

**II<sup>e</sup> CONFERENCE INTERNATIONALE  
DU RESEAU « FORMATION AGRICOLE ET RURALE » (FAR)  
« Rôle des acteurs dans l'orientation et le fonctionnement des dispositifs de  
formation rurale pour le développement »  
TUNIS – 19 au 23 mai 2008**

**DISPOSITIF D'INSERTION EN AGRICULTURE – Cas du maroc**

*Intervention de monsieur M. Jamal BOUJENDAR, Chef de la Division de l'Adéquation Formation-Emploi,  
Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, Royaume du Maroc*

**1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE**

Depuis plusieurs décennies, l'enseignement agricole a joué un rôle important dans le développement du secteur agricole que se soient dans le domaine de l'encadrement ou celui de transfert de technologies aux agriculteurs contribuant aux progrès enregistrés dans le développement du secteur agricole.

Les ingénieurs et les techniciens, lauréats de l'enseignement agricole ont constitué le socle des ressources humaines qui, depuis la formation de l'Etat marocain, ont contribué au développement du secteur agricole et à la conception et à la mise en œuvre des politiques agricoles qui se sont succédées.

Le dispositif de l'enseignement agricole a été mis en place pour assurer un double objectif :

- un objectif social, par l'acquisition d'une qualification professionnelle facilitant l'insertion dans le monde du travail et permettant ainsi une promotion socioprofessionnelle;
- un objectif d'efficacité économique, visant à former une main d'œuvre qualifiée susceptible de répondre au mieux aux besoins en compétence du secteur agricole en vue d'améliorer ses performances et sa compétitivité.

Il comprend 3 établissements d'enseignement supérieur, 41 établissements de formation professionnelle et 9 lycées agricoles de formation technique agricole, pour constituer le principal opérateur de formation en milieu rural.

Depuis sa création, le dispositif a formé des effectifs importants composés de :

13.092 cadres supérieurs : 5.679 ingénieurs d'Etat, 4.235 ingénieurs d'application, 1.047 médecins vétérinaires et 2.043 techniciens ;  
3.572 agents techniques, 7.202 adjoints techniques, 8.823 ouvriers qualifiés, 8.269 techniciens, 957 techniciens spécialisés, 3.705 ouvriers spécialisés par apprentissage et 2.532 bacheliers en sciences agronomiques.

Le nombre de lauréats annuel est, en moyenne, 300 ingénieurs et docteurs vétérinaires, 1700 techniciens et techniciens spécialisés et 500 ouvriers qualifiés.

Le taux d'insertion actuel de ses lauréats dans la vie active est de plus de la moitié pour le niveau supérieur alors que celui des lauréats de la formation professionnelle agricole est en moyenne de 60%, dont un grand nombre est inséré dans le secteur agricole (54% au niveau national tout secteur confondu).

Avant 1984, les diplômés de ce dispositif étaient formés et recrutés pour les besoins de l'Administration, mais avec le désengagement de l'Etat dans le cadre du programme d'ajustement structurel, la question de leur emploi se posait avec acuité.

En fait, outre la question de placement des lauréats, le Ministère de l'Agriculture agit dans une optique de développement et de valorisation des ressources humaines du secteur agricole, dans laquelle l'insertion des lauréats ne constitue que le côté visible. Car même si on arrive à un taux d'insertion de 100% de ces lauréats, on n'aura résolu qu'un aspect de la question. Deux aspects déterminants dans l'évolution du secteur agricole resteront posés : la préparation de la succession des exploitants agricoles, dont la plupart ont un âge avancé et sont analphabètes, et la mise à niveau des compétences des ressources humaines déjà en activité.

Il faut ajouter à cela l'insuffisance du nombre des établissements de formation en milieu rural face aux demandes en formation des jeunes ruraux et notamment les fils d'agriculteurs. Le dispositif de l'enseignement agricole reste le principal opérateur de formation en milieu rural avec 41 établissements de formation professionnelle, pour presque la moitié de la population du pays, face à une jeunesse rurale qui se trouve, de plus en plus, en rupture de scolarité, dont le seul refuge reste l'émigration.

Plusieurs réformes de l'enseignement agricole ont été adoptées qui ont concerné aussi bien l'enseignement supérieur agricole que la formation professionnelle dont les plus récentes celles mises en œuvre dans le cadre de la réforme nationale de l'enseignement supérieur et dans le cadre de l'implantation de l'approche par compétence, en vue d'orienter les programmes futurs de la formation vers les besoins du secteur productif.

Plus particulièrement pour la question de l'insertion des jeunes en agriculture, le Ministère a entrepris des démarches ayant permis :

- d'élaborer une stratégie d'intervention, dont les éléments ont été concrétisés à partir du Plan de développement économique et social 2000-2004, à travers deux programmes : (i) en amont de la formation, l'observation des métiers agricoles permettant d'adapter, en permanence, les filières et les programmes de formation aux besoins du secteur agricole et aux exigences de l'insertion des lauréats dans la vie active, et (ii) en aval de la formation, la promotion de l'insertion et de l'auto-insertion des lauréats des établissements de formation agricole ;
- de dynamiser le dispositif d'insertion dans le secteur agricole, mis en place depuis 1994, et constitué par des cellules régionales de l'adéquation formation-emploi, domiciliées dans les établissements de la formation professionnelle agricole et les cellules promotion de l'emploi des jeunes, dans les structures régionales et provinciales du Ministère, et dont les activités sont coordonnées au niveau central par la Division de l'Adéquation Formation-Emploi.

Les cellules régionales sont chargées, en collaboration avec les organismes de développement et les Chambres d'Agriculture, de réaliser des enquêtes sur les besoins en formation de leurs régions et de suivre l'insertion et le cheminement professionnel de leurs lauréats.

Les cellules de promotion de l'emploi sont chargées de l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes, porteurs de projets agricoles, ainsi que de la formation et l'accompagnement dans leurs démarches d'installation auprès des organismes concernés.

Un contexte national actuel favorable devront permettre de reconforter les missions du dispositif de l'insertion en agriculture, notamment par le lancement du « Programme National Initiative Emploi », dont la gestion a été confiée à l'Agence Nationale de Promotion de l'emploi et des Compétences « ANAPEC » et des chantiers amorcés pour la création de la Toute Petite Entreprise, ce qui a permis la montée en puissance des Associations de Micro Crédit (AMC) ;

Malgré cela la dynamique d'insertion des jeunes en agriculture reste faible. Elle s'explique d'une part, par le fait que le programme national de l'emploi constitue un modèle unique dont les programmes ont peu profité aux lauréats de l'enseignement agricole et, d'autre part, par le recrutement limité des diplômés agricoles par les chefs d'exploitations et entreprises agricoles.

Compte tenu de ces considérations, et afin de palier à cette situation, des chantiers structurants pour dynamiser le dispositif d'insertion en agriculture, quoique qu'ils soient à leur début, ont été rendus possibles grâce à l'appui de la coopération internationale et le partenariat avec les acteurs publics qui oeuvrent dans le

domaine de l'insertion, les organisations professionnelles agricoles et les ONG, et ce, en agissant sur l'emploi par l'amélioration de la qualité et la pertinence de la formation et sur l'amélioration de l'employabilité des lauréats agricoles.

Toutefois, ces chantiers n'auront d'impact que si ils s'inscrivent dans une réforme du dispositif de la formation agricole pour affronter les défis et les enjeux du contexte actuel, notamment, en ce qui concerne :

- la formation et l'insertion professionnelle des différentes catégories des jeunes ruraux qui constituent la future génération des agriculteurs de demain et des leviers pour un développement durable de l'élément humain du milieu rural. Face aux restrictions budgétaires et la capacité formative du dispositif actuel, ceci ne pourra être rendu possible qu'à travers une implication effective des acteurs régionaux, les organisations professionnelles et les composantes de la société civile, dans l'organisation et le financement de la formation ;

- l'accompagnement de la mise en œuvre de la stratégie de développement du Ministère de l'Agriculture dont les contours ont été fixés par le « Plan vert », lancé par sa Majesté le Roi, lors des premières assises de l'agriculture tenues le 22 avril 2008, notamment en ce qui concerne la promotion de l'investissement et la création d'entreprises en agriculture ;

- l'adaptation à l'évolution de l'environnement du secteur agricole, induite notamment par les accords commerciaux de libre échange avec l'Union Européenne, les Etats Unies d'Amérique..., et qui requière la satisfaction de nouveaux besoins en formation pour accompagner la mise à niveau du secteur agricole. On citera à titre indicatif et non limitatif, l'amont et l'aval de la production, la conservation et la gestion durable des ressources naturelles, le contrôle de la qualité, la traçabilité qui doivent constituer dans l'avenir des éléments de restructuration des filières de formation.;

- la charte de l'éducation et de la formation et les programmes sectoriels des autres ministères (Enseignement Supérieur, Formation Professionnelle, Aménagement du Territoire, etc) ;

Pour mieux cerner ces différents éléments, et formuler des recommandations sur les adaptations que doit entreprendre le dispositif de la formation agricole pour tenir compte de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, sera présentée, ci-après, une description sommaire du secteur agricole et celui de l'emploi au Maroc, en mettant l'accent sur les ressources humaines agricoles et rurales, avant de présenter le dispositif d'insertion en agriculture, avec ses acquis, ses contraintes et ses chantiers en cours.

## **2. LE SECTEUR AGRICOLE**

### **2.1 Perspectives d'évolution**

Depuis l'indépendance l'agriculture marocaine a connu de grands tournants qui ont marqué des marges de progrès non négligeables : les années 60 avec une agriculture paysanne qui a reçu un encadrement intensif avec une intervention de l'Etat omniprésent, les années 70 caractérisées par le lancement des grands projets d'infrastructures et d'aide massive à la production agricole, les années 80 marquées par l'ajustement structurel et par de nombreuses sécheresses et caractérisées par un rôle plus prononcé des organisations professionnelles et des ONG.

Malgré les efforts déployés, l'agriculture marocaine est restée confrontée à des contraintes de natures diverses qui se traduisent, notamment par l'accès inégal des professionnels du secteur aux marchés des produits et des intrants agricoles, au marché du foncier et au crédit, par une faible compétitivité du secteur liée au sous-financement chronique et par l'absence d'une véritable intégration des professionnels organisés par filière.

Une agriculture contrastée aujourd'hui, d'une part, par la persistance des techniques traditionnelles, d'un système foncier peu modifié, d'analphabétisme encore fort, et d'autre part, par l'émergence d'une strate d'agriculteurs modernes et ouverts à l'innovation et le marché, et une plus grande implication des organisations professionnelles.

L'agriculture de demain doit faire face à plusieurs enjeux :

- l'impératif de la sécurité alimentaire qui s'inscrit d'emblée dans le champ de la politique agricole et qui constitue une prérogative des pouvoirs publics, et relève des attributions de la souveraineté nationale ;
- la mise à niveau et la diversification des produits et des marchés pour s'ouvrir d'avantage sur le marché mondial constituent les principaux enjeux économiques au secteur agricole ;

- l'évolution du secteur agricole doit pouvoir concilier à la fois entre la fonction de production et la fonction environnementale de protection des ressources naturelles. Autrement dit, il s'agit pour l'agriculture d'assurer une gestion durable des ressources naturelles ;
- les impératifs du développement de l'élément humain du milieu rural, dont le secteur agricole constitue le principal catalyseur, qui, sont actions soutenues, aura très peu de chances de s'insérer dans la vie active;
- la mise en œuvre des conventions internationales (lutte contre la désertification, changements climatiques et biodiversité) ratifiées par le Maroc.

Face aux enjeux qui caractérisent le contexte actuel, il s'agit d'arriver à une **agriculture ouverte sur les marchés extérieurs, territorialement diversifiée** en fonction des potentialités des ensembles agro-écologiques (zones irriguées, bour favorable, zones arboricoles, ..) et **sociologiquement plurielle** qui aura à associer des stratégies de production différenciée des catégories d'agriculteurs et enfin une **agriculture durable** qui aura pour credo la préservation des ressources naturelles.

A cet effet, un agenda de réformes a été élaboré par le Ministère de l'Agriculture visant à instaurer une agriculture plurielle selon une stratégie d'intervention basée sur deux axes qui consiste :

- à accompagner et appuyer une agriculture moderne, composée d'une minorité de grandes exploitations agricoles à travers les filières dont les productions sont orientées vers l'exportation et qui seraient soutenues dans le cadre des accords de libre échange;
- et une agriculture traditionnelle, constituée de la grande masse de petites exploitations et qui comprend des filières moins performantes, pour laquelle il s'agit de trouver des mesures compensatoires en fonction de la nature des espaces agro-écologiques et dont l'essentiel des activités sera entrepris dans le cadre d'une politique plus globale du développement rural.

Leur mise en œuvre requière un soutien et un accompagnement de l'Etat concernant la réglementation et le contrôle du secteur, la veille internationale et l'accompagnement du secteur dans les domaines de la formation, du transfert de nouvelles technologies agricoles et de la recherche développement.

La concrétisation de ces réformes ne pourra être rendue possible que si le socle de l'élément humain du secteur agricole et du milieu rural est formé.

Néanmoins, pour affronter les multiples enjeux, il faut des hommes et des femmes formés en conséquence. Si le Maroc dispose d'un appareil éducatif relativement développé, il n'en reste pas moins qu'il est toujours marqué par les orientations d'un passé récent visant à préparer en priorité les personnels des secteurs public et parapublic et les ouvriers agricoles. Dans le contexte actuel, cette mission est dépassée. Il y a donc un besoin d'adaptation du dispositif de formation en place pour à la fois préparer la nouvelle génération d'agriculteurs, des ouvriers agricoles, des professionnels des métiers ruraux, et/ou urbains pour tous ceux qui ne trouveront pas d'insertion professionnelle dans les campagnes. Cet enjeu de l'adaptation du capital humain du secteur agricole marocain pose à la fois des problèmes multiples et en interaction dont la complexité dépasse largement la seule question de la formation. De fait, derrière ces questions se profilent des choix en matière de politique de développement agricole dont la formation n'est qu'un élément.

## 2.2. L'élément humain du secteur agricole

Le développement agricole est l'un des vecteurs fondamentaux de la modernisation économique du Maroc. L'impact décisif de l'agriculture sur le profil et l'intensité de la croissance économique (15,9% dans la formation du PIB, près de 40% de la valeur des exportations et 20% des importations), sa contribution à la création de l'emploi, à l'amélioration des revenus et de la balance des échanges extérieurs, son rôle crucial dans la sécurité alimentaire en font un secteur clé pour une insertion réussie dans la mondialisation.

Le secteur agricole continue d'occuper une place importante dans l'économie marocaine. C'est le principal secteur d'emploi du pays employant près de la moitié des actifs, directement ou indirectement. L'agriculture n'est pas seulement le cadre de vie et de travail des ruraux, elle est aussi un secteur productif dont les forces et les faiblesses déterminent celles de l'économie du pays et, ainsi, les conditions d'existence de sa population.

Les principaux indicateurs qui caractérisent l'élément humain du secteur agricole sont synthétisés comme suit :

- la dominance de la petite exploitation agricole (55% des 1.496.349 chefs d'exploitations agricoles ont une de 3 ha avec 12% de la SAU) et le morcellement excessif rendent difficile l'investissement dans le secteur agricole ;
- le problème de la succession des chefs d'exploitation dont la plupart sont âgés (plus de 60% ont dépassé l'âge conventionnel de la retraite) et analphabètes (81% des chefs d'exploitations et 97% des femmes rurales);
- le faible recrutement des exploitations agricoles de la main-d'œuvre salariée permanente (5,4%), alors que 81,1% d'entre elles utilisent une main-d'œuvre familiale.
- la rupture de scolarité des jeunes ruraux qui quittent le système scolaire (56.000 en 2002) dont la plupart va vers la ville vidant ainsi les campagnes de leurs forces vives;
- la diversité des écosystèmes, des spécificités régionales, les différentes catégories d'agriculteurs, rendent difficiles l'adoption d'un système nationale de l'enseignement agricole et requièrent la mise en place d'une stratégie différenciée d'intervention dans le domaine de la formation agricole;
- la faible dynamique des activités de la femme rurale par manque d'encadrement et d'un accès limité aux services;
- le manque d'encadrement des agriculteurs malgré les efforts déployés qui se traduit par la faible utilisation des facteurs de production, le manque de diversification des systèmes de productions et la non pratique des cultures à haute valeur ajoutée;
- la dominance de l'emploi saisonnier dans les cultures pratiquées et de la main d'œuvre familiale (80% de la main d'œuvre agricole) et le manque d'activités agricole et non agricoles génératrices de revenus;
- la faible implication des collectivités locales, des organisations professionnelles et des composante de la société civile dans l'effort de formation et qui devraient constituer aussi l'essentiel de la demande en formation agricole;
- le faible degré d'utilisation des agriculteurs des facteurs de production (seuls 49% utilisent des engrais, 45% la mécanisation des travaux, 32% les produits phytosanitaires et 15 % les semences sélectionnées).
- un cadre institutionnel et financier actuel peu encourageant pour développer une dynamique d'installation des jeunes promoteurs dans le secteur agricole ce qui aurait permis de préparer la nouvelle génération des agriculteurs de demain, constituée principalement des lauréats de l'enseignement agricole et des fils d'agriculteurs.

### **3. LE SECTEUR DE L'EMPLOI**

#### **3.1 Données générales**

La population marocaine a connu une forte progression quantitative qui est entrée dans la phase ultime de sa transition démographique. Cette progression quantitative s'accompagne d'une importante diversification quant au lieu de résidences et des activités. Si la population urbaine est en forte progression (plus de la moitié de la population est urbaine depuis 1995), la population rurale continue à croître, seule la population agricole a amorcé sa phase de décroît.

Il faut noter les premiers effets du vieillissement de la population : le pourcentage des enfants de moins de 15 ans a diminué de 7% entre 1994 et 2004, et celui des personnes âgées a augmenté de 1%. Cela signifie une forte progression de la population active devant s'insérer professionnellement sous forme d'emplois ou d'auto emplois.

Selon le dernier recensement, le niveau de l'éducation avec un taux d'analphabétisme de 42,7% reste très élevé, malgré les efforts réalisés : 12 Millions de Marocains/nes ne savent ni lire ni écrire, dont 60% en population rurale.

Le taux de scolarisation de 80% est en amélioration. Mais, des efforts sont encore à faire pour augmenter le taux de 68% dans les campagnes, et celui de 77% des filles. Il faut noter aussi le taux élevé de déperdition dans le parcours scolaire, puisque 27% des élèves s'arrêtent dès la fin du primaire, seuls 22% accèdent au secondaire et 5% au supérieur. Ce qui a pour conséquence une population jeune, peu scolarisée, et peu qualifiée pour accéder aux emplois de plus en plus sophistiqués, qu'exige l'économie moderne.

Au niveau des conditions de vie, certes le taux de pauvreté a diminué à 14,2%, mais il concerne en valeur absolue 4,3 Millions de personnes, soit le même nombre de pauvres, qu'en en 1994. De plus, il y a une très grande disparité, puisque certaines régions du pays atteignent un taux de pauvreté de 40%.

En matière d'emploi, le secteur agricole représente encore un poids déterminant dans la structure de l'emploi au Maroc : il fait travailler près de la moitié des actifs occupés (47,8%) sur le territoire national et 81,6% en milieu rural.

Les services correspondent à 32,2% des emplois (60,6% dans les villes contre seulement 9,5% dans les zones rurales). L'emploi industriel ne concerne que 13,8% de l'emploi national et reste essentiellement confinée dans l'ensemble Casablanca-Rabat-Salé-Kénitra-Tanger, représentant les deux tiers des emplois manufacturiers du pays.

Le secteur privé représente 88,2% du total de l'emploi marocain (97,8% en milieu rural, 76,2% en milieu urbain).

Une personne active sur quatre est une femme, en 1997. Même si elle est en constante progression, la mobilisation féminine reste faible d'autant plus que l'emploi non rémunéré reste une forme d'emploi très fréquente en milieu rural, qui concerne 80,2% des femmes occupées (contre 6,2% en milieu urbain).

Le phénomène du chômage se trouve très lié à la question des jeunes et de l'emploi (le sous-emploi plus exactement). Près de deux chômeurs sur trois sont âgés de moins de 30 ans, alors que l'absence de travail touche de plus en plus les diplômés du supérieur. Un autre trait inquiétant du chômage réside dans sa durée, de plus en plus longue : 75,6% des chômeurs, en 1999, étaient sans emploi depuis un an et plus (84,5 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur).

La question du chômage des diplômés, dont les lauréats de la formation professionnelle, est donc un enjeu majeur. Phénomène nouveau, inconnu au début des années 1980 au Maroc, il est considéré comme une manifestation des faiblesses du système éducatif et de la formation en général. Ce phénomène prend une ampleur inquiétante occasionnant des difficultés d'insertion des lauréats.

Deux priorités paraissent devoir rassembler toutes les énergies : l'éducation, par l'éradication de l'analphabétisme, la généralisation et l'amélioration de la qualité de l'enseignement et la lutte contre la pauvreté, par le développement des infrastructures, et la création des emplois et des revenus.

### **3.2 Stratégie de l'emploi**

Face à cette situation, le Maroc a entrepris une stratégie ambitieuse de promotion de l'emploi visant l'amélioration de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de faire accéder le pays à la place qui lui revient dans les processus de mondialisation et d'innovation. C'est parce que les défis de l'emploi sont importants que la société est appelée à se mobiliser et à développer une économie plus compétitive.

La stratégie mise en place par les pouvoirs publics s'articule autour de plusieurs actions concernant l'encouragement de la création entreprises, le soutien à la création d'emplois dans les secteurs privé et associatif par le renforcement des organismes d'appui aux PME, le développement des stages d'insertion à l'emploi et la création des fonctions tutorales et de parrainage tout en développant la capacité d'adaptation du marché du travail aux mutations économiques par l'accélération du développement technologique et la globalisation des marchés.

Pour la mise en œuvre de cette stratégie, il s'agit d'apporter des solutions techniques au problème de l'emploi, mais aussi des solutions d'ordres social et sociétal, en mobilisant les acteurs (l'Etat, l'entreprise, les organisations professionnelles, les ONG, les mouvements syndicaux et les travailleurs). L'objectif est d'obtenir des solutions réelles et durables pour résorber le chômage des jeunes et maîtriser l'ensemble des facteurs favorisant la création d'emplois et la pleine utilisation des ressources humaines.

A cet effet, le Programme National Initiatives Emploi a été mis en place, dont la gestion a été confiée à l'Agence Nationale de Promotion de l'emploi et des Compétences.

Son objectif est l'adoption d'une politique pro-active de l'emploi visant à saisir toutes les opportunités de création de postes d'emploi, appuyer les catégories de demandeurs d'emploi difficilement insérables et

améliorer la gouvernance du marché du travail, en activant le rôle de l'intermédiation et en adoptant des outils de suivi et d'évaluation.

En ce qui concerne l'emploi salarié, l'objectif est d'appuyer l'insertion de près de 105.000 chercheurs d'un premier emploi entre 2006 et 2010, dans le cadre du programme IDMAJ visant à favoriser le 1<sup>er</sup> emploi des diplômés en mettant en place un cadre incitatif pour les employeurs et le programme TAEHIL ayant pour objectif d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi à travers la formation Qualifiante ou de Reconversion

La population cible des deux programmes concerne les diplômés de l'enseignement supérieur, les lauréats de la formation professionnelle et les bacheliers, avec l'obligation de l'inscription préalable, à l'ANAPEC, du chercheur d'emploi depuis au moins 6 mois.

Les employeurs concernés sont les entreprises des secteurs publics et privés et les ONG et les coopératives. Les organismes de formation concernés sont les opérateurs publics et les opérateurs privés agréés.

En ce qui concerne l'appui à l'auto-emploi, le programme « Moukawalati » a été mis en place pour inciter la création des petites entreprises et adopter un système adapté aux besoins des jeunes porteurs de projets de création d'entreprises.

Le programme vise la création de 30.000 petites entreprises à l'horizon de 2010, soit 90.000 postes d'emploi et la pérennisation des entreprises créées durant la phase critique de démarrage.

Outre le Programme National Initiatives Emploi, de nombreux chantiers ont été amorcés pour la création de la Toute Petite Entreprise qui ont permis la montée en puissance des Associations de Micro Crédit (AMC), vers le « crédit individuel spécifique à la création d'entreprises, la mise en place de « fonds de refinancement » et/ou de mécanismes de cautions permettant aux AMC concernées de se procurer des ressources financières aux meilleures conditions du marché ;

Un accompagnement soutenu au niveau régional a été rendu possible en renforçant le « Conseil Régional pour l'Emploi », avec la mise en place de fonds régionaux pour le financement de la création d'entreprises et d'outils de garantie, pour mobiliser les ressources financières locales.

Plus récemment, l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH), lancée par Sa Majesté le Roi Mohamed VI en 2005, est venue couronner l'ensemble de ces efforts.

S'adressant en priorité à plus de 23% de la population rurale et 2% de la population urbaine réparties sur 403 communes rurales et 264 communes urbaines, cette initiative constitue une démarche résolument novatrice de développement global du pays, notamment des zones caractérisées par un retard économique et social prononcé.

L'INDH vise la réduction de la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, à travers des actions visant :

- un soutien aux activités génératrices de revenus,
- le développement des ressources humaines,
- l'amélioration des conditions d'accès aux services et infrastructures de base (éducation, santé, routes, eau et assainissement, protection de l'environnement, etc.),
- le soutien aux personnes en grande vulnérabilité.

La mise en œuvre de l'initiative s'est déjà concrétisée par une série de projets concernant les activités génératrices de revenus et l'accès aux infrastructures sociaux de base.

## **4- DISPOSITIF D'INSERTION EN AGRICULTURE**

### **4.1. Missions et organisation**

L'adéquation formation-emploi est une problématique à double sens :

- L'adaptation de la formation à l'emploi
- L'adaptation de l'emploi à la formation

Elle concerne tous les niveaux de formation et requiert une démarche ascendante du terrain vers le système de formation, indépendamment des niveaux de formation et des établissements.

Le dispositif d'insertion dans le secteur agricole est constitué d'une structure centrale au niveau de la Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement (DERD) et des structures régionales composées de cellules régionales de l'adéquation formation-emploi, domiciliées dans les établissements de formation agricoles et des cellules de promotion de l'emploi des jeunes, dans les services régionaux et provinciaux du ministère.

Il a pour missions d'agir sur l'amont et l'aval de la formation :

- en amont : étude du marché de l'emploi ; définition des profils à former ; détermination des effectifs à former ;
- en aval : mise en relation de l'offre et de la demande ; appui à l'insertion et à l'auto-insertion ; suivi et évaluation de l'impact.

Ses principales attributions consistent à :

- réaliser les études nécessaires au développement de la formation agricole (conception de nouveaux modes de formation, formation pour les projets de développement, évaluation de la rentabilité de la formation, etc..) ;
- étudier les domaines et les axes de partenariat à développer avec les organisations professionnelles agricoles et les ONG, dans le domaine de la formation et l'emploi;
- étudier les mesures nécessaires à l'encouragement de petites et moyennes entreprises de service et de conseil et au développement d'outils favorisant la création de PME en agriculture (identification de créneaux porteurs, élaboration d'une banque de projets et des référentiels technico-économiques,..) ;
- réaliser des enquêtes au niveau des exploitations et entreprises agricoles sur les métiers et sur les possibilités d'emploi ;
- réaliser des enquêtes sur le suivi d'insertion et le cheminement professionnel des lauréats de l'enseignement agricole ;
- assurer l'accueil et l'orientation des jeunes promoteurs, constitués, principalement des lauréats des établissements de formation agricole et des fils d'agriculteurs et les accompagner dans la préparation de leurs projets ;
- élaborer et mettre en œuvre des modules de formations qualifiantes favorisant l'installation des jeunes promoteurs.

## 4.2 Les Acquis

Plusieurs programmes et actions ont été initiés par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, et font état d'un certain nombre d'acquis qui méritent d'être consolidés et renforcés dans le cadre des nouveaux programmes de promotion de la PME. Il s'agit, particulièrement :

- des premières actions de création d'entreprises de service ont été initiées depuis 1996 dans les ORMVA (107 entreprises installées et 221 emplois créés), suivies de l'expérience réalisée dans le cadre de l'opération DAR EL FALLAH (1996-1998) ;
- de la formation d'une génération de jeunes promoteurs constitués des lauréats de l'enseignement supérieur agricole, visant leur installation dans les terres domaniales, dans le cadre d'une convention conclue en 2001 avec le Département de l'emploi (78 lauréats ont intégré le programme et suivent le processus de leur installation) ;
- des expériences prometteuses menées à travers la formation de reconversion des diplômés non agricoles et une ouverture sur des partenaires privés (cas de la Cimenterie de Lafarge) et sur des associatifs telles que les Maisons familiales rurales ;
- un effort soutenu pour les activités génératrices de revenus au profit des femmes rurales, à partir de 2002, ayant porté sur la mise en œuvre de petits projets, notamment, pour les catégories des plus démunies dans divers domaines (petit élevage, maraîchage, valorisation des produits agricoles et des produits des terroirs) ;
- des cellules de promotion de l'emploi mises en place dans les organismes de développement (DPA, ORMVA) et des cellules de l'Adéquation Formation-Emploi dans les établissements de formation agricole, chargées d'accueillir, orienter et accompagner des jeunes porteurs de projets d'installation en agriculture.
- une équipe formée sur l'appui à l'insertion des jeunes promoteurs dans le secteur agricole, ayant élaboré des référentiels technico-économiques et des banques de projets agricoles au service des jeunes promoteurs.



Ces acquis traduisent l'effort déployé en complément au dispositif national de promotion de l'emploi afin de tenir compte des spécificités du secteur agricole et du milieu rural.

L'objectif étant d'assurer une meilleure adéquation formation-emploi, à travers une formation de qualité, orientée vers les besoins des professionnels du secteur agricole, qui constituent le principal employeur de ses lauréats et à travers la mise en place d'outils et de méthodes favorisant l'employabilité de ces lauréats.

#### 4.3 Les contraintes

Au niveau national, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences constitue le principal opérateur de promotion de l'emploi des diplômés. Les produits offerts par cet organisme que ce soit pour l'emploi salarié ou l'auto-emploi, ont peu profité aux lauréats de l'enseignement agricole, tous niveaux confondus.

Plusieurs éléments expliquent cette situation : tout d'abord, les programmes de l'ANAPEC comportent un modèle unique qui ne tient pas compte des spécificités de chaque secteur. Par exemple, les exploitations agricoles, principal employeur des lauréats agricoles, ne remplissent pas les critères d'éligibilité fixés par cet organisme (absence de statut d'entreprises pour bénéficier des mesures incitatives telles que l'exonération d'IGR sur les diplômés recrutés).

En ce qui concerne l'emploi salarié, les agences régionales de l'ANAPEC ne connaissent pas suffisamment les compétences des lauréats agricoles et les lauréats, eux mêmes, ne s'adressent que rarement à ces agences, les considérant comme des agences conçues pour l'insertion en milieu urbain et notamment après les démarches entreprises vouées généralement à l'échec.

Les catégories bénéficiaires sont généralement des diplômés ayant au moins le baccalauréat. Il est à rappeler qu'avec la promulgation de la Loi 12.00 sur l'apprentissage, les jeunes formés sont principalement de niveau CAP et donc non éligibles aux programmes de l'ANAPEC.

L'installation des jeunes en milieu rural constitue un instrument privilégié pour promouvoir l'emploi des jeunes d'une part, et d'autre part pour contribuer à la mise à niveau du secteur agricole.

Toutefois, peu de jeunes s'installent en milieu rural au travers des procédures et des dispositifs. Les raisons expliquant cette situation sont multiples :

- les structures d'information et d'appui sont plus urbaines que rurales, les politiques publiques peu adaptées et parfois de circonstance (programme d'installation des lauréats ingénieurs sur les terres de l'État), l'absence de textes sur la reprise d'exploitations familiales et les procédures de financement longues et inaccessibles ;
- la faible efficacité des dispositifs d'accompagnement et de suivi des jeunes et de leurs projets et absence de coordination entre les différents intervenants (information, conseil technique, formation..), ce qui rend le parcours d'installation du jeune difficile ;
- le déficit de moyens, d'outils et de méthodes pour assurer l'émergence de projets solides, en absence de bases de données sur les opportunités d'installation, qu'il s'agisse de la production ou des services, en relation avec les besoins et le marché;
- la difficulté d'accéder aux moyens de production (foncier et bâti) et aux financements, en absence de mécanismes spécifiques et de cadre juridique adaptés à l'installation des jeunes promoteurs dans le secteur agricole et en milieu rural.
- la faiblesse quasi généralisée des « corps intermédiaires économiques, en milieu rural » (ONG, OPA, ..), chargés de l'accompagnement et du suivi de la Tout Petite Entreprise (ETP), en termes d'appui de proximité géographique, de garanties et de parrainage.

Malgré ces insuffisances, des installations réussies existent. Elles constituent des références dans le domaine et leurs analyses permettent de repérer un certain nombre de conditions favorables (une volonté de s'installer, de bons profils d'entrepreneurs, une formation doublée d'une expérience en entreprise, un réseau familial, amical ou professionnel soutenant le projet d'installation,..).

Des associations de jeunes promoteurs et de développement local commencent à émerger et partagent la volonté de développer leurs territoires et la nécessité de s'occuper du sort des jeunes de leurs localités. Elles constituent de bons relais pour l'information et l'appui aux jeunes et peuvent devenir des acteurs importants pour développer les politiques locales d'installation des jeunes en milieu rural.

Outre le dispositif national de promotion de l'emploi, les possibilités de recrutement direct au niveau des exploitations et des entreprises agricoles et para-agricoles restent très limitées. Ceci pourra être expliqué par plusieurs raisons :

- le manque de canaux de communication entre les établissements de l'enseignement agricole et les professionnels du secteur;
- la faiblesse des revenus dégagés par l'activité agricole et le niveau des salaires exigés par les diplômés sont des justificatifs avancés par les chefs des exploitations agricoles. Il faut ajouter à cela que ces derniers ne savent pas où s'adresser pour trouver les profils demandés au bon moment pour répondre à leurs besoins en compétences ;
- l'absence de mesures incitatives qui consisteraient à conditionner les avantages octroyés par l'Etat aux professionnels par l'emploi par ces derniers de lauréats de l'enseignement agricole.

Face à ces contraintes, et compte tenu du peu de moyens humains et matériels, dont il dispose, le dispositif de l'insertion dans le secteur agricole, a ouvert de nouveaux chantiers pour pouvoir mieux assurer les missions qui lui ont été assignées, en agissant sur la qualité et la pertinence de la formation et en développant de nouveaux outils favorisant l'amélioration de l'employabilité avec l'appui de la coopération internationale et le partenariat avec les acteurs publics et privés qui oeuvrent dans les domaines de la formation et de l'insertion.

#### **4.4. Les chantiers en cours**

##### **4.4.1 L'étude sectorielle de la formation en agriculture, un outil d'anticipation**

Pour adapter le dispositif de la formation professionnelle aux exigences des changements en œuvre dans le contexte national et international et pour pouvoir accompagner la mise à niveau du secteur agricole, un processus de ré-ingénierie de formation visant l'implantation de l'approche par compétence a été mis en place avec l'appui de la coopération Canadienne (Projet ACDI).

Il s'agit d'un processus, depuis les études de planification, jusqu'à l'évaluation des programmes visant à réorienter le dispositif de formation vers le marché du travail et permettant d'aboutir à la définition d'une organisation matérielle et pédagogique appropriée (stratégie pédagogique, mesures d'évaluation, infrastructure, ressources humaines et matérielles).

Dans ce cadre, une étude sectorielle sur le portait du secteur de formation a été réalisée. Il s'agit d'un recueil de données auprès des structures du Ministère de l'agriculture, des organisations professionnelles et des enquêtes auprès des professionnels. Elle sert à mesurer l'écart entre l'offre de formation existante et les besoins en main-d'œuvre du monde du travail et à planifier en conséquence le développement des programmes de formation.

Les résultats de l'étude ont permis de fournir les éléments requis pour une meilleure gestion future du secteur de formation, et ont été à la base du processus de généralisation de l'approche par compétence dans les établissements de la formation professionnelle agricole. Ces résultats ont permis particulièrement de :

- donner une vue d'ensemble sur les activités économiques, en lien avec le secteur de formation, des fonctions de travail du secteur et de leur évolution ;
- décrire les caractéristiques significatives de la main-d'œuvre agricole, l'évolution de l'emploi et les caractéristiques de chacun des métiers agricoles ;
- analyser l'évolution prévisible du secteur agricole et des métiers et professions qu'il comprend ;
- identifier la formation exigée, réelle et souhaitée, par métier ou profession, de la main-d'œuvre en emploi; dégager les besoins de formation initiale et en cours d'emploi ;
- décrire les principales caractéristiques de l'offre de formation existante et de chacune des filières ;
- dégager les constats sur le degré d'adéquation entre les besoins de formation et les formations existantes ;
- élaborer des recommandations sur les activités de développement des programmes à entreprendre (création, modification ou abolition de programmes).

#### **4.4.2 Le partenariat avec les OPA, facteur clé d'insertion**

Dans l'objectif de renforcer leurs capacités d'intervention des organisations professionnelles agricoles (OPA) et de mettre à leur disposition les compétences à même de contribuer à la valorisation des ressources humaines et à la mise à niveau du secteur agricole, une convention a été conclue entre le Ministère de l'Agriculture et la Confédération Marocaine de l'Agriculture et du Développement Rural. Cette association fédère les principales organisations professionnelles du secteur (associations professionnelles et coopératives).

Les axes de partenariats convenus sont de nature à donner une nouvelle impulsion à l'effort de formation et d'insertion en agriculture. Il s'agit de :

- l'accompagnement des OPA membres de la COMADER en vue de contribuer à l'amélioration de leurs capacités d'intervention de leurs ressources humaines ;
- la mise en place d'un répertoire des métiers agricoles selon une nomenclature commune entre les différents intervenants (établissements de formation, ANAPEC, professionnels,...) ;
- l'identification des besoins prioritaires en compétences pour la mise à niveau du secteur agricole que ce soit pour la formation initiale ou la formation en cours d'emploi ;
- la conception et la mise en œuvre des programmes de formation par apprentissage dans les métiers agricoles au profit des fils et filles des agriculteurs adhérents aux associations professionnelles agricoles et au profit de leur main d'œuvre ;
- le renforcement des programmes recherche-développement agricole avec une plus grande implication de la profession, sur tout le processus, depuis la détermination des besoins, jusqu' à la diffusion des résultats.

#### **4.4.3 Les MFR un partenariat modèle avec les acteurs associatifs**

Dans le cadre de la coopération maroco-française, le modèle pédagogique Maisons familiales rurales a été expérimenté au Maroc au titre du Plan 200-2004, pour donner une nouvelle dimension au programme de formation de 300.000 jeunes ruraux et accompagner les composantes de la société civile dans leurs efforts de contribution au développement rural.

Les MFR sont des associations à but non lucratif, ayant pour objectifs l'éducation et la formation des jeunes de leurs terroirs en vue de les insérer localement, soit dans les exploitations familiales ou à travers la création de micro-entreprises

Les associations identifiées ont bénéficié d'un accompagnement associatif et pédagogique intensif de la part de la DERD, en collaboration avec l'Union Nationale des MFR Française pour l'Education et l'Orientation (UNMFREO), ce qui a permis de mettre en place un dispositif pédagogique spécifique aux MFR marocaines.

Son objectif est d'organiser une formation par alternance, sur trois ans, qui s'adresse à des jeunes âgés de 14 à 18 ans qui ont quitté l'école prématurément et permet de leur donner des formations de base et professionnelle, en partant de leur vécu et en cadrant avec leur milieu de vie et de les accompagner dans l'élaboration de leurs projets qui peut être soit la reprise de l'exploitation familiale ou la création de leur propre projet.

L'évaluation à mi-parcours, réalisée dans le cadre de la coopération maroco-française en décembre 2005, avec l'appui de la DERD, a fait ressortir les principaux résultats suivants :

- un mouvement associatif diversifié porteur d'un projet de société visant à récupérer des jeunes en rupture de scolarité, à les former et à les réinsérer dans leurs terroirs, permettant aux MFR de devenir des acteurs de développement rural ;
- un réseau de centres de formation de proximité en cours d'implantation sur le territoire national pour assurer la complémentarité par rapport au dispositif actuel de formation publique en milieu rural ;
- un mode de formation basé sur la pédagogie de l'alternance, conçu dans la recherche action à partir du terrain pour être adapté aux réalités et aux spécificités du monde rural ;
- un label MFR défini à partir des critères et des normes d'éligibilité permettant la sélection des associations porteuses de projets de création et d'être reconnues parmi les 1000 MFR du monde.
- un modèle de partenariat avec le dispositif public de la formation professionnelle agricole dans le domaine de la formation et l'insertion des jeunes dans leur terroir.

#### 4.4.4 la nécessité de développer des outils d'amélioration de l'employabilité

Le projet ALEF (coopération avec l'USAID) dans sa composante Emploi-Formation vise à renforcer la relation entre la formation et l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, dans quatre régions (Grand Casablanca, Chaouia-Ourdigha, Méknès-Tafilalet et l'Oriental), à travers :

Le Plan d'action 2007-2008 du projet ALEF, prévoit, entre autres actions<sup>1</sup>, d'apporter un appui à la redynamisation des observatoires de l'emploi en matière d'insertion des lauréats par :

1) l'accompagnement du renforcement du système de suivi du parcours des lauréats par l'adoption de méthodes d'enquêtes et la conception d'une application informatique permettant de façon régulière de :

- connaître le taux d'insertion des lauréats et identifier les filières de formation et les secteurs employeurs porteurs d'emplois ;
- connaître les caractéristiques des emplois occupés par les lauréats et le degré d'adaptation de la formation à l'emploi ;
- analyser les causes du chômage éventuel des lauréats.

2) l'appui de la DERD et des EFPA, têtes de réseau x, pour la mise en place d'une banque de projets au sein des Cellules de l'Adéquation Formation Emploi et pour le développement des compétences des ressources humaines en matière d'information et d'orientation des lauréats.

Les activités réalisées dans ce cadre ont porté sur :

- une analyse des points de vue des différents intervenants dans le processus d'accompagnement des lauréats porteurs de projets d'installation ;
- la conception d'un outil d'information et de communication entre le système de formation professionnelle agricole et les jeunes lauréats porteurs d'idées de projets pour informer, orienter, accompagner et soutenir ces lauréats dans l'aboutissement de leurs projets;

- l'élaboration de référentiels des compétences dont l'objectif en est de définir, à partir de l'analyse des fonctions et tâches du processus d'information et d'orientation des candidats porteurs d'idées de projets d'installation, l'ensemble des compétences de base, requises pour l'accomplissement desdites fonctions et tâches.

#### 4.4.5 Encren l'insertion en agriculture dans le dispositif national de l'emploi (projet)

Considérant la volonté du Ministère de l'Agriculture et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'oeuvrer ensemble pour promouvoir l'emploi dans le milieu rural et en agriculture, à travers un dispositif de proximité en milieu rural, une convention de partenariat entre les 2 parties est en cours d'aboutissement. Ce partenariat portera sur :

- la mise en place d'espaces Emploi avec des banques de données sur les offres et demandes d'emplois salariés en milieu rural ;
- l'accompagnement des jeunes porteurs de projets d'installation en milieu rural (création de petites entreprises agricoles et de services, coopératives,..). les principaux types de projets à favoriser sont présentés en annexe à la présente convention ;
- l'organisation concertée de sessions de formation-insertion des jeunes agricultrices et agriculteurs dans le cadre du programme placement à l'international;
- la mise en place d'un répertoire des métiers agricoles et ruraux connus et reconnus par le système de formation, les diplômés et les employeurs potentiels dans le cadre de l'approche par compétence, en vue d'une meilleure employabilité des lauréats. ;

---

<sup>1</sup> Il s'agit des actions suivantes : (i) l'accompagnement dans l'implantation des programmes en techniques d'horticulture et en élevage selon l'Approche Par Compétences (APC) à l'ITSA de Zraïb et à l'ITA d'Aïn Taoujdate ; (ii) l'appui à la planification, la conception et la production de nouveaux programmes de formation selon l'APC au niveau de l'ISTH de Meknès et l'IPSM de Mohammédia ; et, (iii) l'appui au développement de l'employabilité et de l'esprit entrepreneurial des jeunes stagiaires des établissements de formation professionnelle agricole.

- la mise en place d'une approche « appels aux projets » au profit des jeunes ruraux dans les structures locales de proximité.

## 5. RECOMMANDATIONS

Le renforcement du dispositif d'insertion en agriculture n'est pas un effort isolé. Sa performance et la pérennité des chantiers qu'il a amorcé ne peuvent avoir lieu que s'ils s'inscrivent dans les réformes d'ensemble de l'enseignement agricole, découlant elles mêmes de la stratégie nationale du développement agricole et celle de la promotion de l'emploi.

Dans ce cadre, nous recommandons les mesures suivantes :

- l'identification de nouvelles mesures permettant la mise en place des systèmes de financement adaptés aux besoins spécifiques et diversifiés du secteur agricole et du monde rural et d'une politique foncière plus appropriée;
- la mise en place, à travers la conclusion de conventions de partenariat, des espaces emploi cogérés entre les établissements de formation professionnels agricoles têtes de réseau et les agences régionales de l'ANAPEC , pour une meilleure employabilité des lauréats agricoles;
- la mise en place de mécanismes appropriés pour organiser, de manière permanente, les canaux de communication entre les établissements de formation professionnelle agricole et les professionnels du secteur agricole dans le processus de formation et dans l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi des diplômés agricoles, selon le principe gagnant-gagnant ;
- le développement de partenariat avec les organisations professionnelles et interprofessionnelles autour des filières de productions visant la formation et l'insertion de nouveaux profils répondant à leurs besoins selon l'approche par compétence et favorisant par la même l'émergence d'une nouvelle génération de chefs d'entreprises agricole à même de contribuer à la mise à niveau et la compétitivité du secteur agricole, eu égard aux enjeux de la mondialisation;
- la mobilisation des acteurs régionaux (services extérieurs du Ministère de l'Agriculture, les chambres d'agriculture, collectivités locales, ONG, ..), en captant les opportunités offertes dans les chantiers de réformes actuellement en oeuvre, tels que le programme national « l'Initiative Emploi », « l'INDH », et « le Plan d'action dans le domaine de développement rural »;
- l'encouragement de la création des entreprises de service liés à la réparation des machines agricoles, la valorisation et la transformation des produits agricoles, les plantes aromatiques et les techniques d'utilisation des produits du terroir et les sous produits de la forêt et celles permettant l'externalisation des services rendus par le Ministère aux agriculteurs telles que la commercialisation des facteurs de productions;
- la mise en place d'une approche « appel aux projets » et constitution des banques de projets avec des référentiels technico-économiques pour les jeunes, notamment les fils et filles d'agriculteurs porteurs de projets agricoles.