ☞ la mise en place et l'opérationnalisation d'un Centre de Documentation et d'Information informatisée, au bénéfice des opérateurs et permettant d'accéder à des bases de données, de faciliter les échanges avec les organismes belges et européens (achat de livres, abonnement à des revues...).
- ✎ **R1A5** : Développer les compétences des formateurs et cadres chargés du suivi de la formation pratique des apprentis, filles et garçons, en entreprise en organisant des sessions de formation spécifiques à cet aspect

- ✎ l'élaboration de livrets de suivi simplifiés et adaptés ;
- ✎ l'élaboration d'une stratégie de traçabilité des lauréats et une banque de données.

RÉSULTAT 2

Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers, maîtres d'apprentissage)

La plupart des formateurs et personnels impliqués dans le processus du MFA n'ont pas reçu de formation spécifique qui leur permet d'élaborer, d'adapter, de réviser ou d'implanter des référentiels de formation selon l'APC.

Ce résultat vise à améliorer la qualité des apprentissages en renforçant les compétences techniques, pédagogiques et managériales des gestionnaires du personnel des CFA et les compétences pédagogiques des maîtres d'apprentissage impliqués dans le MFA.

Les activités à conduire dans le cadre du résultat 2 constituent le meilleur investissement que pourrait faire le Projet, car sans la mise à niveau des ressources humaines, l'appropriation du processus et sa durabilité ne sera pas garantie.

Les gestionnaires des centres, les formateurs et les maîtres d'apprentissage exercent un rôle modèle pour les jeunes, et pour leur entourage (famille, société). Dans cette optique, le projet assurera une participation équilibrée des femmes dans les formations dirigées au personnel encadrant le MFA.

Activités à conduire au regard du résultat 2

- ✎ **R2A1** : Elaborer un programme global d'animation et de formation des acteurs chargés du MFA.
- ✎ **R2A2** : Former tous les managers des CFA sur le management de la qualité de la formation.
- ✎ **R2A3** : Renforcer les compétences techniques et pédagogiques des formateurs et formatrices des CFA.
- ✎ **R2A4** : Assurer la formation des maîtres d'apprentissage et des formateurs/formatrices, animateurs des sessions de formation de maîtres d'apprentissage.
- ✎ **R2A5** : Renforcer les compétences des cadres du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan en matière de pilotage et d'évaluation du MFA.

RÉSULTAT 3

Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés

L'élaboration de référentiels selon l'APC est relativement nouvelle pour la majorité des formateurs / formatrices et gestionnaires. Des formations et un appui des formateurs dans l'élaboration de référentiels métiers sont nécessaires.

Ce résultat vise à former les formateurs et les assister dans l'élaboration de référentiels adaptés, et les appuyer dans leur implantation.



Activités à conduire au regard du résultat 3

- ☑ R3A1 : Former un groupe de formateurs/formatrices ressources par secteur de formation concerné ainsi que les cadres du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan sur l'élaboration des programmes selon l'APC.
- ☑ R3A2 : Identifier les métiers porteurs dans les secteurs d'activités visés dans le cadre de ce projet et élaborer avec le groupe des formateurs/formatrices ressources des référentiels métiers et de formation en relation avec le tissu économique régional.
- ☑ R3A3 : Valider et faire approuver les référentiels établis par le Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle et les diffuser à l'échelle nationale.
- ☑ R3A4 : Implanter, au niveau des CFA concernés les programmes de formation élaborés.
- ☑ R3A5 : Appuyer la traduction en arabe et la diffusion des imprimés techniques et pédagogiques aux maîtres d'apprentissage et aux apprentis.

RÉSULTAT 4 :

Les Centres de Formation par Apprentissage sont renforcés en équipements

Les structures d'accueil et de formation de la plupart des CFA nécessitent des équipements pédagogiques et logistiques pour assurer convenablement la formation des apprentis au CFA et leur suivi en entreprise de formation.

Le résultat 4 vise à améliorer la capacité et la qualité des structures et les doter du matériel didactique et logistique nécessaire.

Activités à conduire au regard du résultat 4

- ☑ R4A1 : Déterminer les besoins en équipements pour l'implantation des programmes élaborés;
- ☑ R4A2 : Acquérir et livrer les équipements aux CFA concernés;
- ☑ R4A3 : Mettre en place un comité de suivi pour une gestion optimale des équipements fournis ;
- ☑ R4A4 : Équiper pour une meilleure proximité des espaces de formation délocalisés ;
- ☑ R4A5 : Analyser les possibilités de création et les modalités de gestion d'un pool d'équipement commun.

3.3 INDICATEURS ET SOURCES DE VÉRIFICATION

OBJECTIF SPÉCIFIQUE :

L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorées à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone

Indicateurs (I) :

☑ **IO 1:** 6.600 apprentis dont au moins 40% des filles sont formés dans le dispositif des CFA avant fin 2012.

☑ **IO 2:** Au moins 80% des lauréats du MFP sont insérés dans le tissu économique à la sortie du CFA (de ces lauréats insérés, 50% de filles et 50% de garçons).

Sources de vérification (SV) :

☑ **SV O 1:** Les rapports annuels d'activités du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan

☑ **SV O 2:** Les résultats des enquêtes d'insertion des lauréats dans le tissu économique

Dans ces sources de vérification, les données seront désagrégées par sexe.

RÉSULTAT 1 – INDICATEURS

L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi

Indicateurs :

☑ **I 1.1 :** Une stratégie de communication sur le MFA est élaborée et mise en œuvre à partir de janvier 2009

☑ **I 1.2:** Une cellule adéquation MFA-emploi est opérationnelle au niveau du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan à partir de septembre 2009.

☑ **I 1.3** Un espace de concertation entre les acteurs du MFA au sein de la cellule adéquation MFA- emploi est opérationnel avant fin décembre 2009.

☑ **I 1.4** Les apprentis insérés dans la vie active et leurs employeurs sont satisfaits de la qualité de la formation.

Sources de vérification :

☑ **SV 1.1:** Rapports sur les activités réalisées

☑ **SV 1.2:** Rapports d'activités de la cellule adéquation MFA- emploi

☑ **SV 1.3:** Les procès verbaux des réunions effectuées;

☑ **SV 1.4:** Rapport des études de suivi effectuées

Dans ces sources de vérification, les données seront désagrégées par sexe.

RÉSULTAT 2 – INDICATEURS

Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers, maîtres d'apprentissage)

Indicateurs :

☑ **I 2.1 :** Tous les managers des CFA concernés sont formés sur le management de la qualité de la formation par apprentissage avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours.

☑ I 2.2 : Au moins 100 formateurs soit 20 par secteur de formation sont formés sur les plans techniques et pédagogiques avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours.

☑ I 2.3 : Au moins 30 formateurs animateurs de sessions de formation de maîtres d'apprentissage sont formés.

Sources de vérification :

☑ SV 2.1 : Rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants

☑ SV 2.2 : Rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants

☑ SV 2.3 : Rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants

Dans ces sources de vérification, les données seront désagrégées par sexe.

RÉSULTAT 3 – INDICATEURS

Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés

Indicateurs :

☑ I 3.1 : Au moins 15 programmes sont élaborés, adaptés ou révisés selon l'APC et validés.

☑ I 3.2 : 80% des programmes élaborés sont implantés.

☑ I 3.3 : Tous les guides de résumé de cours et de travaux pratiques élaborés sont traduits en arabe.

Sources de vérification :

☑ SV 3.1 : Rapports de validation des référentiels

☑ SV 3.2 : Rapports sur les activités réalisées avec la liste des référentiels implantés

☑ SV 3.3 : Rapports sur les activités réalisées avec la liste des guides traduits

Dans ces sources de vérification, les données seront désagrégées par sexe.

RÉSULTAT 4 – INDICATEURS

Les CFA sont renforcés en équipement

Indicateurs :

☑ I 4.1 : Les équipements pédagogiques pour l'implantation d'au moins 15 programmes sont acquis et livrés aux CFA concernés avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours.

☑ I 4.2: au moins 5 espaces de formation de proximité sont équipés d'unités mobiles avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours.

☑ I 4.3: Plus de 80% des utilisateurs de ces équipements pédagogiques en sont satisfaits

Sources de vérification :

☑ SV 4.1: Les PV de réception des équipements

☑ SV 4.2: Rapports des CFA et du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan sur les activités d'implantation réalisées

SV 4.3: Rapports des CFA sur les activités d'implantation réalisées

Dans ces sources de vérification, les données seront désagrégées par sexe.

3.4 RISQUES

3.4.1 Risques liés à la mise en oeuvre du Projet

Les employeurs ne soient pas suffisamment sensibilisés et convaincus de la nécessité d'appliquer le MFA telle que définie par la loi. Une campagne de sensibilisation (ateliers d'échange et de réflexion) est nécessaire pour favoriser l'adhésion des diverses parties prenantes au projet.

3.4.2 Risques liés à la gestion du Projet

La mobilisation des ressources humaines nécessaires pour l'encadrement des actions de formation à entreprendre ne suit pas le planning du projet.

Le suivi, sur le terrain, de la formation en entreprise des apprentis ne soit pas effectif. Plusieurs facteurs peuvent affecter la réalisation et l'efficacité du suivi sur le terrain comme la motivation des formateurs animateurs, la logistique...

3.4.3 Risques liés A l'Efficacité

Interprétation différente de la démarche pédagogique des formateurs (ceux qui maîtrisent l'APC et ceux qui ne la maîtrisent pas).

Les responsables des entreprises de formation ne signent pas le contrat d'apprentissage.

La mise en place de cycles de formation qui ne prennent pas en considération les besoins spécifiques du métier et des apprentis et le contexte de la formation.

3.4.4 Risques liés A la durabilité

Le non-respect des conventions de formation par les opérateurs de formation n'est pas pénalisé.

La popularité de la culture du cannabis risque d'entraver les cultures alternatives au cannabis.

3.4.5 Risques Fiduciaires

L'inscription de la contribution belge cogérée dans la morasse budgétaire du METP et de ce fait l'harmonisation de la gestion budgétaire du projet au système budgétaire national comporte des risques fiduciaires. Ceux-ci sont identiques aux risques identifiés dans le système budgétaire marocain mais sont contrôlés au niveau du projet par :

- ✔ La participation et validation de la part de la CTB dans la définition du budget du projet
- ✔ des contraintes spécifiques au projet en termes de gestion budgétaire
- ✔ l'application d'un système de remboursement des dépenses
- ✔ un contrôle au niveau de la direction du projet
- ✔ des audits annuels
- ✔ l'application des systèmes de contrôle interne de la CTB et le respect des procédures CTB

3.5 HYPOTHÈSES

- ✎ le MEFP encourage les opérateurs du MFA (ONG compris) à développer la formation de proximité et à adapter le MFA aux spécificités du monde rural (avec une attention particulière pour la femme et la petite fille rurale)
- ✎ Le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan joue pleinement son rôle en ce qui concerne l'animation de la cellule adéquation MFA- emploi et de l'espace de concertation entre les acteurs du MFA
- ✎ la MEFP valide le plus rapidement possible les nouveaux référentiels
- ✎ les formateurs et les maîtres d'apprentissages sont motivés pour le MFA
- ✎ les chefs d'entreprise continueront à verser aux apprentis des allocations mensuelles incitatives et il y aura un respect mutuel des contrats d'apprentissage
- ✎ les jeunes lauréats restent dans la zone et sont insérés dans les métiers dans lesquels ils sont formés
- ✎ le plan de développement du tourisme dans le Nord est mis en oeuvre comme prévu (notamment le tourisme rural et le programme Tamudda Bay)
- ✎ la stratégie de l'Etat en matière de généralisation du préscolaire notamment en milieu rural et la stratégie du Ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité sont mises en oeuvre.
- ✎ la volonté des autorités nationales et régionales à implanter la politique de l'équité est un effort continu et croissant et s'applique à tous les niveaux et notamment au niveau des bénéficiaires potentiels du MFA.
- ✎ Les marchés de service pour l'élaboration et l'implantation des programmes de formation et ceux des fournitures concernant l'acquisition des équipements sont engagés à temps
- ✎ Les CFA disposent des moyens nécessaires pour l'implantation des programmes, l'installation et le fonctionnement des équipements prévus dans le cadre du projet.

4 RESSOURCES

4.1 RESSOURCES FINANCIÈRES

4.1.1 Contribution belge

La participation totale du gouvernement belge est arrêtée à 3.000.000 EUR. Cet apport sera fourni au projet par l'intermédiaire de la CTB, en exécution d'une convention à conclure entre la DGCD et la CTB (voir ci-dessous, 4.1.3 pour le budget de l'intervention).

La contribution belge sera mise à disposition sous forme de contribution financière non remboursable et couvrira l'essentiel des activités inhérentes à l'atteinte de l'objectif spécifique et notamment la mise à niveau des centres de formation en matière d'équipement, la formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que l'élaboration et/ou la diffusion de référentiels de formation. Cette contribution sera également mobilisée en vue de fournir le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan les moyens nécessaires au suivi des conventions passées avec les départements formateurs, y compris en milieu professionnel. Au total, cette contribution s'élève à 2.600.000 EUR, **gérés en cogestion**.

En plus de cette contribution en cogestion, les frais généraux du projet (400.000 EUR) seront pris en charge par la partie belge et gérés par la CTB **en régie**. Cette somme couvre notamment les frais relatifs à la coresponsabilité (charges salariales et fonctionnement du coresponsable – 60 mois), l'équipement et le fonctionnement de la direction du projet, l'audit et les missions de suivi et d'évaluation, ainsi qu'une enveloppe destinée aux investissements pour la direction du projet.

Afin de faciliter le processus d'inscription de la contribution belge cogérée dans la Morasse budgétaire du MEFP, le budget de l'intervention (ci-dessous 4.1.3) est posé en des termes globaux, par résultat, compatibles avec une description détaillée subséquente. Au moment de l'inscription dans la Morasse budgétaire, le budget sera détaillé en conformité avec la nomenclature en vigueur au MEFP. Ce budget détaillé sera approuvé par le Comité de Pilotage. La représentation CTB au Maroc a développé une expertise dans la gestion de projets alignés avec le système de gestion budgétaire marocain.

4.1.2 Contribution marocaine

La contribution de la partie marocaine est estimée à **38.000.000** Dirhams. Elle servira essentiellement à couvrir tous les frais concernant:

- ☛ L'extension de la capacité d'accueil: la construction de nouveaux Centres (14.200.000 Dirhams) et l'aménagements des CFA existants (estimé à 4.000.000 Dirhams).
- ☛ Les frais de formation sur la base de 3000 Dirhams par apprenti par année, pour un effectif global d'apprentis durant les cinq prochaines années de 6.600 bénéficiaires, s'élèvent à 19.800.000 Dirhams.

La partie marocaine mettra également à la disposition du projet les locaux nécessaires.

4.1.3 Budget de l'intervention (en EURO)

BUDGET TOTAL (en EURO)		Mode d'exéc.	BUDGET TOTAL	%	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3	ANNEE 4	ANNEE 5
A	MFA								
A	L'employabilité et l'insertion des jeunes désœuvrés dans 4 provinces dans le nord du Maroc sont améliorés à travers le développement du MFA		260.000	87%	17.5000	60.0000	90.0000	65.0000	27.5000
A 01	L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation de la formation avec le marché de l'emploi.	gestion	400.000	13%	50.000	100.000	100.000	100.000	50.000
A 02	Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers, maîtres d'apprentissage)	gestion	350.000	0	50.000	150.000	150.000	0	0
A 03	Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés	gestion	500.000	0	25.000	150.000	200.000	100.000	25.000
A 04	Les CFA sont renforcés en équipement	gestion	1.350.000	0	50.000	200.000	450.000	450.000	200.000
Z	Moyens généraux		400.000	13%	133.000	58.500	75.500	52.500	50.500
Z 01	Frais de personnel		130.000	6%	38.000	36.000	38.000	36.000	36.000
Z 02	Investissements pour direction du projet	régie	180.000	2%	36.000	36.000	36.000	36.000	36.000
Z 02 01	Véhicules (2)	régie	50.000		50.000	0	0	0	0
Z 02 02	Matériel informatique et photocopieuse	régie	14.000		10.000	4.000	0	0	0
Z 02 03	Equipement de bureau	régie	7.500		5.500	2.000	0	0	0
Z 03	Frais de fonctionnement		167.500	7%	11.500	11.500	11.500	11.500	11.500
Z 03 01	Fournitures de bureau direction du projet	régie	15.000		3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Z 03 02	Frais de fonctionnement direction du projet	régie	37.500		7.500	7.500	7.500	7.500	7.500
Z 03 03	Frais de fonctionnement du comité de pilotage	régie	5.000		1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Z 04	Audit et Suivi et Evaluation		94.000	3%	20.000	5.000	28.000	5.000	33.000
Z 04 01	Etude préliminaire (base line study)	régie	10.000		10.000				
Z 04 02	Evaluation à mi-parcours	régie	20.000				20.000		
Z 04 03	Evaluation finale	régie	25.000						25.000
Z 04 04	Consultance pour audit et analyse des attributions des marchés	régie	25.000		5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Z 04 03	Suivi technique CTB	régie	11.000		5.000	3.000	3.000		3.000
TOTAL			3.000.000		308.000	658.500	975.500	702.500	355.500

4.2 RESSOURCES HUMAINES

La partie marocaine désignera un responsable du projet (RP), en charge de la mise en oeuvre du projet. Il constitue l'interface avec tous les intervenants dans le projet, notamment avec, le Ministère de l'Economie et des Finances, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) et la Représentation de la CTB au Maroc.

La partie belge recrutera un coresponsable du projet qui interviendra la durée totale de 60 mois prévus pour l'exécution du projet. En collaboration étroite avec le responsable du projet, le coresponsable appuiera la mise en oeuvre du projet. Dans les premiers jours suivant l'entrée en fonction du coresponsable, il/elle suivra une formation de trois semaines à la CTB Bruxelles.

Les profils de ces ressources humaines sont donnés au point 7.3 du présent DTF.

5 MODALITÉS D'EXÉCUTION

5.1 PRINCIPES

Conformément à la loi sur la coopération belge du 25 mai 1999, ainsi qu'au troisième contrat de gestion du 6 août 2006 entre l'Etat belge et la CTB, les interventions de la coopération belge reposent sur deux principes essentiels :

- ☛ La recherche d'un partenariat actif avec tous les acteurs de la coopération au développement en tenant compte des règles de conduite vis-à-vis des bénéficiaires des prestations de coopération
- ☛ La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide qui insiste sur :
 - ☛ L'appropriation: Les pays partenaires exercent une réelle maîtrise sur leurs politiques et stratégies de développement et assurent la coordination de l'action d'appui du développement ;
 - ☛ L'alignement: les donateurs font reposer l'ensemble de leur soutien sur les stratégies nationales de développement, les institutions et les procédures des pays partenaires ;
 - ☛ L'harmonisation: les actions des donateurs sont mieux harmonisées et plus transparentes et permettent une plus grande efficacité.

Les modalités de mise en œuvre de la présente intervention tentent de concrétiser au maximum ces principes fondamentaux.

5.2 CADRE LÉGAL ET RESPONSABILITÉS DES PARTIES

5.2.1 Cadre légal

Le cadre légal de base du Projet est fourni par la Convention Générale de Coopération au Développement signée entre le Royaume de Belgique et le Royaume du Maroc, et par la Convention Spécifique du projet à laquelle sera joint le présent Dossier Technique et Financier.

Par ailleurs, le projet s'inscrit en appui à des conventions existantes liant le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) et les départements formateurs, voire les établissements de formation directement. Ces derniers ont généralement un statut de Service de l'Etat Géré de Manière Autonome (SEGMA), ou sont rattachés à des SEGMA pour ce qui concerne leur budget. Ce statut particulier confère à chaque établissement une autonomie juridique et leur permet de bénéficier de subventions tout en générant des revenus propres.

5.2.2 Responsabilités des parties

Pour la Partie marocaine :

Le Ministère de l'Economie et des Finances, Direction du Budget, assure les fonctions d'Ordonnateur national, chargé d'établir, entre autres, les demandes d'utilisation de la contribution belge au vu des pièces justificatives de dépenses reçues du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP), Département de la Formation professionnelle, ci-après dénommé « DFP » est désigné maître d'œuvre pour la réalisation du Projet.

Le DFP désigne la Direction Régionale de la Formation Professionnelle de Tétouan, ci-après dénommée « DRFP » comme entité administrative marocaine responsable de la réalisation et de la gestion du projet, y compris dans la Province d'Al Hoceïma. A ce titre, le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan nommera dès son démarrage un responsable du projet dont les attributions et compétences sont définies en annexe.

Pour la Partie belge :

La Partie belge confie la réalisation de ses obligations en matière de mise en œuvre et de suivi du Projet à la Coopération Technique Belge (CTB), société anonyme de droit public à finalité sociale. La CTB est représentée au Maroc par son Représentant Résident à Rabat qui assume les fonctions de co-Ordonnateur du Projet, chargé d'approuver les dépenses effectuées sur la contribution de la partie belge.

La CTB désignera dès le démarrage du projet un Coresponsable de projet chargé de veiller au respect des modalités de mise en œuvre et des obligations des Parties. Il occupera essentiellement une position d'appui au responsable de projet. Son profil et ses attributions sont décrits en plus de détail en annexe.

5.3 STRUCTURES DE PILOTAGE ET D'EXÉCUTION

5.3.1 Comité de pilotage

Pour assurer l'implication effective des différents partenaires concernés par la mise en œuvre de la prestation de coopération, un Comité de Pilotage sera mis en place. Ce Comité est une instance mixte de suivi, de monitoring et de décisions mise en place au niveau local pour assurer la supervision et la coordination de la prestation de coopération.

Le Comité de Pilotage a notamment pour attributions de :

- ✳ Veiller à la mise en place des structures d'exécution ;
- ✳ Superviser l'exécution des engagements pris par les Parties ;
- ✳ Apprécier l'état d'avancement du Projet et de l'atteinte de ses résultats sur la base des rapports d'exécution ;
- ✳ Approuver les plans d'activités ;
- ✳ Approuver les ajustements ou les modifications éventuels des résultats intermédiaires, tout en respectant l'objectif spécifique et l'enveloppe budgétaire et en veillant à la faisabilité de l'ensemble des actions ;
- ✳ Faire des recommandations aux autorités compétentes des deux Parties ;
- ✳ Résoudre tout problème de gestion des ressources humaines, évaluer conjointement la compétence et les prestations des différents personnels mis à disposition du Projet et prendre toutes mesures d'encouragement ou de correction nécessaires ;
- ✳ Résoudre, pour le bon déroulement du projet, tout problème de gestion qui se poserait, relatif aux ressources financières ou matérielles ;

- ✎ Approuver le rapport final et clôturer le Projet.

Le Comité de Pilotage n'a pas autorité pour modifier l'objectif spécifique, l'enveloppe budgétaire allouée au projet ou sa durée. Il est composé des membres suivants ou de leurs représentants :

- ✎ Le Secrétaire Général du MEFP, qui en assurera la Présidence ;
- ✎ Le Directeur de la Formation en Milieu Professionnel du MEFP ;
- ✎ Le Chef de la Division de la Formation par Apprentissage du MEFP ;
- ✎ Le Délégué de la Formation Professionnelle de Tétouan ;
- ✎ Un représentant de chacun des départements formateurs;
- ✎ Un représentant des associations et ONG impliquées dans le projet ;
- ✎ Le représentant du Ministère de l'Economie et des Finances, Direction du Budget, Ordonnateur national ;
- ✎ Le Trésorier Régional ;
- ✎ Le Contrôleur Régional des Engagements et Dépenses ;
- ✎ le Représentant Résidant de la CTB à Rabat, Coordonnateur du Projet.

La direction du projet participe aux réunions du Comité de Pilotage en qualité d'observateurs et est chargée de la rédaction du procès verbal. Le Comité de Pilotage peut inviter, en qualité d'observateur ou d'expert, toute personne qui apporte une contribution au projet, notamment parmi les professionnels accueillant des apprentis ou parmi les apprentis eux-mêmes.

Le Comité de Pilotage fonctionne suivant les modalités décrites ci-après :

- ✎ Le Comité de Pilotage établit son règlement intérieur dans le respect des dispositions de ce DTF ;
- ✎ Le Comité de Pilotage est convoqué et présidé par le Secrétaire Général du MEFP ;
- ✎ Le Comité de Pilotage se réunit ordinairement chaque semestre sur invitation de son président et de façon extraordinaire à la demande de l'un des membres signataires des procès-verbaux du Comité de Pilotage. Il tient ses réunions à Rabat et à Tétouan, en alternance ;
- ✎ Le Comité de Pilotage prend ses décisions selon la règle du consensus ;
- ✎ Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal signé par le Président, l'Ordonnateur national et le Coordonnateur. Une copie du procès verbal signé sera transmise à tous les membres du Comité de Pilotage ;
- ✎ Le Comité de Pilotage tiendra sa première réunion dans les 3 mois suivant la signature de la Convention spécifique du projet ;
- ✎ Le Comité de Pilotage tient également une réunion au plus tard trois mois avant l'échéance de la Convention Spécifique du Projet afin d'examiner et valider le rapport final.

5.3.2 Direction du Projet

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et son Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan ont la charge de tout mettre en œuvre pour exécuter correctement la prestation de coopération. Une Direction de projet (DP) collégiale sera toutefois constituée afin d'en assurer la gestion quotidienne. Celle-ci comprend :

- ✎ le Délégué de la Formation Professionnelle à Tétouan
- ✎ le responsable du projet
- ✎ le coresponsable CTB du projet

Les attributions communes des membres de la DP mentionnée ci-après ne portent pas préjudice aux responsabilités qui leur seraient confiées par les autorités dont ils relèvent et qui se rapportent aux contributions de chacune des Parties.

La DP est responsable de la production des résultats intermédiaires du projet en vue d'atteindre son objectif spécifique. A ce titre, elle assure la gestion technique, administrative, budgétaire et comptable du projet. Ses membres visent chaque document officiel se rapportant à l'exécution du projet, notamment ceux ayant trait aux procédures de marchés publics. Ils visent « pour service fait » ou « pour réception conforme » l'ensemble des factures, décomptes ou pièces justificatives des dépenses.

La Direction du Projet aura plus particulièrement les attributions suivantes :

- ✎ Etre responsable de la production des résultats intermédiaires de la prestation de coopération en vue de l'atteinte de son objectif spécifique:
 - ✎ Organiser, coordonner et superviser l'exécution des activités ;
 - ✎ Rédiger les rapports d'exécution annuels et le rapport final d'exécution évaluation selon le canevas de la CTB ;
 - ✎ Soumettre l'état d'avancement et l'atteinte des résultats intermédiaires au Comité de Pilotage ;
 - ✎ Élaborer et soumettre au Comité de Pilotage les plans de travail et adapter cette planification en fonction de l'évolution de la prestation. Ces plans doivent contenir une planification détaillée des activités à mettre en œuvre des six prochains mois. Les activités doivent être chiffrées et présentées dans un budget établi selon les exigences et classification de la morasse budgétaire du MEFP.
- ✎ Assurer le secrétariat du Comité de Pilotage
 - ✎ Proposer l'ordre du jour au président du Comité de Pilotage, après consultation de toutes les parties concernées par l'exécution du projet ;
 - ✎ Transmettre, selon les délais requis, aux membres du Comité de Pilotage les documents préparatoires, entre autres les rapports d'exécution et l'utilisation du budget pour la période passée ainsi qu'une proposition de planning et de budget pour la période future;
 - ✎ Rédiger les comptes rendus des réunions du Comité de Pilotage.
- ✎ Assurer la gestion administrative et financière de la prestation de coopération selon les procédures en vigueur (procédures de la CTB et du Maroc) :

- ✎ Elaborer annuellement la description budgétaire détaillée, par résultat, pour inscription à la Morasse budgétaire du MEFP, en fonction des plans d'activités annuels ;
- ✎ Participer à l'ensemble des étapes du processus des marchés publics selon le schéma ci annexé ;
- ✎ Viser « pour service fait » ou « pour réception conforme » l'ensemble des factures, décomptes ou pièces justificatives des dépenses ;
- ✎ Veiller au remboursement des dépenses effectuées par le Trésor pour le projet ;
- ✎ Maintenir l'outil d'information financière CTB (FIT) et donc collationner et intégrer les données comptables par résultat, au rythme des remboursements effectués en faveur du Trésor (tâche du co-responsable) ;
- ✎ Rédiger les rapports comptables ;
- ✎ Veiller à la bonne utilisation des biens acquis et/ou mis à la disposition de la prestation de coopération ;
- ✎ Effectuer l'étude de tout problème de gestion des ressources (humaines, financières ou matérielles) ou d'interprétation du Dossier Technique et Financier qui se poserait pour le bon déroulement de la prestation de coopération avant de les soumettre au CP pour prise de décision.

5.3.3 Comité de SUIVI

Pour le suivi du projet de coopération, il sera mis en place un Comité de Suivi au niveau local.

Le Comité de Suivi est composé :

- ✎ Du Chef de service de la formation professionnelle de Tétouan, Président ;
- ✎ Un représentant de chacun des départements formateurs;
- ✎ Un représentant des associations et ONG impliquées dans le projet
- ✎ Les Directeurs des CFA concernés;

La direction du projet participe aux réunions du Comité de Suivi en qualité d'observateurs et sont chargés de la rédaction du procès verbal. Le Comité de Suivi peut inviter, en qualité d'observateur ou d'expert, toute personne qui apporte une contribution au projet, notamment parmi les professionnels accueillant des apprentis ou parmi les apprentis eux-mêmes.

Le Comité de Suivi a pour attribution de s'assurer du bon déroulement du projet à travers notamment :

- ✎ le suivi de la réalisation des activités prévues ;
- ✎ la concertation avec les différents partenaires ;
- ✎ La vérification de l'atteinte des résultats préalablement fixés

5.4 MODALITÉS DE GESTION

Afin de garantir la plus grande transparence de l'utilisation des fonds dévolus au projet, la plus grande partie de la contribution belge sera gérée suivant les principes de la cogestion. A cet effet, les règles et procédures en vigueur au Maroc en matière de dépenses *et* de marchés publics seront respectées intégralement. Ainsi,

- ✎ le budget en gestion sera inscrit dans la morasse budgétaire du MEFP ;
- ✎ Tous les marchés et commandes imputables à cette contribution seront soumis au visa du contrôle des Engagements et Dépenses de l'Etat ;
- ✎ les montants respectifs des factures et décomptes se rapportant aux marchés et bons de commandes seront payés par le comptable assignataire concerné ;
- ✎ Enfin, la Direction du projet aura pour tâche importante de transmettre les factures et décomptes payés par le Trésor à l'Ordonnateur national en vue de leur remboursement au Trésor. Ces différentes procédures sont décrites en plus de détails ci-après ;

Le coordonnateur (Représentant Résident de la CTB) du projet interviendra notamment à deux reprises dans ce processus :

- ✎ son avis de non objection sera sollicité sur les cahiers des charges avant le lancement des appels à concurrence
- ✎ sur les propositions de marchés et de commandes avant leur approbation par les autorités compétentes du maître d'œuvre.

Une mission d'appui par la CTB Bruxelles sera réalisée avant le démarrage opérationnel de l'intervention pour développer ensemble avec la direction du projet un manuel de procédures de l'intervention.

5.4.1 Gestion financière

La contribution financière destinée à financer les activités du projet sera cogérée par la Direction du Budget du Ministère de l'Economie et des Finances, Ordonnateur national chargé d'établir, entre autres, les demandes d'utilisation de la contribution belge sur la base des pièces justificatives des dépenses reçues de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle de Tétouan (DRFP) et par le Représentant Résident de la CTB, agissant en qualité de Coordonnateur, chargé d'approuver ces mêmes dépenses.

A cet effet, un compte sera ouvert par la CTB auprès de *Bank Al Maghrib* (BAM). Ce compte sera alimenté par la CTB à l'initiative de l'ordonnateur national et du co-ordonnateur suivant les besoins repris dans les programmations financières visées à l'article ci-dessous.

Ce compte sera débité sur présentation à *Bank Al Maghrib* d'ordres de paiements signés par le Co-ordonnateur dès réception par celui-ci des demandes de remboursement au profit du Trésor marocain signé par l'Ordonnateur national. Chaque demande d'utilisation sera accompagnée d'un exemplaire des factures, décomptes ou pièces justificatives des dépenses dûment visées « pour service fait » ou « pour réception conforme » par la Direction du Projet ainsi que du bordereau d'émission établi par le Trésor attestant de la liquidation des sommes en question.

Suivant les procédures décrites dans le présent Dossier Technique et Financier, les demandes d'utilisation de la contribution belge signées par l'Ordonnateur national porteront sur des

demandes de remboursement au profit du Trésor Marocain. Les intérêts éventuels générés par ce compte s'ajoutent au budget total du projet et seront gérés comme celui-ci.

5.4.2 Mise à disposition des fonds

Premier transfert

Dès la notification de la Convention de Mise en Oeuvre entre l'état belge et la CTB, un *appel de fonds* peut être introduit auprès de la représentation locale de la CTB. Le montant demandé doit correspondre aux besoins des trois premiers mois. Pour la partie cogérée, l'appel de fond doit être signé par l'ordonnateur national.

Transferts suivants

Afin de recevoir des fonds, le projet doit introduire auprès de la représentation locale de la CTB un appel de fonds au début du mois précédant le trimestre suivant. Cet appel de fonds doit être signé par la direction du projet et aussi par l'ordonnateur national pour la partie cogérée. Le montant de l'appel de fonds est égal aux besoins estimés en trésorerie pour le trimestre suivant avec une réserve.

Le transfert de fonds par la CTB se fait au début de chaque trimestre. La CTB peut aussi proposer un schéma de financement spécifique (paiements en plusieurs tranches ou paiement à la demande).

Le transfert des fonds se fait uniquement à condition que :

- ☛ La comptabilité du trimestre précédant l'introduction de l'appel ait été transmise auprès de la représentation locale de la CTB.
- ☛ La mise à jour de la programmation financière ait été transmise auprès de la représentation locale de la CTB.
- ☛ Le montant de l'appel de fonds ne soit pas plus élevé que le solde budgétaire.

En cas d'urgence, le projet peut introduire un appel de fonds anticipé en justifiant le besoin.

5.4.3 Paiements et remboursements

Il appartient à la Trésorerie Régionale d'assurer le paiement des dépenses engagées au titre des crédits ouverts dans le budget du MEFP en contrepartie de la contribution belge. Ces dépenses seront remboursées au Trésor marocain sur les fonds du don, tel que cogéré par les deux parties. A cet effet, la Direction du projet, et plus particulièrement le coresponsable, est chargé de dresser et de transmettre des demandes de remboursement à l'Ordonnateur national dès le paiement des factures et décomptes auxquels elles se rapportent.

Afin de faciliter ce processus et permettre au Trésorier Régional de suivre toute modification dans les formes de mise à disposition de la contribution belge au projet, ce dernier est déclaré membre à part entière du Comité de Pilotage de la prestation.

5.4.4 Gestion budgétaire

Le budget total ne peut pas être dépassé. Le budget du projet donne les contraintes budgétaires dans lesquelles le projet doit être exécuté. Chaque changement de budget doit être approuvé par le

Comité de pilotage sur base d'une proposition élaborée par la direction du projet. Les changements budgétaires possibles sont :

- ☛ Changement de la structure du budget (par exemple ajout d'une ligne budgétaire)
- ☛ Réallocation des montants entre lignes budgétaires
- ☛ Réallocation de moyens entre modes de financement
- ☛ Utilisation de la réserve budgétaire

En outre, il y a lieu de remarquer que le mandat du Comité de Pilotage est limité et que ses décisions en matière budgétaire ne peuvent être suivies d'effets immédiats.

La direction du projet doit assurer un bon suivi des engagements. Il n'est pas autorisé de prendre des engagements sur base d'un budget non approuvé officiellement.

Morasse budgétaire du MEFP

L'inscription de la contribution belge cogérée dans le budget du MEFP est nécessaire. En effet, ce n'est qu'au regard des crédits inscrits dans le budget du MEFP que des marchés et bons de commandes peuvent être engagés par le Contrôleur des Engagements et Dépenses de l'Etat, et réglés par les services de la Trésorerie Régionale. Afin de faciliter ce processus d'inscription, le budget ci-inclus est posé en des termes globaux, par résultat, compatibles avec une description détaillée subséquente, en conformité avec la nomenclature en vigueur au MEFP.

5.4.5 Passation des Marchés publics

Le décret n° 2-06-388 fixant les conditions et les formes de passation des marchés de l'Etat marocain¹ et certaines règles relatives à leur gestion et à leur contrôle seront d'application pour l'ensemble des achats imputés à la contribution belge en cogestion.

Toutefois, les dossiers d'appel d'offres feront systématiquement référence à la Convention Spécifique régissant le projet.

Pour les marchés et commandes d'un montant équivalent ou supérieur à 200.000 Dirhams, l'accord préalable (un « avis de non-objection » sous forme de lettre jointe à la proposition) du Coordonnateur est requis :

☛ avant la publication du marché ou la diffusion de la consultation quant :

- ☛ au mode d'attribution du marché (appel d'offres ouvert, appel d'offres restreint ou procédure négociée);
- ☛ si ce n'est pas un appel d'offres ouvert, à la liste des entreprises à consulter et les critères de sa constitution ainsi que les coordonnées de ces entreprises. Un minimum de trois soumissionnaires doit être valablement consulté;
- ☛ le Cahier des Prescriptions Spéciales (CPS);

A cet effet, la Direction du projet transmettra au Coordonnateur le cahier des charges complet et l'avis de publication ou la demande de prix.

☛ après l'examen des offres, quant à la proposition d'attribution du marché ou de la commande. A cet effet, la Direction du projet transmettra au Coordonnateur :



- ✎ les procès verbaux de jugement et le cas échéant, les analyses techniques des offres;
- ✎ le marché, dûment signé par l'adjudicataire proposé et le maître d'œuvre;

Le ou les marchés ne seront soumis au visa du Contrôleur des Engagements et Dépenses de l'Etat et à l'approbation de l'autorité compétente qu'après approbation des propositions d'attribution par le Coordonnateur. Pour les marchés qui dépassent la valeur de 67.000 Euros, le Coordonnateur sera mandaté par le siège de la CTB à Bruxelles pour donner son avis de non objection.

Dans tous les cas, le responsable et le coresponsable du projet ou leurs délégués participeront tant à l'ouverture des plis qu'au dépouillement et à l'analyse des offres.

5.4.6 Contribution belge en régie

Les dépenses afférentes à la coresponsabilité, certaines études, certains frais de gestion et certains investissements seront gérés en régie belge selon les procédures d'application à la CTB.

La réglementation belge en matière des marchés publics sera d'application pour ces fonds. Toutefois, tous les marchés seront gérés en partenariat avec MEFP.

5.5 APPROBATION DES MODIFICATIONS DU DTF

A l'exception de l'objectif spécifique, de la durée de la Convention spécifique, et des budgets totaux définis dans la Convention spécifique pour lesquels une éventuelle modification doit se faire par un Echange de lettres entre les Parties belge et marocaine, le MEFP, responsable pour l'exécution et la CTB peuvent adapter le présent DTF, en fonction de l'évolution du projet.

Pour les aspects ci-dessous, l'approbation préalable du Comité de Pilotage est requise :

- ✎ Formes de mise à disposition de la contribution de belge et marocaine,
- ✎ Résultats, y compris leurs budgets respectifs,
- ✎ Compétences, attributions, composition et fonctionnement du Comité de Pilotage;
- ✎ Le mécanisme d'approbation des adaptations du DTF,
- ✎ Les indicateurs de résultat et d'objectif spécifique
- ✎ Les modalités financières de mise en œuvre de la contribution des parties. Un planning financier indicatif adapté est joint le cas échéant.
- ✎

La CTB informe DGCD si de telles modifications sont apportées.

5.6 RAPPORTAGE, SUIVI ET ÉVALUATION

5.6.1 Rapports d'exécution et de suivi évaluation

Afin d'assurer une gestion rapprochée du budget dévolu au projet et d'instituer un système de suivi performant, deux rapports seront établis chaque année :

- ✎ Entre novembre et février, un rapport annuel de suivi évaluation sera produit par la Direction du projet suivant le canevas de la CTB.

- ✎ Entre avril et août, un rapport d'exécution accompagné d'un rapport financier détaillé sera produit par la Direction du projet, toujours suivant le canevas de la CTB. Ce rapport fournira un rapide aperçu des activités menées par le projet au cours du premier semestre. Il s'arrêtera plus longuement sur la situation budgétaire du projet de telle manière à arrêter le programme des engagements et des dépenses pour l'année suivante. Les modifications qu'il conviendrait d'apporter au budget seront également précisées à cette occasion.

Ces deux rapports seront soumis à l'approbation du Comité de Pilotage.

5.6.2 Rapportage financier

Comptabilité

Mensuellement, la *comptabilité* doit être élaborée et approuvée selon les procédures de la CTB. La comptabilité doit être signée pour accord par la direction du projet et transmise à l'Ordonnateur et au Co-ordonnateur. La comptabilité à envoyer à la Représentation locale de la CTB comprend un fichier électronique, les pièces justificatives ainsi que les extraits bancaires et états de caisse.

Programmation financière

Trimestriellement, la Direction du Projet élabore une *programmation financière* pour le trimestre en cours, les trimestres suivants et la ou les année(s) suivante(s). La programmation financière doit être faite selon les procédures de la CTB et doit être envoyée électroniquement à la Représentation locale de la CTB. Elle servira de base à l'alimentation des comptes du projet.

Rapportage financier au Comité de Pilotage

A chaque réunion du Comité, la Direction du projet présente *l'information financière* suivante:

- ✎ Rapport d'exécution budgétaire,
- ✎ Mise à jour de la programmation financière,
- ✎ Liste des engagements importants,
- ✎ Aperçu des soldes bancaires,
- ✎ Paiements par le siège CTB
- ✎ Proposition de changement budgétaire si nécessaire
- ✎ Plan d'action lié aux recommandations d'un audit financier

5.6.3 Evaluations

Deux évaluations sont prévues, à mi-parcours et à la fin du projet :

- ✎ L'évaluation à mi-parcours constituera un moment clé de réflexion critique pendant lequel des changements d'orientation peuvent être instruits et décidés en commun. Cet examen devrait impliquer l'ensemble des bénéficiaires et les autorités de tutelles. Pour mener cet exercice à bien, la CTB, en accord avec le MEFP, mobilisera un opérateur spécialisé qui prendra en charge l'essentiel de l'opération.
- ✎ L'évaluation finale aura notamment pour objectif d'évaluer les résultats et les résultats du projet tout en recensant les principaux enseignements du projet. Au même titre que l'évaluation à mi-parcours, la CTB en accord avec le MEFP mobilisera un opérateur spécialisé qui prend en charge l'essentiel de l'opération.

5.7 AUDIT FINANCIER

5.7.1 Audit projet

Le projet doit être audité après un an d'activité et pendant la troisième et la cinquième année d'activité. L'audit portera sur la vérification que les comptes du projet reflètent la réalité, et le contrôle de l'existence et le respect des procédures.

Le Comité de pilotage demandera des audits supplémentaires si elle les juge nécessaires. Le Comité de pilotage charge le Représentant Résident de l'élaboration des termes de référence et de la sélection de la firme d'audit. La firme d'audit doit être une firme certifiée (selon standards internationaux) indépendante. Le rapport d'audit doit être présenté au Comité de pilotage. Si nécessaire la direction doit élaborer un plan d'action afin d'améliorer les procédures et prouver que des mesures correctives ont été entreprises.

5.7.2 Audit CTB

Chaque année les comptes de la CTB sont audités par un collège de commissaires. Dans ce cadre ils réalisent également des audits de projets. Le comité d'audit de la CTB peut aussi demander qu'un projet soit audité par l'auditeur interne de la CTB.

5.8 FIN DU PROJET

Bilan Financier

Six mois avant la fin du projet un bilan financier doit être élaboré par la direction du projet selon les procédures de la CTB. Le bilan financier présenté au Comité de Pilotage de clôture doit d'abord être vérifié par la CTB.

Soldes

A la fin du projet, les montants non utilisés en régie ou non versés sur des comptes cogérés tombent en annulation. Le décompte final est vérifié par l'Ordonnateur et par le Coordonnateur. Les deux Parties, signataires de la Convention Spécifique conviendront de la ré affectation des soldes déjà versés sur les comptes cogérés.

Dépenses après Convention

Après la fin de la Convention Spécifique il n'est plus autorisé de faire des dépenses sauf si elles sont liées à des engagements pris avant la fin de la Convention Spécifique et qui sont actés dans le PV de SMCL.

Rapport final

En fin de projet, le Bureau de la Planification du MENRS appuyé par le RAF et l'Assistant Technique établira un rapport final, selon canevas de la CTB, qui devra être approuvé par la SMCL. Ce rapport final sera accompagné des documents de clôture tels que décharge des responsables du projet, liste des derniers engagements, PV de transmission des immobilisés et des archives...

6 THEMES TRANSVERSAUX

Compte tenu de la spécificité de la zone et afin d'assurer une certaine équité et une durabilité de ses effets dans la région, le Projet privilégiera et intégrera les thèmes transversaux suivants :

6.1 GENRE

Dans le discours et dans les plans de développement (INDH, Plans des Ministères, Discours de Sa Majesté le Roi, le nouveau Code de la Famille Moudawana...), le Maroc fait preuve d'accorder une importance au thème de l'empowerment des filles et femmes.

Dans les provinces du Nord, la femme et la petite fille jouent un grand rôle et contribuent de façon substantielle dans la formation du revenu familial. La femme est très active dans les secteurs de l'agriculture, du commerce informel, de l'artisanat (couture, broderie), de la pêche (ramondage des filets) et de l'hôtellerie (femmes de chambre). Ainsi, la petite fille se trouve la plus touchée par l'abandon scolaire en bas âge pour pouvoir aider sa mère. Plusieurs raisons expliquent cet état de fait : l'émigration qui touche principalement les hommes, les habitudes et les mentalités locales, la pauvreté...

De ce fait, la formation et la qualification de la femme et de la petite fille constituent un axe prioritaire. A présent, Le MEFP n'a pas encore adopté une stratégie genre / promotion des filles claire. Cependant il affiche une volonté d'augmenter la participation des filles à la formation par apprentissage. Le projet ne contiendra pas de volet 'genre' séparé puisqu'une meilleure option est l'insertion du thème de manière transversale dans les résultats à atteindre. Au niveau des activités, le 'genre' sera bien accepté par toutes les parties prenantes.

Equilibrer l'offre des formations 'métiers féminins / métiers masculins'

Une des stratégies pour augmenter la participation des filles est de se baser sur les métiers traditionnellement féminins comme la coupe-couture, broderie, coiffure, éducatrice garderies d'enfants, la cuisine, femme de chambre... L'augmentation de la participation des filles revient à assurer qu'il y a un équilibre entre l'offre de formation pour les métiers traditionnellement masculins et les métiers typiquement féminins (augmenter l'offre de formations pour des métiers féminins dans les centres existants ou augmenter le nombre de centres offrant des formations pour ces métiers / augmenter le nombre de formatrices féminines / sensibiliser afin d'attirer plus de filles...).

Dans cette approche, l'insertion des centres de formation de l'AREF pour former des éducatrices des jardins d'enfants, est une bonne option. Ces centres accueillent surtout des filles, et en plus l'établissement des crèches est une stratégie genre en soi, à laquelle le projet contribuerait alors en formant les éducatrices.

Dans la filière de la pêche maritime, la plupart des métiers sont masculins sans beaucoup d'ouverture aux filles. Un seul métier a été défini étant apte à la participation des filles, c'est-à-dire le ramondage (réparation des nasses). Il n'est cependant pas évident de stimuler la participation des filles dans un secteur très masculin et alors une analyse de la demande des filles mêmes devra être élaborée aussi bien qu'une analyse des possibilités d'emploi pour les filles dans ce secteur. En tout cas l'intégration des filles dans ce secteur demandera des stratégies innovatrices.

Dans cens, dans la ville de M'Diq, la Délégation des Pêches maritimes, le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan et la Fondation Mohammed V planifient la réalisation d'un

foyer pour les femmes des pêcheurs et l'établissement d'une crèche pour les enfants, liés au centre de formation pêche. L'objectif est de former les femmes pour la transformation de la pêche et pour la valorisation des produits. Le projet devra suivre ces démarches et considérer l'appui à ce centre de formation s'il cadre dans le mode de la formation par apprentissage.

Les filles rurales

Dans les zones rurales, la formation par apprentissage des filles nécessite une stratégie particulière et innovatrice. La formation par apprentissage comme défini dans la loi 12.00 n'est pas le mode de formation adéquat pour les filles rurales puisque ces filles souffrent d'une mobilité très restreinte pour des raisons culturelles et l'ampleur de leurs tâches dans l'agriculture et dans le ménage ne leur permet pas d'absentéisme. Néanmoins, un des objectifs du MFA est justement « assurer aux jeunes ruraux une formation adaptée aux spécificités du milieu rural ». Si le projet a l'ambition alors d'augmenter le nombre de filles rurales apprenties, la question se pose si le projet se mobilise afin d'adopter une flexibilité au niveau de l'organisation de la formation par apprentissage ?

Pour répondre au problème de mobilité et de transport en milieu rural (problème pour les apprentis et pour les formateurs), la construction ou réhabilitation d'un centre de formation rural à proximité peut être considéré par le projet. Ce centre dépendra de pourrait être lié au centre de formation agriculture 'central'. Cependant, une collaboration étroite avec une contrepartie locale est indispensable (commune, INDH...) pour le maintien et pour l'usage effectif des locaux.

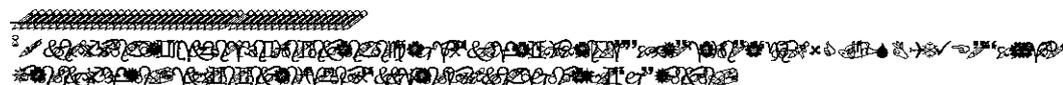
La présence d'une gestionnaire féminine d'un centre de formation, peut fonctionner comme stratégie pour accueillir plus de filles apprenties. La présence des formateurs féminins constitue aussi un avantage pour le recrutement des apprentis filles, d'une part pour rassurer les parents et d'autre part pour jouer un modèle de rôle pour les filles⁵.

La sensibilisation et l'implication des parents sont importantes afin de stimuler les filles et les garçons de participer à une formation. L'implication des mères en particulier dans des 'comités de parents' pourra appuyer l'appropriation de l'image positive de la formation par apprentissage pour les filles.

En matière de Formation par apprentissage, bien que la dimension genre soit étroitement liée à la nature des métiers et en absence d'une politique de l'Etat claire et formelle en ce sens, le projet doit clairement s'inscrire dans la stratégie nationale d'équité entre les sexes, non pas dans le sens de chercher à individualiser et à privilégier la femme, mais dans le sens d'établir une certaine équité différentielle positive et défendre l'intérêt des filles et l'image des filles apprenties.

Dans ce sens, le Projet donnera une attention particulière :

- ✪ L'équité des systèmes d'incitation pour les garçons et les filles apprentis. Dans le contexte où les filles s'occupent de la majorité des activités non-rémunérées, une stratégie genre sera d'assurer un traitement égal sur ce niveau.
- ✪ Aux femmes et jeunes filles rurales que la difficulté d'accès et la pauvreté les excluent du système de formation en général. Une adaptation de la formation par apprentissage aux conditions des femmes et filles rurales devra être recherchée ;
- ✪ Aux métiers féminins en dotant les CFA de formatrices et de gestionnaires femmes ;
- ✪ A l'alphabétisation des jeunes filles analphabètes ;



- ☛ A la désagrégation des indicateurs, de manière systématique, aussi bien en ce qui concerne les apprentis que les formateurs et gestionnaires.
- ☛ A la sécurité des filles apprenties dans les entreprises d'accueil.
- ☛ A l'intégration d'un volet genre dans la formation des formateurs et des gestionnaires.
- ☛ A la sensibilisation genre dans les centres de formation, les entreprises d'accueil et les familles rurales. La sensibilisation pourra être confiée à une ONG ou une association renommée de femmes ou genre.
- ☛ A la promotion d'une image positive des femmes à travers les référentiels et les manuels scolaires.

Synergies à développer

Le Projet mettra à profit les synergies suivantes :

- ☛ Le projet de l'ONG BADES à El Hoceima qui a pour objet l'organisation d'un théâtre de sensibilisation sur le nouveau Code de la Famille ou Moudawana. Le projet, financé entièrement et directement par la Coopération Belge essaie de promouvoir, à travers l'organisation de théâtres, la parité homme-femme dans la langue locale. Le projet pourra rechercher la possibilité d'une activité en commun ou au moins d'un échange sur la question de la parité homme-femme dans la région.
- ☛ Le nouveau complexe de formation Taboula à Tétouan (Entraide Nationale), est très bien équipé et accueillera des filles et des garçons pour des formations par apprentissage diverses. La direction de ce centre a remis une demande d'équiper une garderie d'enfants mais n'a reçu qu'un accord provisoire de l'Entraide Nationale pour organiser l'accueil des enfants des jeunes femmes apprentis. Le projet pourra appuyer le complexe de formation Taboula dans l'équipement et le fonctionnement effectif de la garderie.

6.2 DROITS D'ENFANTS

Le MEFP a conclu une convention cadre avec le Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité et la Ligue Marocaine pour la Protection de l'Enfance, ayant pour objectifs de permettre aux enfants en situation difficile de bénéficier des différents programmes de la formation par apprentissage⁶.

A noter qu'un projet important est en cours d'exécution par le BIT, avec un financement de la DGCD. Ce projet vise à promouvoir le droit des enfants et la lutte contre le travail des enfants (des actions de formation par apprentissage ont été menées avec des ONG).

Un souci important c'est la prévention de l'exploitation des apprentis par l'entreprise d'accueil, en les utilisant comme auxiliaire pratiquement 'gratuit' au lieu de les former effectivement dans le métier. Le renforcement des méthodes de suivi appliquées par les centres de formation devra assurer cette prévention.

En plus, l'apprentissage est régi par un contrat conclu entre le chef d'entreprise d'accueil et l'apprenti ou son tuteur légal et agréé par un Centre de Formation par Apprentissage. Ce contrat définit les droits et obligations des deux parties.

~~Le projet de l'ONG BADES à El Hoceima qui a pour objet l'organisation d'un théâtre de sensibilisation sur le nouveau Code de la Famille ou Moudawana. Le projet, financé entièrement et directement par la Coopération Belge essaie de promouvoir, à travers l'organisation de théâtres, la parité homme-femme dans la langue locale. Le projet pourra rechercher la possibilité d'une activité en commun ou au moins d'un échange sur la question de la parité homme-femme dans la région.~~

Quant aux accidents de travail, le CFA prend en charge l'assurance des apprentis contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

6.3 ENVIRONNEMENT

Le thème transversal de la préservation de l'environnement n'est pas (encore) adopté par le MEFP. Cependant, le secteur de la formation professionnelle et par apprentissage se prête bien à la sensibilisation sur le thème et ensuite pour la multiplication des stratégies en faveur de l'environnement.

✎ Dans le secteur du tourisme (rural surtout) et de l'hôtellerie, il y aura lieu pour la promotion de l'écotourisme d'ici à moyen terme, l'intégration du thème de la conservation de l'environnement dès le début. Dans le secteur d'hôtellerie en général, également, plusieurs points d'attention à l'environnement peuvent être considérés : l'usage des produits d'entretien non polluants, l'usage de l'électricité à économie d'énergie, l'usage de l'eau de façon économe...

✎ Dans les secteurs de l'artisanat, l'agriculture et la pêche, les points d'attention pour l'environnement dépendent de chaque métier et les matières premières / emballages / déchets concernés.

Le thème de la préservation de l'environnement peut être intégré dans le projet en exigeant l'incorporation du thème dans tous les programmes / référentiels / manuels de formation par apprentissage. Le thème peut être traité dans la partie de la formation générale (les 20%)

Compte tenu de la fragilité des écosystèmes de la zone du Projet et la pression démographique (déforestation, cannabiculture abusive, développement du tourisme...), et compte tenu que la préservation des ressources naturelles n'est pas inscrite en tant que thème transversal dans la stratégie du MEFP, le Projet se doit, afin d'assurer une certaine durabilité, d'incorporer ce thème au niveau :

- ✎ des référentiels, programmes, manuels de formation ;
- ✎ de la formation des formateurs ;
- ✎ de l'encouragement des ONG qui militent pour l'environnement (comme Talassemiane à Chefchaouen).

Le thème peut être traité dans la partie formation générale (les 20%) et là où c'est pertinent, le thème devra être intégré de manière plus technique, plus particulièrement dans les métiers ayant un effet immédiat sur l'environnement (menuiserie, hôtellerie, écotourisme, pêches maritimes...)

7 ANNEXES

7.1 CADRE LOGIQUE

Objectif global			
Contribuer à la lutte contre la pauvreté et au développement socio-économique dans 4 provinces au Nord du Maroc par la valorisation des ressources humaines			
Objectif spécifique	Indicateurs	Sources de vérification	Risques et hypothèses
L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorées à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone	<ul style="list-style-type: none"> • 6600 apprentis dont au moins 40% des filles sont formés dans le dispositif des CFA avant fin 2012. • Au moins 80% des lauréats du MFP sont insérés dans le tissu économique à la sortie du CFA (des ces lauréats insérés : 50% de filles et 50% de garçons). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports annuels d'activités du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan. • Les résultats des enquêtes d'insertion des lauréats dans le tissu économique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs ne soient pas suffisamment sensibilisés et convaincus de la nécessité d'appliquer le MFA telle que définie par la loi 12-00. • Le suivi, sur le terrain, de la formation en entreprise des apprentis ne soit pas effectif. • Les chefs d'entreprise continueront à verser aux apprentis des allocations mensuelles incitatives et qu'il y aura un respect mutuel des contrats d'apprentissage. • Le plan de développement du tourisme dans le Nord est mis en place comme prévu (notamment le tourisme rural). • La stratégie de l'Etat en matière de généralisation du préscolaire notamment en milieu rural et la stratégie du Ministère chargé du développement social sont opérationnalisées. • Les jeunes lauréats restent dans la zone et sont insérés dans les métiers dans lesquels ils sont formés.

Résultat 1	Indicateurs	Sources de vérification	Risques et hypothèses
L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation avec le marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie de communication sur le MFA est élaborée et mise en œuvre à partir de janvier 2009. • Une cellule adéquation MFA- emploi est opérationnelle au niveau du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan à partir de septembre 2009. • Les apprentis insérés dans la vie active et leurs employeurs sont satisfaits de la qualité de la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports sur les activités réalisées. • Les rapports d'activités de la cellule adéquation MFA-emploi. • Les procès verbaux des réunions effectuées. • Les rapports des études de suivi effectuées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le MEFP encourage les opérateurs du MFA (ONG compris) à développer la formation de proximité et à adapter le MFA aux spécificités du monde rural (avec une attention particulière pour la femme et la petite fille rurale). • Le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan joue pleinement son rôle en ce qui concerne l'animation de la cellule adéquation MFA-emploi et de l'espace de concertation entre les acteurs du MFA.
Résultat 2	Indicateurs	Sources de vérification	Risques et hypothèses
Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, animateurs et conseillers, maîtres d'apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les managers des CFA concernés sont formés sur le management de la qualité de la formation par apprentissage avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours. • Au moins 100 formateurs soit 20 par secteur de formation sont formés sur les plans techniques et pédagogiques avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours. • Au moins 30 formateurs animateurs de sessions de formation de maîtres d'apprentissage sont formés avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants. • Les rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants. • Les rapports sur les activités réalisées avec la liste des participants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les formateurs et les maîtres d'apprentissages sont motivés pour le MFA. • La mobilisation des ressources humaines nécessaires pour l'encadrement des actions de formation à entreprendre ne suit pas le planning du Projet.

Résultat 3	Indicateurs	Sources de vérification	Risques et hypothèses
Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 15 programmes sont élaborés, adaptés ou révisés selon l'APC et validés. • 80% des programmes élaborés sont implantés. • Tous les guides de résumé de cours et de travaux pratiques élaborés sont traduits en arabe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports de validation des référentiels. • Rapports sur les activités réalisées avec la liste des référentiels implantés. • Rapports sur les activités réalisées avec la liste des guides traduits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les marchés de service pour l'élaboration et l'implantation des programmes de formation sont engagés à temps. • Les CFA disposent des moyens nécessaires pour l'implantation des programmes.
Résultat 4	Indicateurs	Sources de vérification	Risques et hypothèses
Les CFA sont renforcés en équipement	<ul style="list-style-type: none"> • Les équipements pédagogiques pour l'implantation d'au moins 15 programmes sont acquis et livrés aux CFA concernés avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours. • Au moins 5 espaces de formation de proximité sont équipés d'unités mobiles avant la fin du projet dont 40% à mi-parcours. • Plus de 80% des utilisateurs de ces équipements pédagogiques en sont satisfaits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les PV de réception des équipements. • Rapports des CFA et du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan sur les activités réalisées. • Rapports des CFA sur les activités d'implantation réalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les marchés de fournitures pour l'acquisition des équipements sont engagés à temps. • Les CFA disposent des moyens nécessaires pour l'installation et l'utilisation des équipements.

7.2 CALENDRIER INDICATIF D'EXÉCUTION

Objectif spécifique :		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
L'employabilité et l'insertion des jeunes déscolarisés dans 4 provinces au Nord du Maroc sont améliorées à travers le développement de la formation par apprentissage dans cette zone						
Résultat 1 L'orientation et le suivi des apprentis sont renforcés pour garantir une bonne qualité de la formation et une meilleure adéquation avec le marché de l'emploi	R1A1 : Appui à la mise en œuvre d'une stratégie de communication et de sensibilisation à l'attention de tous les acteurs et opérateurs du MFA					
	R1A2 : Appuyer le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan dans l'établissement et l'opérationnalisation d'une cellule « adéquation MFA-emploi »					
	R1A3 : Réaliser des études sectorielles / préliminaires sur les métiers (a) porteurs, (b) émergents et (c) en voie de disparition.					
	R1A4 : Appuyer le Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan dans la création et l'opérationnalisation d'une plate-forme de concertation avec les acteurs concernés.					
	R1A5 : Développer les compétences des formateurs et cadres chargés du suivi de la formation pratique des apprentis					
Résultat 2 Le perfectionnement du personnel encadrant le MFA est amélioré (gestionnaires, formateurs, formateurs animateurs et conseillers, maîtres d'apprentissage)	R2A1 : Elaborer un programme global d'animation et de formation des ressources humaines chargées du MFA					
	R2A2 : Former les managers des CFA sur le management de la qualité de la formation					
	R2A3 : Renforcer les compétences techniques et pédagogiques des formateurs et des formatrices des CFA					
Résultat 3 Des référentiels du MFA selon l'APC sont élaborés et implantés	R2A4 : Assurer la formation maîtres d'apprentissage et des formateurs / formatrices animateurs de session de formation de maîtres d'apprentissage					
	R2A5 : Renforcer les compétences du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan en matière de pilotage et d'évaluation du MFA.					
	R3A1 : Former un groupe de formateurs/formatrices ressources par secteur de formation concerné ainsi que les cadres du Service Extérieur de la Formation Professionnelle de Tétouan sur l'élaboration des programmes selon l'APC					
	R3A2 : Identifier les métiers porteurs dans les secteurs visés et élaborer avec le groupe des formateurs ressources des référentiels métiers et de formation en relation avec le tissu économique régional.					

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
R3A3 : Valider et faire approuver les référentiels établis par le Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle et les diffuser à l'échelle nationale.					
R3A4 : Implanter, au niveau des CFA les programmes de formation élaborés					
R3A5 : Appuyer la traduction en arabe et la diffusion des imprimés techniques et pédagogiques aux maîtres d'apprentissage et aux apprentis					
R4A1 : Déterminer les besoins en équipements pour l'implantation des programmes élaborés					
R4A2 : Acquérir et livrer les équipements aux CFA concernés					
R4A3 : Mettre en place un comité de suivi pour une gestion optimale des équipements fournis					
R4A4 : Équiper pour une meilleure proximité des espaces de formation délocalisée					
R4A5 : Analyser les possibilités de création et les modalités de gestion d'un pool d'équipement commun					
Résultat 4 Les CFA sont renforcés en équipement					

7.3 PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES

7.3.1 Le responsable du projet

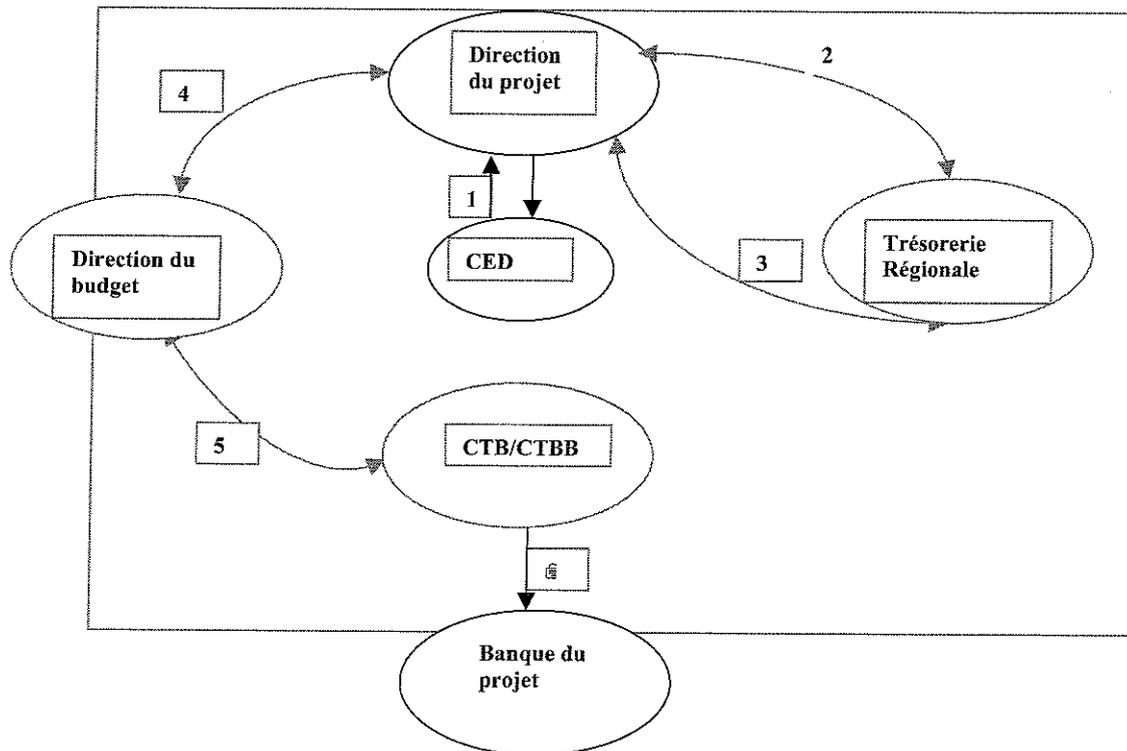
Description des tâches	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Responsable de la production des résultats inscrits dans le cadre logique du Document Technique et financier. ✎ Responsable de la mise en œuvre, le suivi des activités et la rédaction des rapports les concernant. ✎ Il/elle dirige les activités du projet et veille à leur exécution. ✎ Responsable de la gestion comptable et financière et des rapports qu'il doit présenter au contrôleur de la CTB.
Qualifications requises	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Diplôme Universitaire (Bac+5) en Sciences de l'éducation, psychologie en entreprise et/ou spécialisation dans le champ de la formation professionnelle.
Compétences requises	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Maîtrise parfaite de la langue Française et bonne aptitude rédactionnelle ✎ Maîtrise de la langue Arabe. La connaissance du rifain serait un atout ✎ Grande aptitude à travailler en équipe et capacité de management et d'organisation ✎ Bonne maîtrise des logiciels courants (WORD, EXCEL, ...) ✎ Empathie et flexibilité.
Expérience requise	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Au moins 10 ans dans le domaine de la formation dont 5 en formation professionnelle ✎ Expérience prouvée en montage et gestion de projets de développement (planning, administration, budgétisation...) ✎ Expérience prouvée dans les appels d'offres et l'attribution de marchés publics.
Lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✎ La Région du Nord du Royaume du Maroc (Tétouan, Chefchaouen et Al Hoceima)
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ✎ 5 ans à temps plein



7.3.2 Le Coresponsable du Projet

<p>Description des tâches</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Co-responsable de la production des résultats inscrits dans le cadre logique du Document Technique et financier. ✎ Il/elle assiste le chef de projet dans la mise en œuvre, le suivi des activités, et la rédaction des rapports les concernant. ✎ Il/elle participe à la conduite des activités et à leur exécution dans le domaine de l'établissement des référentiels et de la formation des ressources humaines. ✎ Il/elle organise la comptabilité du Projet à présenter mensuellement au contrôleur de la CTB.
<p>Qualifications requises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Diplôme Universitaire (Bac+5) en Sciences de l'éducation, psychologue en entreprise et/ou spécialisation dans le champ de la formation professionnelle.
<p>Compétences requises</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Maîtrise parfaite de la langue Française et bonne aptitude rédactionnelle ✎ Grande aptitude à travailler en équipe et capacité de management et d'organisation ✎ Bonne maîtrise des logiciels courants (WORD, EXCEL, ...) ✎ Empathie et flexibilité
<p>Expérience requise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ Au moins 10 ans dans le domaine de la formation dont 5 dans le champ de la formation professionnel. ✎ Connaissance des systèmes de formation par apprentissage, formation alternée, compagnonnage, ✎ Expérience en pédagogie par objectifs, en pédagogie participative, en animation de classes-ateliers. ✎ Une expérience dans les pays du Maghreb serait un atout.
<p>Lieu de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ La Région du Nord du Royaume du Maroc (Tétouan, Chefchaouen et Al Hoceïma)
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✎ 5 ans à temps plein

7.4 CIRCUIT DE PAIEMENT PAR REMBOURSEMENT AU TRÉSOR



<p>1 (préalable, cf procédure des marchés)</p>	<p>Avec l'assistance du responsable administratif du maître d'ouvrage, et après établissement des CPS et règlements de consultation, la Direction du projet (DP) communique les copies du CPS et du RC à la CTB pour un avis de non objection (ANO).</p> <p>Une fois les PV signés et le marché établi et signé par l'attributaire, la CTB est saisie pour donner son accord pour engager le marché.</p> <p>Après visa du marché par le CED, il est soumis à l'approbation des autorités compétentes. Le Représentant Résident de la CTB à Rabat donne son approbation pour toutes les dépenses dont les montants sont supérieurs à 200.000 Dirhams.</p>
<p>2</p>	<p>la Direction du projet (DP) remplit le Bordereau d'Emission (BE), en deux exemplaires originaux. Ce formulaire peut être retiré auprès du service comptabilité du maître d'ouvrage. Y sont repris une description de la dépense et les détails de son imputation. La DP y appose en outre son cachet « Projet</p>

	<p>financé » et y adjoint :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Une copie du marché ou de la commande et des pièces justificatives s'y rapportant ☛ Une copie de l'avis de non-objection de la CTB, le cas échéant ☛ Le Mandat de Paiement, en un exemplaire unique. Signé par le sous-ordonnateur du Département ministériel ou son délégué, ce mandat ordonnance le paiement d'une commande ou d'un marché⁷. ☛ L'Avis de crédit, en un exemplaire unique. Signé par le sous-ordonnateur du Département ministère ou son délégué, ce dernier sera transmis par la Trésorerie Régionale à l'adjudicataire de la commande ou du marché. <p>Ces documents sont transmis à la Trésorerie Régionale (TR)</p>
3	<p>Si le dossier présente des lacunes, un complément d'information est demandé à la DP.</p> <p>Si le dossier est complet, la TR procède à la liquidation de la facture ou du décompte et vise le BE. Elle en garde un exemplaire et retourne le second exemplaire du BE à la DP.</p>
4	<p>Dans un délai de dix jours à compter de la réception du BE, la DP transmet à la Direction du Budget (DB) une demande de remboursement accompagnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ d'une copie du marché ou de la commande, des pièces justificatives s'y rapportant et, le cas échéant, une copie de l'avis de non objection établi par la CTB; ☛ d'une copie du BE dûment visé par la TR ; ☛ une attestation de paiement signé par l'adjudicataire du marché ou de commande.
5	<p>Suite à l'examen de ces documents, la DB établit une demande de remboursement au bénéfice du maître d'ouvrage du projet et l'adresse à la CTB, accompagnée des documents visés au point 3 ci-dessus.</p>
6	<p>Suite à l'examen de ces documents, la CTB contresigne la demande de remboursement et la transmet à la banque du projet pour paiement.</p>
7	<p>La CTB transmet une copie scannée de l'avis de débit à la DP et à la DB pour information.</p>

⁷ Il y a une nette distinction à faire entre l'ordonnateur et le co-ordonnateur cités dans la Convention Spécifique et le sous-ordonnateur qui est avant tout un fonctionnaire du département concerné par le projet à qui son administration lui a délégué les pouvoirs d'engager, de mandater et de liquider des crédits.

7.5 GLOSSAIRE DES TERMES SPÉCIFIQUES

Approche par compétence :

Il s'agit d'une méthodologie d'élaboration et d'implantation des programmes de formation professionnelle. Elle consiste à définir, sur la base de la situation de travail en concertation avec les professionnels, un métier (ou un poste de travail), à formuler les compétences requises pour occuper ce poste, à élaborer, sur la base des compétences décrites, le programme d'études de ce métier (ou poste de travail), à préparer les guides de mise en oeuvre de ce programme pour l'implanter dans un établissement de formation.

Formateur :

Le formateur est littéralement celui qui « forme » c'est-à-dire, qui configure une nouvelle manière d'être. Il entraîne par son action l'apparition chez le formé d'un état qui n'existait pas auparavant. Le formateur enseigne (un métier...) et éduque tant au niveau technique qu'au plan humain.

Formation professionnelle :

La Formation Professionnelle est une formation théorique et pratique dispensée au sein des Établissements de Formation Professionnelle, au moyen de connaissances générales, professionnelles et technologiques, débouchant sur une qualification à occuper un métier ou un poste de travail et pouvant être sanctionnée par un diplôme. Cette formation peut-être initiale ou continue dans le cadre du perfectionnement.

Formation professionnelle par alternance (FPA) :

Il s'agit d'une formation professionnelle initiale qui se caractérise par le fait qu'elle se déroule parallèlement dans deux espaces distincts et complémentaires : l'entreprise à raison au moins de la moitié de sa durée totale, l'établissement de formation pour le tiers au moins de sa durée. L'entreprise et l'établissement contribuent conjointement à donner la meilleure qualification possible aux stagiaires. (Loi N°36-96 du 21 juin 1996°

Formation professionnelle résidentielle :

Il s'agit d'une formation professionnelle initiale qui se caractérise par le fait qu'elle se déroule principalement dans un établissement de formation professionnelle. Elle est généralement complétée par des stages et des visites techniques dans des entreprises.

Formation qualifiante et formation diplômante :

La formation qualifiante reconnaît à un ouvrier ou à un artisan, une valeur professionnelle pour l'exercice d'un métier sans que pour lui soit pour autant délivré un « titre ». Elle est généralement d'une durée plus courte qu'une formation diplômante. La formation diplômante confère au récipiendaire un degré de formation reconnu dans un secteur donné, par une organisation qui délivre le titre correspondant à cette formation.

Maître d'apprentissage :

Dans le cadre de la formation par apprentissage, le maître de stage, le maître d'apprentissage est la personne qui assure l'encadrement de l'apprenti lors de sa formation en entreprise et qui satisfait aux conditions fixées par voie réglementaire pour assurer cette fonction.

Mode de formation par l'apprentissage (MFA) :

MFA = mode de formation par l'apprentissage à ne pas confondre avec le mode de par alternance(FPA)

Le mode de formation par apprentissage régie par la loi N° 12-00 du 19 mai 2000 est un mode de formation se déroulant principalement en entreprise pour 80% du temps de formation et en Centre de formation par apprentissage (CFA) pour au moins 10%. Il vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification professionnelle favorisant leur insertion dans la vie active. La durée de l'apprentissage ne peut excéder trois ans.

Opérateurs de formation :

En matière de formation professionnelle par apprentissage, les opérateurs de formation regroupent, toutes les organisations habilitées, selon les dispositions de la loi 12.00, à dispenser cette formation : l'OFPPPT, les Départements Formateurs Ministériels, les institutions publiques et privées habilitées (les chambres professionnelles, les entreprises...)

Référentiel de compétences :

Partant de l'analyse de la situation de travail d'un métier ou d'un poste de travail, le référentiel de compétences établit au regard des tâches et opérations décrites qui constituent le profil de ce poste, les compétences requises pour l'occuper et donc les compétences à acquérir pour se qualifier à ce poste

Référentiel de formation :

Partant du référentiel de compétences, le référentiel de formation traduit les compétences décrites (dans le référentiel de compétences) en programme de formation avec les guides de mise en oeuvre de ce programme.

7.6 ORGANISATION DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Dans le cadre de la mise en place des recommandations de la Charte Nationale de l'Education et de la Formation, le SEFP a élaboré un arsenal juridique complet visant la réglementation de ce nouveau mode de formation⁸.

Définition

Les articles 1 et 3 de la loi n° 12-00, stipulent que l'apprentissage est un mode de formation basé sur une formation pratique en entreprise à raison de 80% au moins de sa durée globale, complétée pour 10% au moins de cette durée, par une formation générale et technologique. Elle est organisée :

- ✎ dans le cadre de conventions conclues avec l'administration :
 - ✎ par toute chambre ou organisation professionnelle
 - ✎ par toute entreprise publique ou privée
 - ✎ par toute association créée conformément à la législation en vigueur
- ✎ par tout établissement de formation professionnelle relevant de l'Etat ou agréé par lui, à cet effet
- ✎ par tout organisme public assurant une formation qualifiante

Ainsi, l'apprentissage ouvre la voie aux organisations et chambres professionnelles, aux entreprises et aux associations pour jouer le rôle d'opérateur de formation dans le cadre de conventions avec l'Etat.

Conditions à satisfaire par les candidats et les entreprises d'accueil

L'originalité pour le dispositif de la formation par apprentissage, est qu'à part la condition d'âge minimale de 15 ans toutes les autres conditions d'accès pour les jeunes sont arrêtées par métier et qualification par arrêté ministériel en fonction des spécificités de chaque métier et des populations cibles. Cette souplesse permet d'adapter l'offre de formation aux niveaux scolaires des jeunes et des exigences des petites et moyennes entreprises.

Les conditions d'accès sont définies comme suit⁹:

- ✎ Etre âgé de 15 ans à 30 ans (35 ans pour le secteur agricole et 40 ans pour le secteur de la pêche maritime).
- ✎ Avoir le niveau Baccalauréat pour les métiers sanctionnés par un diplôme de technicien.
- ✎ Avoir le niveau de la 3ème année de l'enseignement secondaire collégial pour les métiers sanctionnés par un diplôme de qualification professionnelle.
- ✎ Avoir le niveau de la 6ème année de l'enseignement primaire ou un certificat de l'éducation non formelle délivré par le ministère de l'Education Nationale pour les métiers sanctionnés par un diplôme de spécialisation professionnelle.
- ✎ Avoir le certificat d'alphabétisation ou un minimum de compétences en matière de lecture et d'écriture pour les formations qualifiantes.

⁸ Les principales dispositions de la Loi n°12.00, portant institution et organisation de l'apprentissage, promulguée par le Dahir n°1.00.206 du 15 Safar 1421 (19 mai 2000).

⁹ Publié en septembre 2006 au Bulletin Officiel et abrogeant l'Arrêté n°1757-03 du 17 septembre 2003.

Pour les chefs d'entreprises, trois conditions doivent être satisfaites pour accueillir les jeunes :

- ✎ Etre âgé de 20 ans au moins.
- ✎ Déléguer un maître d'apprentissage pour encadrer les apprentis ou s'en charger lui-même.
- ✎ Etre de bonne moralité.

Le maître d'apprentissage, doit à son tour satisfaire les conditions suivantes :

- ✎ être employé de l'entreprise.
- ✎ posséder les aptitudes et les qualifications requises pour exercer le métier.
- ✎ justifier d'une expérience minimale de 2 ans dans l'exercice du métier.
- ✎ avoir la capacité pédagogique de transmettre son expérience professionnelle à l'apprenti.
- ✎ avoir une bonne moralité.

Contrat d'apprentissage, durée et sanction de la formation

L'apprentissage est régi par un contrat conclu entre le chef d'entreprise d'accueil et l'apprenti ou son tuteur légal et agréé par un centre de formation par apprentissage (CFA). Ce contrat définit les droits et les obligations des deux parties.

- ✎ La durée de l'apprentissage varie d'un an à deux ans en fonction des métiers et des qualifications, objet de la formation par apprentissage.
- ✎ L'apprentissage peut être sanctionné selon les métiers et les qualifications, soit par un diplôme de formation professionnelle de niveau spécialisation ou qualification soit par un certificat reconnaissant les acquis professionnels du jeune.
- ✎ Le chef de l'entreprise d'accueil est tenu de verser à l'apprenti une allocation mensuelle fixée, dans le contrat d'apprentissage, en accord avec ce dernier ou son tuteur. Le montant de cette allocation peut être inférieur au SMIG et peut être révisé durant la période de formation.

Mesures d'encouragement pour l'entreprise d'accueil

- ✎ Non-assujettissement des apprentis au régime de la CNSS.
- ✎ Prise en charge, par le CFA, de l'assurance des apprentis contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- ✎ Exonération de la taxe de formation professionnelle au titre des allocations octroyées aux apprentis.
- ✎ Prise en charge par l'Etat de la formation des maîtres d'apprentissage.
- ✎ Engagement de l'apprenti à travailler pour le compte du chef d'entreprise pour une durée convenue entre les deux parties.

Octroi, par l'Etat, d'une contribution financière aux entreprises de l'artisanat qui accueillent des apprentis dans les métiers et qualifications fixés par l'administration et l'exonération de cette contribution de tout impôt, droit et taxe.

