



Formation professionnelle

Une stratégie de rupture?



(Conception Fotolia)

- Elle sera dévoilée avant la fin de l'année
- Validation des acquis de l'expérience, référentiels, modules dès le primaire,...
- Privé: 60 écoles naissent et 60 meurent chaque année!

Pages II & III

Réforme de l'éducation: Déboires en série

DEPUIS 2000, huit ministres se sont succédé à la tête de l'Education nationale, menant chacun des études, diagnostics et réformes, parfois contradictoires. Mais le fait est que, depuis l'indépendance, rien n'a vraiment changé dans le système d'éducation, si ce n'est une légère amélioration des infrastructures. Le baccalauréat international, dernier projet en date, suscite déjà les craintes des observateurs qui y voient un énième coup dur pour le système. □

Pages VI & VII

■ **Maintenancier aéronautique, une denrée rare**

Page III

■ **Recrutement de personnes handicapées: Préparez vos collaborateurs**

Page VIII

■ **Les managers qui bougent**

Page VII

Formation professionnelle: La stratégie

Introduction de modules de la formation professionnelle dès le primaire, validation des acquis de l'expérience, mise en place de référentiels des emplois et métiers et des emplois et compétences (REM et REC), identification des besoins par région, ... la nouvelle stratégie de la formation professionnelle ambitionne de combler toutes les lacunes du système en place. Abdelaâdim Guerrouj l'annonce pour cette année.

- L'Economiste: Où en est la stratégie nationale de la formation professionnelle?

- Abdelaâdim Guerrouj: C'est une stratégie qui vise une meilleure intégration sociale des jeunes et des moins jeunes, grâce aux parcours de formation professionnelle. Elle permet aussi de répondre à une demande économique des entreprises. Nous ne pouvons leur demander de créer de la richesse et de devenir compétitives si nous ne leur garantissons pas toutes les conditions pour y arriver, et la plus importante, c'est de valoriser le capital humain. A mon arrivée au ministère, j'avais annoncé la stratégie pour 2014, et je tiendrai cet engagement.

- Cela fait deux ans qu'elle est en gestation. Pourquoi ce retard?

- Nous ne pouvons parler de retard dans la mesure où nous préparons une stratégie nationale qui concerne des centaines de milliers de personnes, un paradigme nouveau et des enjeux énormes à considérer. La portée de cette stratégie, la première à dimension nationale, s'inscrit sur le long terme. Elle vise à converger l'ambition de tous les opérateurs, publics et privés, et surtout à se fixer ensemble des objectifs à atteindre. Le plus noble, c'est de faire en sorte que les personnes formées trouvent un emploi dans les meilleures conditions et les meilleurs délais. Pour pouvoir y arriver, c'est important de bien articuler la stratégie.

- Comporte-t-elle des mesures qui changeront le paysage de la formation professionnelle au Maroc?

- Elle a dû prendre en considération un certain nombre de facteurs. Le premier, évoqué dans le discours royal du 20 août dernier, c'est le capital immatériel. C'est fondamental, puisque selon les calculs de la Banque mondiale, le capital immatériel représente 82% de notre richesse nationale. Il est composé de plusieurs dimensions, dont le capital humain, une ressource privilégiée qu'il faut valoriser, à travers l'efficacité de notre système d'éducation et de formation.

Le deuxième élément qui marque cette stratégie, c'est la décision royale d'intégrer la formation professionnelle dans l'Éduca-



Abdelaâdim Guerrouj, ministre délégué en charge de la Formation professionnelle. «Chaque année, 60 entreprises se créent dans le domaine de la FP et 60 autres disparaissent! Nous ne pouvons avoir un secteur privé aussi atomisé» (Ph. Bziouat)

tion nationale. Cette décision est capitale parce qu'on ne peut imaginer qu'un jeune qui s'oriente vers la formation professionnelle puisse dans des cycles courts, de 24 mois au maximum, combler toutes les lacunes cumulées pendant plusieurs cycles au niveau de l'Éducation nationale. La stratégie prend donc en considération ce nouvel élément.

L'objectif est non seulement de mieux préparer les jeunes à réussir leur cursus, mais surtout, à travers l'introduction de modules dédiés dès le cycle primaire, de les préparer à se découvrir des vocations. Cela facilite automatiquement l'orientation et améliore la prédisposition à réussir un métier particulier. Tout simplement parce que le jeune en fait un rêve, un objectif à atteindre. C'est un élément de plus en faveur de l'attractivité de la formation professionnelle.

- Quelles en sont les dispositions phares?

- La stratégie sera dévoilée dans son intégralité très prochainement. Mais cette année, nous ne sommes pas restés les mains croisées. Nous avons créé des passerelles avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur. En juin dernier, par exemple, nous avons donné le coup d'envoi du Bac Pro où la formation et l'éducation se rejoignent.

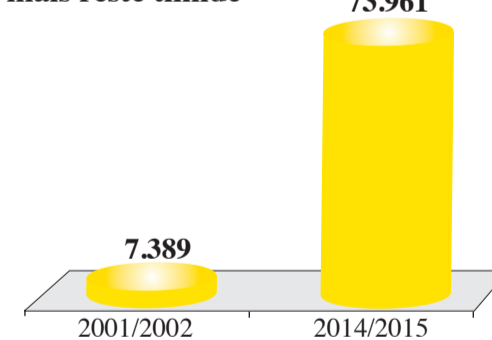
Par ailleurs, jusque là la formation professionnelle était plafonnée au niveau bac+2. Pour la première fois de l'histoire, nous avons pu cette année conclure un accord avec le ministère de l'Enseignement supérieur (MES), en vue de permettre aux jeunes, dans le cadre d'un quota de 5%, d'accéder au supérieur et aux écoles d'ingénieurs et de commerce. Et ce, par le biais

d'un système de sélection spécifique. C'est extraordinaire pour les jeunes qui désirent aller le plus loin possible grâce à leur mérite.

Mieux encore, même ceux qui n'ont pas de diplôme, nous sommes en train de travailler afin de leur donner la possibilité de faire reconnaître leur expérience.

- Vous parlez de la validation des acquis professionnels ?

La formation alternée évolue, mais reste timide



Source: OFPPT

Même si elle a considérablement évolué sur les 10 dernières années, la formation alternée a du mal à percer (20% du dispositif de l'OFPPT). Peu d'entreprises sont disposées à mobiliser des ressources en vue d'accueillir et d'encadrer les jeunes apprentis. La nouvelle stratégie espère permettre aux jeunes de passer 90% de leur temps de formation en entreprise

- En effet, mais la validation se situe à un niveau bas, voire intermédiaire. Là, nous voudrions aller vers des niveaux plus élevés. Quelqu'un qui a travaillé pendant 10 ou 15 ans en tant que plombier ou électricien, par exemple, a pu acquérir une expérience considérable, mais qui n'est pas reconnue par le système. Aujourd'hui, nous œuvrons pour que cette expérience soit reconnue et pour que ces profils aient la possibilité de devenir des ingénieurs.

- Devront-ils passer par l'OFPPT?

- Ils pourront passer par plusieurs filières, c'est ce sur quoi nous planchons. Nous préparons une stratégie ambitieuse qui

visait à valoriser la FP, la rendre attractive, et à faire en sorte que les jeunes s'y reconnaissent et soient motivés pour y être.

Par ailleurs, nous ne pouvons faire de la formation sans que l'entreprise n'y soit associée. Pas uniquement pour accueillir des apprentis, mais aussi en l'impliquant à tout le processus de formation.

- Il existe des exemples de formations où les professionnels sont associés, mais la qualité des profils n'est pas toujours au rendez-vous. ...

- En parlant de qualité, vous mettez de l'eau dans mon moulin. Notre système de formation professionnelle a beaucoup évolué, et il faut lui rendre hommage. Sur les 15 dernières années, il est passé de 54.000 à 370.000 places pédagogiques, et des investissements importants ont été réalisés.

Aujourd'hui, nous souhaitons passer à un autre palier, plus qualitatif. Notre objectif, c'est que ce qui est enseigné corresponde réellement aux besoins des entreprises. L'une des premières choses que nous développerons sera un référentiel des emplois et métiers, et des emplois et compétences. Un électricien, un électronicien ou un mécanicien doivent être formés par rapport à des normes précises, reconnues au Maroc et à l'international. Ça permet non seulement de professionnaliser davantage les profils, mais aussi de favoriser la mobilité dans l'espace euro-méditerranéen.

- Chaque année, près de 400.000 élèves quittent l'école publique. L'OFPPT leur réserve 200.000 places, mais seulement 60% sont occupées. N'y a-t-il pas un effort d'orientation à opérer?

- L'orientation est fondamentale, elle fait partie des projets initiés cette année avant même le lancement de la stratégie. Un jeune qui sort de l'enseignement général est dans une situation d'échec et il a besoin d'une deuxième chance. Voulant rapidement se recaser dans n'importe quel métier, il n'est pas en mesure de faire un choix judicieux. L'orientation est cruciale, et pas uniquement au moment où le jeune

nationale avant la fin de l'année

est en dehors du système d'éducation. Elle doit démarrer bien avant.

Les niveaux pour lesquels il y a de l'offre mais qui n'est pas suffisamment exploitée, sont les plus bas: le Certificat d'aptitude professionnelle (pour ceux sachant lire et écrire), Spécialisation (niveau de 6e année primaire) et qualification (collège). Le principal blocage, c'est l'âge. Pour être accepté dans des cursus professionnels, il faut être âgé au moins de 15 ans. Ceux qui ont décroché avant et qui ne sont pas arrivés à intégrer l'éducation non formelle peuvent tout bonnement se retrouver dans la rue ou rester chez eux. La stratégie règle également ce problème, en proposant des parcours pour les moins de 15 ans. Elle vient corriger énormément de biais et tendre vers l'adéquation formation/emploi. Il faut arriver à des niveaux d'insertion acceptables, qui dépassent 75 ou 80%.

- La formation alternée est censée être au cœur de la formation professionnelle, mais peu d'entreprises y adhèrent. Comment les encourager à y participer?

- Les pays les plus développés sont ceux qui ont fait en sorte que l'entreprise devienne un espace de formation, à l'image de l'Allemagne et de la Corée du Sud. Il s'agit

d'une orientation déterminante dans notre stratégie, car nous ne pouvons parler d'adéquation formation/emploi, si l'entreprise est absente du processus. Nous espérons aussi aller plus vers l'apprentissage. Dans notre jargon, cela consiste à passer pratiquement 90% du temps de la formation au sein de l'entreprise. Cette dernière est appelée à s'inscrire pleinement dans ce cheminement. Je reste confiant parce que finalement la formation est un investissement pour tout le monde. Prenons l'exemple de la formation-insertion qui marche très bien avec les grandes entreprises. Actuellement, nous avons près d'une cinquantaine de centres de formation intra-entreprise qui ont pu former et insérer des milliers de jeunes. Cela veut dire qu'il y a des entreprises qui jouent le jeu et il faut que ceci fasse tâche d'huile.

- Les opérateurs privés déclarent être victimes de la concurrence déloyale de l'OFPPPT et se disent exclus des desseins du ministère. Seront-ils associés à la nouvelle stratégie?

- Lorsqu'il s'agit de l'avenir des jeunes, nous ne pouvons parler de concurrence mais de mobilisation. Il est clair que la stratégie nationale concerne à la fois les acteurs publics et privés. Naturellement, il y a un

Licences pro à l'OFPPPT: Pas d'actualité!

L'OFPPPT le réclame depuis des années, mais ce n'est toujours pas à l'ordre du jour. La licence professionnelle, incluse dans le système LMD, reste exclusivement du ressort de l'Université, conformément à la législation en cours. «C'est une logique qui peut être discutée, car ce qui nous intéresse au final c'est de défendre l'intérêt des jeunes. Mais cela n'est pas d'actualité pour le moment», confirme Abdelaâdim Guerrouj. Ceci dit, la collaboration avec le MES s'opère sur d'autres chantiers. Outre la création de passerelles, les deux départements travaillent sur la mutualisation des ressources et des infrastructures. «Cela n'a aucun sens de retrouver dans une même ville une université et un centre de formation professionnelle qui forment dans le même métier», souligne Guerrouj. Cohérence d'ensemble et complémentarité entre acteurs, ce sera la philosophie de leur partenariat. Ils veilleront aussi à concevoir des formations qui répondent aux caractéristiques économiques et sociales propres à chaque région. □

certain nombre de dysfonctionnement qui existent dans notre gouvernance. Nous avons besoin de cadrer les besoins par région. Aujourd'hui, nous n'avons pas de système d'identification des besoins. Or, cela pourrait aider les opérateurs privés à mieux étudier leurs projets.

C'est un chantier sur lequel nous travaillons. Les opérateurs privés ont leur place dans le secteur. Il faut néanmoins qu'ils soient structurés et qu'ils atteignent une taille critique. Je vous donne un exemple, chaque année, 60 entreprises se créent dans

le domaine de la FP et 60 autres disparaissent! Nous ne pouvons avoir un secteur privé aussi atomisé. Nous avons besoin de grands opérateurs de la formation avec une offre pérenne. En tant que gouvernement, nous les accompagnerons.

Le public, lui, n'ira que là où le privé ne peut aller, tout en jouant son rôle de régulateur. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Formation aéronautique: Une première promotion dans la maintenance

■ 92 techniciens spécialisés viennent d'être «livrés» par l'OFPPPT

■ Des profils rares qui seront tous recrutés par Aerotechnic industries

L'ÂÉRONAUTIQUE, un secteur en pleine croissance avec des besoins en recrutement importants: 1.500 postes à créer par an d'ici 2020, selon le Groupement des industries marocaines aéronautiques et spatiales (Gimas). Sauf qu'il n'est pas toujours facile de trouver les profils recherchés. C'est le cas des spécialistes de la maintenance.

Il n'existe pour l'heure qu'un seul organisme offrant des formations dans le domaine, à savoir l'Ismla (Institut spécialisé dans les métiers de l'aéronautique et de la logistique aéroportuaire), lancé par l'OFPPPT en septembre 2013 et offrant 2.000 places pédagogiques. L'Institut vient de livrer sa première promotion de techniciens spécialisés en maintenance aéronautique catégorie A, comptant 92 jeunes. Ils seront tous recrutés par la joint-venture RAM & Air France, Aerotechnic industries (ATI), qui a été partenaire de la formation. «Le taux

de réussite a été de 80%. Même ceux qui n'ont pas réussi devraient être recrutés en tant qu'aides maintenanciers», précise Larbi Bencheikh, DG de l'OFPPPT.

ATI devrait en embaucher près de 70, contre 27 pour RAM.

Mais le processus de formation, qui a duré un an avec un groupe de 120 techniciens spécialisés (TS) lauréats de l'Office,

est loin d'être achevé. Après une année d'apprentissage théorique à l'OFPPPT, les lauréats devront être formés sur le terrain pendant une année supplémentaire, avant d'obtenir leur licence de la Direction de l'aviation civile (DAC). Ils devront par la suite passer des qualifications en vue de pouvoir traiter les différents modèles d'avions (Airbus A320, Boeing 737). Au final, les profils ne

seront pleinement opérationnels qu'après 3 ou 4 ans.

ATI, qui emploie près de 300 personnes, prévoit de recruter 35 à 40 techniciens l'année prochaine. «C'est pour nous un investissement sur le long terme. Nous offrons à nos recrues l'opportunité d'une carrière complète, avec la possibilité de passer au grade de mécanicien B ou de migrer vers de multiples postes», insiste Michel Lavernhe, DG d'ATI.

Il n'existe, pour l'heure, que deux opérateurs formant dans les métiers de l'aéronautique au Maroc, à savoir l'OFPPPT qui a investi le secteur dès 2003, et l'Institut des métiers aéronautiques (IMA), lancé en 2011 et géré par les industriels eux-mêmes. «90% des effectifs du secteur sont lauréats de l'OFPPPT», rappelle Bencheikh.

L'IMA, pour le moment, forme uniquement des profils spécialisés dans la fabrication (500 jeunes par an). ATI prévoit d'entamer des négociations avec l'Institut dans les prochains jours, afin d'élargir son champ de formation à la maintenance. Ce qui devrait nécessiter une homologation de la DAC. □

Ahlam NAZIH



Il n'existe pour l'heure que deux opérateurs dispensant des formations en aéronautique: L'OFPPPT et l'IMA. Avec le lancement du baccalauréat professionnel option aéronautique cette année, l'offre s'étoffe un peu plus (Ph. Jarfi)

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Réforme de l'éducation

La «série noire»... qui continue

■ Mille et une initiatives infructueuses depuis l'indépendance

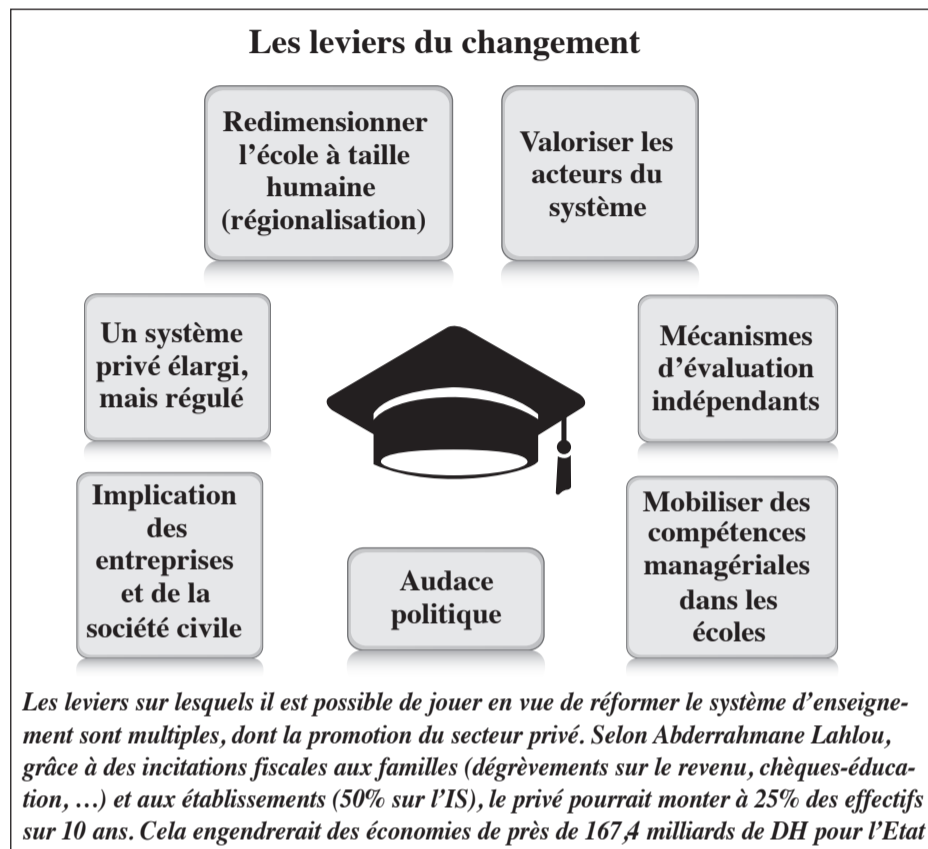
■ 8 ministres de 2000 à 2014, avec des orientations contradictoires

■ Le sauvetage viendrait-il du Conseil supérieur?

L'ENSEIGNEMENT au Maroc, c'est l'histoire de mille et une réformes, projets pilotes sans lendemain et autres expériences et plans abandonnés en cours de route. Une histoire riche en initiatives de toutes sortes qui n'ont jamais pu prouver leur efficacité. Mais à quel prix? Si ces tentatives de réforme étaient mues par de bonnes intentions, elles ont sacrifié des générations entières, transformées en «ras de laboratoire».

Le système se cherche encore depuis bientôt 60 ans et traîne toujours ses tares que Abderrahmane Lahlou, expert en éducation, fondateur du cabinet Abwab Consulting, a tenté de résumer en quelques «maux» dans son dernier ouvrage paru cette année aux éditions Al Madariss.

A l'occasion de la signature du livre, «L'école et l'université à l'épreuve de la transformation sociale», à la bibliothèque Mohamed Sekkat à Casablanca la se-



pondre à ses attentes, à commencer par le numérique et les nouveaux modes d'apprentissage. «Les programmes sont en outre uniformistes et normalisants, s'obstinant à produire des élèves qui se ressemblent. Il y a peu de conscience dans notre paradigme qu'il y a des intelligences et vocations multiples, des intérêts et des rythmes différents», estime Lahlou.

Le système est, par ailleurs, éclaté entre public, privé et missions étrangères, intégrant des profils différents et condui-

promotion du préscolaire (FMPS), lancée par feu Abdelaziz Meziane Belfkih. Mais malgré les bons résultats obtenus, l'offre reste insuffisante.

En matière d'enseignants, le déficit a toujours été criant. A telle enseigne que dans les années 70, l'Etat avait eu recours à des professeurs «importés» d'Europe de l'Est et du Moyen-Orient peu qualifiés qui, pour beaucoup, ont causé énormément de tort au système.

Ensuite, ce fut au tour des diplômés chômeurs embauchés après avoir reçu une formation initiale d'à peine quelques mois. Aujourd'hui encore, il n'existe pas de vraie formation initiale pour les profs.

Tentatives malheureuses

Pourtant, ce ne sont pas les diagnostics qui manquent. «Toutes les réformes entreprises sont parties de constats précis, clairs et nets, et ont essayé d'apporter des réponses très valables. La question qui se pose, c'est pourquoi elles n'ont pas abouti», s'interroge l'ancien cadre au MES. C'est justement la question sur laquelle planche actuellement le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique (CSEFRS).

Parmi les plus grandes tentatives de réforme, celle de 1985, où le primaire est passé à trois cycles de 2 ans, au lieu d'un cursus de 5 ans. Les objectifs de départ, comme à l'accoutumée, étaient louables: permettre aux élèves d'assimiler les programmes de manière progressive, réduire le taux de redoublement, limiter les dépenses... tout en prévoyant des cours

de soutien scolaire et des formations pour les enseignants. Mais l'exécution du projet se fera autrement. L'impasse a été faite sur les cours de soutien et la formation des professeurs. Le passage d'une classe à l'autre, lui, a été fixé sur la base d'une décision administrative et non à travers l'évaluation des acquis des élèves. Des pourcentages d'enfants à faire passer d'un niveau à l'autre étaient «décrétés» par la tutelle. La moyenne minimum pour réussir l'année différait ainsi selon le niveau général des établissements. Elle pouvait être élevée, comme elle pouvait être très basse. Au collège, les élèves, avec des écarts importants, n'arrivaient pas à s'intégrer, encore moins au lycée. Les taux de redoublement dépassaient alors 10% la première année. Au final, seuls 17% arrivaient à décrocher leur baccalauréat.

Du temps du premier mandat du ministre Rachid Benmokhtar vers le milieu des années 90, une expérience pilote avec la France sur 47 établissements comprenait la formation des directeurs des écoles, la mise en place de bibliothèques, la révision de la gestion... Le projet, qui a duré 4 ans, a été aussitôt arrêté, avec le départ de Benmokhtar, remplacé par My Ismaïl Alaoui. Sous l'ère Alaoui, dont le mandat n'a duré que 2 ans (avant sa mutation à l'Agriculture), un projet numérique avec les Etats-Unis avait permis d'équiper les centres de formation des instituteurs de matériels informatiques et de softwares. Au bout de 8 ans, la page a été tournée, et le matériel mobilisé a été abandonné.

Un autre, étalé sur 10 ans, avait également été initié à Khouribga en 1995 avec l'Unicef. Curricula, formations, fournitures scolaires, ... plusieurs volets étaient pris en considération dans le projet qui devait être généralisé. Puis, plus rien.

Entre 2000 et 2014, quelque 8 ministres se sont succédé à la tête du MES. Les initiatives se sont également multipliées. Plan d'urgence, lycées d'excellence, pédagogie de l'intégration, préscolaire public, ... autant de projets qui ont été balayés d'un revers de main par le ministre Mohamed El Ouafa en 2012.

Depuis la nomination de Rachid Benmokhtar en octobre 2012, deux projets majeurs ont été mis en place: le bac professionnel, longtemps attendu, et le bac international qui fait déjà polémique. La «série noire» risque de continuer! □

Ahlam NAZIH



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Une loi pour assurer la continuité des actions

LA discontinuité des actions en faveur de l'enseignement fait certainement partie des raisons de l'échec des réformes lancées. Certains proposent la conception d'une loi, au moins décennale, garantissant la poursuite des chantiers entrepris. «Mais il faut que la loi soit suffisamment générale pour que l'on puisse changer les sous-éléments, sans toucher à l'orientation générale», estime Abderrahmane Lahlou. «Elle ne devrait pas non plus être trop consensuelle. Elle devrait être conçue par des techniciens et basée sur des benchmarks à l'international», poursuit-il. □

maine dernière, les débats autour de la question étaient passionnés. «La mission de l'école n'a à ce jour pas été définie. Pas plus que le profil de l'apprenant et celui de l'enseignant», regrette Lahlou. C'est d'ailleurs aussi vrai pour la formation professionnelle où il n'existe pas de référentiel des emplois et compétences (REC) ni des emplois et métiers (REM). Or, il s'agit d'un préalable essentiel à toute réforme.

Le virage de la «transformation sociale» a également été mal négocié. L'école n'a pas su accompagner les changements que la société a connus, ni ré-

sant à la naissance de «sous-sociétés» diverses.

La liste est encore longue. «En matière de préscolaire, par exemple, même s'il est obligatoire, il n'est pas généralisé. L'Education nationale n'a jamais préparé des curricula dédiés, ni formé des éducateurs. Il n'y a même jamais eu de budget propre au préscolaire», rappelle pour sa part un fin connaisseur du système, ancien cadre au ministère de l'Education nationale (MES). Quelques associations ont essayé de combler ce vide, comme Atfale, Al Jisr, Zakoua Education, ... de même que la Fondation marocaine pour la

Bac international, encore une expérience périlleuse?

Avec le baccalauréat international, couvrant désormais le français, l'anglais et l'espagnol, l'offre éducative s'élargit. Sauf que le projet, dont l'accès est réservé aux meilleurs en langues, n'apporte pas de changements majeurs. Si ce n'est de mettre l'accent sur l'enseignement des langues étrangères. S'agit-il d'une énième initiative risquant d'aggraver l'éclatement du système d'enseignement et de porter un coup à l'image du baccalauréat marocain? C'est ce que pensent certains observateurs. Décryptage avec l'expert Abderrahmane Lahlou.



Abderrahmane Lahlou, expert en éducation: «Ce qui est mauvais dans cette expérience, c'est que la sélection s'opère sur la base d'un critère qui n'est pas intellectuel, mais linguistique» (Ph. AL)

- L'Economiste: Le baccalauréat international, est-ce pour vous une expérience risquée?

- Abderrahmane Lahlou: Dans beaucoup d'expériences internationales auxquelles je crois, les viviers d'excellence ont fait leurs preuves. Les élèves n'ont pas tous les mêmes compétences innées, ni les mêmes motivations. Il est dommage de laisser les plus brillants baigner dans un milieu qui tend à niveler

- L'expérience des lycées de l'excellence a déjà été menée il y a quelques années, mais elle a été stoppée net par le ministre Mohamed El Ouafa. Etait-ce une erreur?

- C'était une bêtise monumentale que d'arrêter les lycées de l'excellence lancés à Rabat (lycée My Youssef), Casablanca

mis à la disposition des élèves par le plan d'urgence, ou encore de recrutements supplémentaires d'enseignants. Entre 2009 et 2011, rien ne s'est passé. Ça me laisse penser, et je ne suis pas le seul, qu'il y a eu une instruction informelle pour avoir plus de bacheliers. Le but étant de se rapprocher des standards des pays émergents, où le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevé que chez nous.

Dans ces pays, le taux se situe entre 40% et 50%, alors qu'il n'était que de 13% au Maroc. Avec ce bond, nous sommes passés à 17%. Cette année, nous avons certainement atteint 19%. Politiquement, vis-à-vis de la Banque mondiale et de l'Unesco, nous sommes bons. Mais nous avons permis le passage d'élèves de faible niveau porteurs d'un baccalauréat dévalorisé.

- Que pensez-vous du baccalauréat professionnel lancé cette année?

- Le cycle professionnel au lycée était très attendu. Il existait avant dans des ly-

cées très particuliers, comme celui d'Al Khawarizmi à Casablanca, mais il était dépourvu de moyens et d'intérêt, donc complètement oublié. Le pays a besoin d'orienter certains collégiens, dépassés par les études générales trop abstraites, vers des disciplines plus manuelles. Ces élèves peuvent exceller dans leur domaine. Ils ont la possibilité de revenir à l'enseignement général supérieur pour un diplôme professionnalisant. Comme ils peuvent opter pour la formation professionnelle, voire même se diriger vers le marché de l'emploi. Des pays comme l'Allemagne, la Suisse et la Corée y ont excellé. Néanmoins, il faut que le système économique joue le jeu. Un bachelier professionnel devrait recevoir un salaire décent. Sans cela, la formation professionnelle restera bancale. □

Propos recueillis par
Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

«Usurpation d'identité»

«EN quoi le BIOF (baccalauréat international option français), par exemple, est-il international? Uniquement parce qu'il recourt à une langue opérationnelle au Maroc pour véhiculer des enseignements? C'est dénué de sens», estime Abderrahmane Lahlou. «C'est une sorte d'usurpation d'identité, car il existe un vrai bac international lancé en 1960 dans le giron de l'Unesco, par une ONG indépendante», poursuit-il. Le cursus qu'il propose a été conçu par une équipe d'ingénieurs pédagogiques, inspecteurs et experts issus de plusieurs pays. Le diplôme, reconnu par 110 États, couvre près d'un million d'élèves. Le Maroc ne l'a jamais reconnu, parce qu'il n'est rattaché à aucun pays. □

par le bas. D'où l'idée des lycées d'excellence qui peuvent faire en sorte que les meilleurs aillent beaucoup plus loin pour devenir l'élite intellectuelle du pays. Ce n'est pas de l'exclusion pour les autres, il s'agit simplement de permettre à chacun d'aller au rythme des moyens qu'il se donne.

Ce qui est mauvais dans l'expérience menée actuellement, c'est cette distinction qui s'opère sur la base d'un critère qui n'est pas intellectuel, mais linguistique. Et c'est un choix politique de l'Education nationale pas tout à fait honnête. Le risque est que dans quelques années l'on commence à dire que c'est parce que l'enseignement a été dispensé avec une langue particulière que les élèves sont devenus bons. A quoi rime finalement que les moins bons continuent à recevoir des enseignements en langue arabe et que les meilleurs les reçoivent en langue française?

(My Abdellah) et Fès (My Driss). On continuait à enseigner de la même manière, mais on prenait les meilleurs en vue de leur permettre d'aller plus loin. Dans tous les pays du monde, 2% de la population scolarisée permet véritablement de tirer la locomotive. Ce n'est pas une tare. Le ministre s'était défendu à l'époque en disant que tous les enfants des marocains ont droit à la même chose. Or, il ne s'agit pas là de droit, mais des moyens que chacun se donne pour réussir. Certains travaillent fort, sont motivés et il faut les accompagner.

- Le baccalauréat est-il aujourd'hui dévalorisé?

- En 2010, il s'est passé un phénomène un peu mystérieux, avec un saut subit et surprenant du taux de réussite au baccalauréat national. Rien à l'écran ne montrait de changement dans la méthode d'évaluation, les programmes, les moyens

Managers qui bougent

■ Nouveau DG pour Air France-KLM



Jérôme Salémi, c'est le nouveau directeur régional d'Air France-KLM pour le Maroc, l'Algérie et la Tunisie à Casablanca. Il assurait depuis 2010 la fonction de Directeur Régional Mexique. Il succède à Laurent Da Lage qui occupera d'autres fonctions au sein du groupe. Diplômé de l'ESCP Europe, Jérôme Salémi a intégré la compagnie en 1997.

■ Daoudi change de chef de cabinet



Le ministre de l'Enseignement supérieur, Lahcen Daoudi, a récemment désigné un nouveau chef de cabinet, en remplacement de Mohamed Yassine Talal. Il s'agit de Anass Bennani, doctorant chercheur, ancien

responsable des études et du développement des PME à Attijariwafa Bank. Il a également été chargé du marketing et des études à l'ANPME.

■ Nominations à de hautes fonctions

Lors de sa dernière réunion, le conseil de gouvernement a adopté plusieurs propositions de nominations à de hautes fonctions. Mohamed Sarem Al Haq Fassi Fihri a remplacé Nouredine Saïl à la tête du Centre cinématographique marocain. Khalid Cherkaoui, pour sa part, a été nommé directeur général de l'aviation civile au ministère de l'Équipement, du transport et de la logistique. Deux directeurs d'agences urbaines (Fès et Tétouan) et sept doyens de facultés ont également été nommés.

■ Une marocaine remporte la BioCamp Competition 2014

Novartis, groupe spécialisé dans la commercialisation des solutions thérapeutiques, a récemment organisé l'International Biotechnology Leadership Camp (BioCamp) à Bâle. Ce concours annuel des futurs entrepreneurs du secteur de la santé a été remporté par une marocaine, Nadia Erraji, lauréate de l'ENCG Kénitra et de l'ISCAE. □

Salariés handicapés

L'intégration toujours difficile

■ 75% estiment qu'il leur est impossible de travailler

■ Les infrastructures peu adaptées pour les accueillir

■ Pourtant, leur insertion permet une meilleure cohésion des équipes

LE management du handicap ne s'arrête pas à l'accueil des premiers jours. Les personnes en situation de handicap, au nombre de 3 millions au Maroc selon l'Amicale marocaine des handicapés (AMH), nécessitent une attention particulière dans la sphère professionnelle. Le manager a ainsi un rôle majeur à jouer dans leur intégration, à travers l'information et la sensibilisation des équipes, mais également en adaptant l'entreprise aux conditions de vie particulières de ces salariés.

Pour réussir l'intégration d'un employé handicapé, il est important de communiquer un maximum autour de l'opération de recrutement. Le manager doit prévenir l'équipe de l'arrivée de leur nouveau collaborateur en utilisant des termes à la fois simples et directs. Une forma-

tion relative à la prise en compte de l'handicap serait aussi la bienvenue.

Mais il ne faut pas perdre de vue l'objectif principal du recrutement, qui est de profiter d'une compétence nouvelle. Une approche de valorisation des savoir-faire de la nouvelle recrue devrait donc être adoptée. Contrairement aux idées reçues, l'insertion de salariés handicapés pourrait s'avérer bénéfique pour l'entreprise, en favorisant une meilleure cohésion des équipes.

En général, les employés handicapés sont particulièrement motivés par leur travail et fidèles à l'entreprise. Ceux souffrant de handicaps psychiques, par exemple, sont sensibles au stress, et parviennent à ressentir et à identifier les pressions qui s'exercent sur les équipes.

«Au Maroc, les handicapés occupent généralement des postes ne nécessitant pas de déplacements en dehors de l'entreprise. Ils sont, par ailleurs, protégés par la loi qui comprend plus de 20 articles mentionnant les responsabilités de



Il y a environ 3 millions de personnes handicapées au Maroc selon l'Amicale marocaine des handicapés (AMH). Pour favoriser leur intégration, il est conseillé de former leurs collègues sur la prise en compte de l'handicap (Conception Fotolia)

l'employeur vis-à-vis de ses salariés», rappelle Ali Serhani, directeur Associé du bureau de recrutement et de conseil RH Gesper Services. Cela dit, les recrutements des personnes à besoins spécifiques restent peu fréquents. Les mentalités n'y aident pas. Les deux tiers des handicapés déclarent que les «croyances» de leur entourage sont un obstacle à leur intégration sociale, d'après l'AMH. Près

de 75% estiment qu'il leur est impossible d'exercer une activité professionnelle!

Leurs conditions sont, en outre, précaires. Seuls trois sur 10 sont scolarisés au primaire et 88% n'ont aucune couverture sociale. □

K. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Votre calendrier de formation

■ Cycles : Fiscalité, Comptabilité, Paie, IFRS

Date: Octobre à janvier

Tél : 06 61 22 80 92

Fax : 05 22 48 67 01

e-mail : mn.consulting@menara.ma

■ Cycles : DAF, chef comptable, Trésorerie, Recouvrement, Contrôle de Gestion et Audit

Date : Octobre

Tél : 05 22 48 65 79

e-mail : audina@menara.ma

■ Gestion de production

Date: 13-14 octobre

Tél.: 05.22.39.39.71

Email: sigmacompetences@gmail.com

■ L'optimisation de l'arrêté des comptes et résultat fiscal

Date: 14-15 octobre

Tél.: 05.22.24.64.65

Email: m.chorfi47@gmail.com

■ Iso 50001: Système de management de l'énergie

Date: 15-16 octobre

Tél.: 05.22.94.55.33

Fax: 05.22.94.55.07

Email: maroc@afnor.org

■ Traitement des réclamations

Date: 20-21 et 22 octobre

Tél. 05.22.94.33

Email: maroc@afnor.org

■ Formation Auditeurs Certifiés Irca IATCA QMS

Date : 20 au 24 octobre

Tél : 05 22- 44- 72- 71

e-mail : ircatraining@moodymaroc.ma

■ Management des équipes

Date: 20-21 octobre

Tél.: 05.22.39.39.71

Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Pratique et technique d'élaboration des états de synthèse

Date: 21-22 octobre

Tél.: 05.22.24.64.65

Email: m.chorfi47@gmail.com

■ Iso 9001 - Comprendre la norme & conduite de l'audit

Date: 20 au 24 octobre

Tél.: 05.22.94.55.33

Email: maroc@afnor/arg

■ Formation Audit Qualité Interne

Date : 20 au 22 octobre

Tél : 05 22- 44- 72- 71

e-mail : moodycertification@moodymaroc.ma

■ Devenez Iso 27001 Lead Implementer

Date : 27 octobre

Tél : 06 64 72 72 71

e-mail : formations@is-quality.com

■ Auditeur qualité Irca - Qualification d'auditeur tierce partie Iso 9001

Date: 27-28-29-30 et 31 octobre

Tél.: 05.22.94.55.33

Fax: 05.22.94.55.07

Email: maroc@afnor.org

■ Femme, pouvoir et gouvernance

Date: 29-30 octobre

Tél.: 05.37.56.32.89

Email: contact@institutma.ma

■ Concepts généraux de la santé et de la sécurité au travail

Date: 10-11 novembre

Tél.: 05.22.39.39.71

Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Gestion des achats

Date: 19-20 novembre

Tél.: 05.22.39.39.71

Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Aspects juridiques des contrats de financement

Date: 27 novembre

Tél.: 05.22.23.74.85 / 06.66.38.74.50

Email: info@amic.org.ma

■ Qualité dans l'agroalimentaire: Iso 22000 & HCCP

Date: 29-30 novembre

Tél.: 05.22.39.39.71

Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Itil V3

Date: 14-15 décembre

Lieu: Rabat

Tél.: 05.37.77.94.60

Email: seminaire@it6.ma □

Renseignements: Omar Jabre
e-mail: ojabre@leconomiste.com