



Master en Ingénierie de formation et des systèmes d'emploi

RAPPORT DU PROJET TUTEORE



Aicha LAGDAS

Sous la Direction de Jean Louis HERMEN
et de Mohammed BOUTATA

Novembre 2009

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier vivement Monsieur Jeans Louis Hermen, d'avoir bien voulu m'accompagner dans le choix et la validation du sujet de mon projet tutoré. Je le remercie également son accompagnement et pour la qualité de son cours « de l'évaluation à la prospective » et surtout pour la Période d'interactivité dirigée, brillamment co-animée avec la tutrice Katia Strukiepowski.

Je remercie chaleureusement Monsieur Mohammed Boutata, Directeur de la composante formation professionnelle du Projet ALEF et mon tuteur pour son accompagnement quotidien, ses apports et ses encouragements, combien utiles dans la réalisation de ce travail.

Je ne laisserai pas passer l'occasion sans exprimer mes vifs remerciements aux auteurs des cours qui m'ont été d'un grand apport dans la révision de la conception du système « MASSAR » de suivi de l'insertion des lauréats des EFPA du Maroc, en particulier, Monsieur Pierre Gravot, auteur du cours « Notions fondamentales de l'économie de l'éducation, Jean-Michel Plassard, auteur du module « la Relation Formation Emploi dans sa diversité » et Francis Bestion, auteur du module « Economie de l'emploi et des ressources humaines ».

Toute ma gratitude à Madame Thérèse Bourlier, Coordinatrice FOAD et tutrice méthodologique et pédagogique, pour ses apports précieux en matière de techniques d'apprentissage en FOAD, pour sa réactivité, ses encouragements et ses rappels incessants.

Mes remerciements vont enfin au Projet ALEF, à la Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement et aux directeurs et responsables des cellules d'adéquation formation emploi des EFPA pour leur engagement et implication dans toutes les étapes de conception et de mise en œuvre du dispositif « MASSAR ».

RESUME DU DOSSIER

Le système de formation professionnelle agricole marocain est face à des défis importants en raison de l'évolution prospective de son environnement social et économique induite par la politique d'ouverture et d'intégration de l'économie marocaine dans le marché mondial, le « Plan Maroc vert », qui se veut une politique volontariste visant à moderniser le secteur de l'agriculture et le vieillissement de la population des agriculteurs.

Les efforts entrepris par la Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement (DERD) pour harmoniser son offre de formation avec les besoins du secteur en termes d'introduction de modes de formation en milieu de travail (alternée et par apprentissage), d'adoption de l'approche par compétences, comme démarche de réingénierie de son dispositif de formation, restent incomplets sans dispositif d'évaluation renseignant sur l'efficacité de ces stratégies.

Le Projet ALEF¹ de l'USAID, visant l'amélioration de l'employabilité des jeunes marocains a été mandaté pour concevoir et mettre en place un système de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle agricole visant à doter les EFPA d'un outil d'évaluation leur conférant une meilleure visibilité quant à l'adéquation de leur offre de formation aux besoins du secteur.

C'est ainsi que « MASSAR », dispositif de suivi de l'insertion des lauréats des établissements de formation professionnelle agricole (EFPA), a été conçu, testé et mis en place auprès de 17 EFPA, niveau le plus décentralisé du dispositif de formation professionnelle agricole. Il met entre les mains des EFPA une grille de collecte d'informations, sous forme d'un questionnaire détaillé et une application informatique permettant à partir de la base de données des lauréats, de faire l'échantillonnage de manière automatique, de saisir les données et de les traiter.

L'enquête pilote, réalisée sur un échantillon de 627 lauréats de la promotion 2005 et de 611 lauréats de la promotion 2007, observés après 19 mois et 42 mois de l'obtention de leurs diplômes respectivement, montre que la part des lauréats employés au moment de l'enquête est de 69% pour la promotion 2005 et de 58% pour la promotion 2007. A même intervalle d'obtention du diplôme, on note une baisse du chômage pour la promotion 2007 par rapport à celle de 2005. Ceci s'expliquerait par l'amélioration des taux d'emploi, mais surtout par l'augmentation de la part des lauréats qui optent pour les études ou les stages après l'obtention du diplôme. Ceci confirme au Maroc comme dans d'autres pays du monde, la tendance au prolongement des études, comme stratégie adoptée par les diplômés pour échapper au chômage et améliorer en même temps leur employabilité et donc leur chance de décrocher un emploi. En outre, 20% des diplômés de la promotion 2005 et 30% de ceux de la promotion 2007 n'ont connu que le chômage. Cette catégorie de diplômés qui n'a jamais entamé un parcours d'insertion quel qu'il soit, requiert la mise en place par les pouvoirs publics des politiques spécifiques.

¹ Advancing Learning and Employability for a Better Future, 2005-2009

Les résultats de l'enquête révèlent que l'iniquité entre les diplômés des deux sexes face au marché de travail est encore plus prononcée dans le secteur de l'agriculture. Les filles, qui s'insèrent nettement moins bien que les garçons, optent plus pour la poursuite des études et des stages. Toutefois, cette stratégie ne semble pas avoir un impact significatif sur la baisse de leur niveau de chômage qui reste à des niveaux assez élevés (autour de 30%) et stables à partir du 27^{ème} mois.

Outre le genre, la destinée professionnelle des lauréats, aussi bien en termes d'accès à l'emploi que de conditions de travail, est déterminée également par le niveau de formation, l'origine sociale, l'option et le milieu de résidence des diplômés.

L'introduction des notions d'emploi d'attente et d'emploi définitif pour caractériser le processus de transition formation emploi, démontre, que l'emploi d'attente à côté des études et de la recherche d'emploi constitue un recours pour les diplômés comme voie d'accès à un emploi définitif. Les trois situations vont évoluer dans le sens inverse de celui de l'emploi définitif. Le taux d'emploi définitif augmente linéairement depuis la sortie des lauréats jusqu'au 2^{ème} trimestre de 2008, puis se stabilise autour de 50% environ. Ceci montre clairement que la période du processus d'insertion prend 10 trimestres environ, après quoi les indicateurs se stabilisent.

L'analyse fine du processus d'insertion des diplômés de la FPA, en catégorisant les parcours individuels des lauréats, reconstitués en retraçant l'historique sur les quatorze trimestres de la succession des différentes situations professionnelles fait ressortir cinq parcours significatifs : (i) un parcours dominé par l'emploi définitif (23% des lauréats), (ii) un parcours qui débouche sur l'emploi définitif après une longue période ou après succession de plusieurs situations intermédiaires (21%), (iii) un parcours dominé par l'emploi d'attente (24%), (iv) un parcours de chômage permanent et dominant (19%), (v) un parcours d'études ou de stages permanents ou dominants (13%). Les filles sont nettement plus présentes dans les parcours défavorables que les garçons.

Le secteur de l'agriculture, ciblé par la FPA, emploie 60% des diplômés de ce dispositif, avec des disparités entre les niveaux de formation. Ce sont les lauréats du niveau technicien qui s'insèrent le plus dans le secteur de l'agriculture (80%). Les techniciens spécialisés sont moins présents dans la production agricole proprement dite (44%). 24% d'entre eux opèrent dans la branche des services fournis aux entreprises comme les activités d'études topographiques, de génie rural, etc. C'est le niveau ouvrier qualifié qui est le plus dispersé. En effet, à part les 58% des lauréats qui travaillent dans le secteur de l'agriculture, le reste est ventilé sur la quasi-totalité des branches d'activités économiques.

Par rapport aux emplois occupés, l'analyse de l'adéquation entre les formations dispensées et les emplois occupés agrégés au niveau des domaines professionnels, montre que 60% des lauréats de la promotion 2005 occupent des Professions de la production agricole (production animale, production végétale et encadrement de la production agricole), 10% occupent des professions commerciales et 5% celles du bâtiment et des travaux publics.

L'objectif visé par la DERD, en matière de reprise par les jeunes d'exploitations et entreprises agricoles de leurs parents ou d'autres agriculteurs, n'est que très faiblement atteint. En effet, le salariat reste le mode de travail le plus dominant, avec **82%** des lauréats de la promotion 2005. Globalement, ce sont **9%** des lauréats qui se sont installés à propre compte, dont 79% dans le secteur de l'agriculture. Les garçons sont plus enclins à créer leurs propres entreprises (10%) que les filles (3%).

« Moukawalati », dispositif de soutien à la création d'entreprises au profit des jeunes, ne semble pas avoir un impact quelconque sur la création d'entreprises par les lauréats de la formation professionnelle agricole, malgré les avantages qu'il offre, en termes d'accompagnement, de financement et de garanties des prêts.

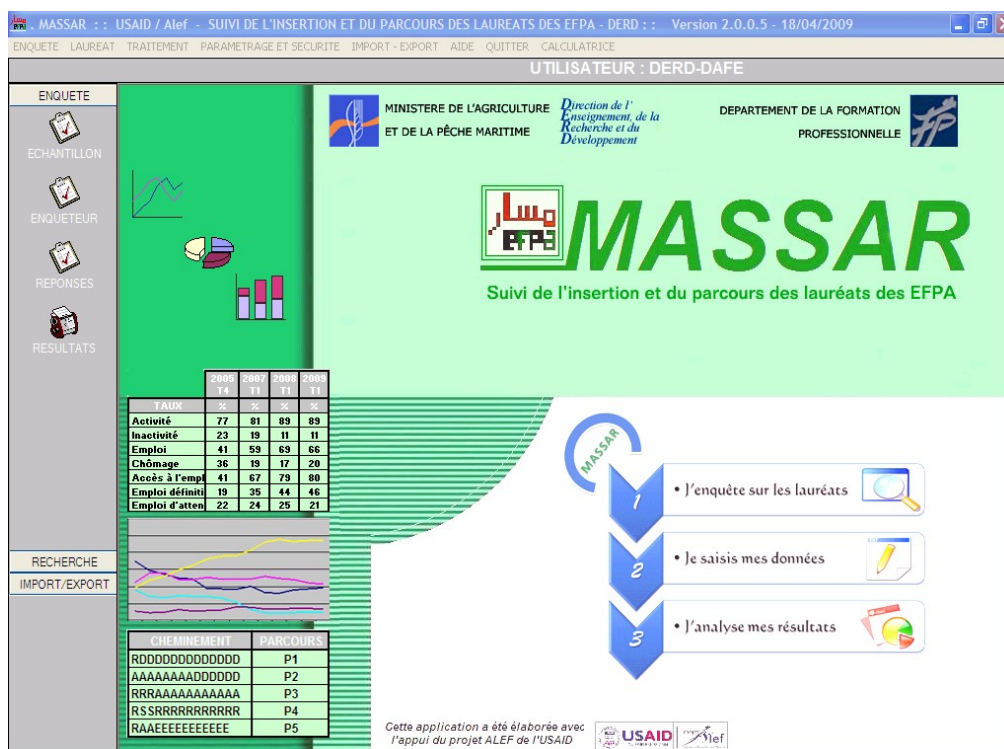


TABLE DES MATIERES

Liste des abréviations

ALEF	: Advancing learning and Employability for Better Futur
ANAPEC	: Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
APC	: Approche par Compétences
CAFE	: Cellules d'Adéquation Formation Emploi
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CITI	: Classification internationale de type des industries
DERD	: Direction de l'enseignement Agricole, de la Recherche et du Développement
DFP	: Département de la Formation Professionnelle
EFPA	: Etablissement de formation professionnelle agricole
ETF	: Fondation Européenne pour la formation
FOAD	: Formation à distance
FP	: Formation professionnelle
FPA	: Formation professionnelle agricole
NACE	: Nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne
NAP	: Nomenclature Analytique des Professions
NMA	: Nomenclature Marocaine des activités
OFPPT	: Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OQ	: Ouvrier qualifié
PRDA	: Plans Régionaux de Développement Agricole
S	: Spécialisation
T	: Technicien
TS	: Technicien spécialisé
USAID	: United States Agency for International Development

INTRODUCTION

Dans le cadre du Projet ALEF de l'USAID, visant l'amélioration de l'employabilité des jeunes marocains, la DERD relevant du Ministère de l'Agriculture a sollicité la mise en place d'un dispositif d'évaluation de son offre de formation. Ce dispositif devrait compléter ses efforts en matière d'amélioration de la qualité de la formation, de sa pertinence par rapport aux besoins des employeurs et de l'employabilité des lauréats, engagés dans le cadre du projet de réingénierie de la formation selon l'approche par compétences (APC)².

La DERD a en effet révisé et adapté plusieurs programmes de formation professionnelle agricole selon cette nouvelle démarche et a entamé leur implantation progressivement dans ses EFP. Le Projet ALEF a appuyé la DERD dans l'élaboration et l'adaptation de quatre de ces programmes de formation et a accompagné les équipes pédagogiques et de direction dans leur implantation. En complément à ces activités, le Comité de pilotage du Projet ALEF/USAID a retenu au titre du plan d'action de l'exercice 2007/2008, la composante « redynamisation de l'observatoire de l'emploi des lauréats de la formation professionnelle agricole » à travers le développement d'outils et de mécanismes de suivi de l'insertion des lauréats.

Au titre de 2007-2008, le Projet a développé et testé sur trois établissements un dispositif de suivi, baptisé « MASSAR³ », qui consiste en une approche méthodologique et une application informatique qui permet de saisir et de traiter les questionnaires renseignés par les lauréats sur l'évolution de leur situation professionnelle depuis leur sortie.

Au titre de 2008/2009, j'ai proposé avec l'accord de mon directeur du projet qui est en même temps mon tuteur de prendre en charge, dans le cadre de mon projet tutoré, la révision et la finalisation de ce système de suivi de l'insertion, et le pilotage d'une enquête de terrain avec de nouveaux EFPA.

Mon travail a consisté donc à revoir la conception de « MASSAR » en affinant davantage le concept de l'insertion et de ses indicateurs de suivi, notamment en y intégrant les notions d'emploi d'attente, d'emploi définitif et de parcours d'insertion et en révisant en conséquence aussi bien le support de recueil d'informations et les indicateurs de suivi que l'application informatique avec l'aide d'un informaticien.

Testé sur deux promotions, celles de 2005 et de 2007 relevant de 17 EFPA, « MASSAR » a apporté avec sa nouvelle conception une grande contribution dans la compréhension des modalités de l'insertion des lauréats de la FPA. La pérennisation de ces enquêtes permettra non seulement aux EFPA de réguler leurs formations selon la réaction du marché de travail, mais à la DERD de revoir sa stratégie de formation et de doter en même temps, les autorités publiques chargées de l'Emploi et de la formation professionnelles d'informations pertinentes pour renforcer, revoir ou mettre en place de nouvelles politiques de formation et d'emploi.

² Projet Maroc-Canadien d'appui à la réingénierie du dispositif de la formation professionnelle selon l'APC, 2003-2009

³ Mot arabe qui signifie, chemin en français

Après une première partie qui donne un aperçu sur le contexte d'intervention de la DERD et la problématique d'évaluation de son dispositif de formation professionnelle, je rappellerai dans une deuxième partie quelques notions théoriques sur le concept de l'insertion, qui m'ont guidé dans ce travail. Dans la troisième partie, je ferai le point sur l'existant au Maroc en matière de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle en mettant en relief sa portée et ses limites. La quatrième partie sera consacrée à la démarche méthodologique utilisée pour la révision du dispositif « MASSAR » et la réalisation d'une enquête de terrain, avant de terminer avec une présentation des principaux constats et tendances qui se dégagent de l'enquête pilote testée avec ce nouveau dispositif sur les promotions de 2005 et 2007 de 17 EFPA.

...: SAISIE DES LAUREATS : ...

ETABLISSEMENT :
 ETDOOR : LYCEE AGRIC AIN TAOUJDATE

PROMOTION : 2007 **LAUREAT :** AT000200 : LAHTALAK Mohammed

EFFECTIF ETAB : 142 **EFFECTIF TOTAL :** 6797

II - IDENTIFICATION DU LAUREAT **III - SCOLARISATION ET FORMATION DU LAUREAT**

AT000200

01 - NOM ET PRENOM : LAHTALAK Mohammed

02 - CIN : FILLE GARCON

03 - DATE DE NAISSANCE : 24/09/1986

04 - REGION DE NAISSANCE : RGO13 : MEKRES TAFILALET

04 - PROVINCE DE NAISSANCE : PR171 : EL HAJEB

04 - COMMUNE DE NAISSANCE : CM1232 : AIN TAOUJDATE (MU)

05 - MILIEU DE NAISSANCE : URBAIN

07 - ADRESSE DES PARENTS : Hay rachad dour jlad n° 225 Ain taoujdate

08 - REGION DE RESIDENCE DES PARENTS : RGO13 : MEKRES TAFILALET

09 - PROVINCE DE RESIDENCE DES PARENTS : PR171 : EL HAJEB

09 - COMMUNE DE RESIDENCE DES PARENTS : CM1232 : AIN TAOUJDATE (MU)

10 - GSM : 064224997 10 - TEL :
 10 - MAIL :

CONTACT **STAGES A LEFPA** **NOUVEAU** **MODIFIER** **SUPPRIMER**

EDITION DES LAUREATS **EDITER LE CV**

I. PROBLEMATIQUE

La DERD, opérateur marocain de formation en agriculture, a pour mission de doter le secteur de l'agriculture de compétences nécessaires pour assurer sa croissance et contribuer au développement rural. Avec un réseau de plus de 40 établissements de formation, la DERD met annuellement sur le marché du travail, en moyenne, 1700 techniciens spécialisés (Bac+2) et techniciens (Niveau Bac+2) et 500 ouvriers qualifiés (Niveau 3^{ème} année des études collégiales+2).

Pour préparer la succession de la population vieillissante des exploitants agricoles, la DERD cible, depuis 2000, la formation de fils et de filles d'agriculteurs en mode d'apprentissage. Les flux des lauréats de ce mode de formation ont augmenté sensiblement depuis pour atteindre plus de 6000 par an actuellement.

Par ailleurs, la DERD avait mis en place en 1993, avec l'appui du PNUD, dans le cadre d'un projet financé par la Banque Mondiale, un observatoire de l'emploi agricole dans les régions, en vue d'assurer une meilleure visibilité sur les besoins prospectifs du secteur et assurer une meilleure adéquation de la formation à l'emploi. Des cellules, appelées cellules d'adéquation formation emploi (CAFE) ou personnes relais au niveau de chacun des neuf réseaux d'établissements de formation se chargeaient d'effectuer des enquêtes et de recueillir des informations sur l'emploi et la formation au niveau des seize régions du Maroc pour alimenter les analyses effectuées au niveau régional et national. Basé sur des enquêtes de grande envergure et coûteuses, le dispositif d'observation mis en place est entré en veilleuse avec la fin du projet. Depuis, les EFP de l'agriculture fonctionnent sans visibilité aucune et sans recul par rapport à leur offre de formation.

Le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé de la coordination entre l'ensemble des opérateurs publics et privés de la formation professionnelle du Maroc dont le département de l'agriculture, mène annuellement, depuis 1987, des études de suivi de l'insertion et du cheminement professionnel des lauréats de la formation professionnelle, 9 mois et 3 ans après leur sortie. Mais vu la portée nationale de ces études qui englobe l'ensemble des opérateurs de formation et toutes les régions du Maroc, les résultats de ces études sont certes pertinentes pour dégager les tendances globales du système de la formation professionnelle et des principaux secteurs de formation, mais ils sont insuffisants pour renseigner individuellement les EFP sur leurs performances et encore moins sur celles des filières qu'ils dispensent.

En 2008, le Ministère de l'Agriculture a lancé une réforme ambitieuse intitulée « Plan Maroc Vert » visant à jeter les bases d'un progrès durable du secteur de l'agriculture. Cette réforme a pour objectif d'améliorer la croissance économique, la création d'emploi, la promotion des exportations agricoles et la lutte contre la pauvreté dans le milieu rural. Elle est axée sur deux piliers principaux : d'une part le développement d'une agriculture moderne répondant aux exigences du marché en s'appuyant sur les investissements privés (financement de 700 à 900 projets par an) et d'autre part le développement d'une approche pour la lutte contre la pauvreté à travers l'amélioration des revenus des agriculteurs précaires.

Pour sa mise en œuvre, le Plan Maroc Vert a été décliné en plans régionaux de développement agricole (PRDA), nécessitant ainsi un accompagnement plus étroit et plus ciblé de la part des EFPA pour l'atteinte des objectifs fixés. Outre le travail de repositionnement de leurs plans de formation, les EFPA ont plus que jamais besoin, d'instaurer un dispositif d'évaluation leur permettant de mesurer leur degré de réponse aux besoins territoriaux en compétences requis pour la mise en œuvre desdits PRDA.



II. CADRAGE THEORIQUE

II.1. DÉFINITION DU CONCEPT DE L'INSERTION

Le concept de l'insertion est venu avec la montée du chômage et l'évolution du marché de l'emploi qui se caractérise de plus en plus par des formes de travail précaires. L'évaluation de l'insertion professionnelle se limitait, en période de plein emploi, à relever la situation professionnelle des sortants après quelques mois. A partir des années 70, l'insertion est devenue un processus temporel qui va amener l'individu d'un statut d'étudiant « pur », sans préoccupation immédiate de recherche d'emploi à celui d'un actif inséré de façon définitive dans la vie active⁴. Ce processus qui est de plus en plus long va conduire l'étudiant à travers des situations intermédiaires (recherche d'emploi, stages, formations complémentaires, emplois d'attente,...). L'insertion se définirait donc, non seulement à partir de (ou des) emplois occupés par les diplômés, mais aussi au travers du processus qui y conduit⁵.

Vernières (1997) définit l'insertion comme l'accès des débutants à une position stabilisée dans le système d'emploi. Il souligne les ambiguïtés que recèle une telle conception : les états de départ et d'arrivée sont délicats à spécifier. Ainsi, le début du processus donne lieu à diverses traductions : le diplôme final, la fin des études initiales, la première recherche d'emploi sont les plus fréquentes. La fin du processus, la position stabilisée suggérée par Vernières, peut être elle aussi interprétée de multiples façons. Un critère objectif est choisi (tel l'accès au CDI), mais à l'inverse la dimension subjective peut être privilégiée (la personne concernée se déclare insérée ou non)⁶.

Trottier, Laforce et Cloutier ont analysé le processus d'insertion sous un angle nouveau en reconstituant à partir d'une méthodologie qualitative les représentations que font les sortants du processus de l'insertion. Les auteurs dégagent trois axes en fonction desquels ces représentations gravitent :

- Le premier axe se rapporte à la **stabilité sur le marché du travail** qui s'exprimerait à travers le statut de l'emploi (CDI) ou l'employabilité du diplôme ;
- Le deuxième axe tourne autour de **la correspondance formation/emploi**, qui pour certains se réfère à des compétences générales, pour d'autres des compétences spécifiques ou encore à une combinaison des deux types de compétences ;

⁴ Cours de Pierre Gravot, l'e-thème N°3 du Sous module «Notions fondamentales de l'économie de l'éducation, études et insertion», février 2007.

⁵ Cours de Pierre Gravot, l'e-thème N°10 du Sous module «Notions fondamentales de l'économie de l'éducation, performance et évaluation», février 2007.

⁶ Thomas Couppié et Michèle Mansuy, L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées, Economie et statistique, N° 378-379, 2004

- Le troisième axe renvoie à la construction d'une identité professionnelle chez les diplômés, et, ainsi, à une conception de l'insertion comme processus de socialisation professionnelle⁷.

II.2. LE SUIVI DE L'INSERTION, AU CŒUR DE L'ANALYSE DE LA RELATION FORMATION EMPLOI

Durant les trente glorieuses, caractérisées par un contexte de forte croissance économique et de plein emploi, la relation formation emploi était analysée avec une logique adéquationniste relevant d'une vision d'interventionnisme planificateur Keynésien⁸. La demande du travail se voit déterminée par une relation profession / secteur et profession/éducation. L'offre d'éducation étant planifiée sur la base de la confrontation des besoins des secteurs économiques en main d'œuvre qualifiée avec l'offre d'éducation existante. Avec la libéralisation accrue des marchés, la mondialisation des échanges, les mécanismes du marché s'enrayent et dès la fin des années 70, on assiste à une inflexion des réflexions avec notamment la remise en cause du modèle adéquationniste, en particulier par la sociologue Lucie TANGUY dans son ouvrage «l'introuvable relation formation-emploi»⁹.

L'analyse de la relation formation emploi est devenue de plus en plus complexe parce que se trouvant à l'interface de deux systèmes complexes, dynamiques et en interaction : le marché de travail et le marché de l'éducation¹⁰. L'insertion n'est plus une opération instantanée qui prend lieu après la sortie du système éducatif, mais un processus qui prend de plus en plus de temps et qui est déterminé par plusieurs facteurs pouvant être liés à l'individu et son origine sociale, au marché du travail ou encore aux politiques de l'éducation et de l'emploi.

L'analyse d'indicateurs caractérisant l'insertion comme, la durée d'accès au premier emploi, le statut d'emploi, le nombre d'emploi occupés, la durée du chômage, le salaire, la correspondance formation-emploi, peut renseigner sur la relation formation emploi. Dans un contexte de forte demande d'emploi sur une profession donnée, ces indicateurs auront tendance à s'améliorer. La concurrence entre les entreprises sur l'offre de travail disponible fait que celles-ci vont proposer de meilleures conditions de travail pour retenir les compétences dont-elles ont besoin. Contrairement, en période de pénurie d'emploi ou d'excès d'offre de travail, les chercheurs d'emplois vont revoir à la baisse leurs prétentions en termes de conditions de travail pour décrocher et garder un emploi.

Le phénomène de déclassement, qui signifie que le niveau de formation est supérieur à celui requis pour l'emploi occupé, révèle également un déséquilibre entre l'offre et la demande du marché de travail. En période de chômage, les jeunes diplômés chômeurs vont accepter des postes de plus faible niveau de qualification pour accéder au marché du travail, prenant ainsi la place des moins qualifiés. Le déclassement joue

⁷ Claude Trottier, Louise Laforce et Renée Cloutier, les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université, formation emploi n°58

⁸ Cours de Jean Michel Plassard, l'e-thème N°4 « La relation physique au niveau macro-économique : L'approche par les prévisions de main d'œuvre », février 2007

⁹ Cours de Jean Louis Hermen, l'e-thème N°0 du module «de l'évaluation à la prospective », mars 2005

¹⁰ Cours de Jean Michel Plassard, l'e-thème N°1 « la relation formation-emploi : une relation complexe »

un rôle important dans le processus d'insertion des jeunes sur le marché de travail. Les jeunes chômeurs se déclassent d'autant plus qu'ils sont depuis longtemps au chômage et ont peu d'expérience professionnelle¹¹.

II.3. THÉORIES DE L'INSERTION

Comment peut-on expliquer sur un plan théorique les différents processus d'insertion choisis ou subis par les sortants ? Des théories liées à la demande d'éducation ou à la recherche d'emploi ou encore à la stratégie de recrutement des entreprises, ayant existé bien avant l'apparition de la notion d'insertion avec sa signification actuelle, contribuent à la compréhension des diversités de processus d'insertion.

a- l'insertion expliquée par la rentabilité économique de l'éducation, Théorie du Capital humain

La théorie du Capital humain de Becker (1964), considère que l'éducation est un investissement que l'individu va réaliser dans le présent pour augmenter sa productivité et ses revenus futurs. L'individu, rationnel, fait donc un arbitrage entre suivre une formation ou intégrer le marché de travail en fonction de la rentabilité escomptée de la durée de formation supplémentaire. Cette théorie permet d'expliquer la généralisation actuelle de l'allongement des études. La croissance soutenue du nombre de diplômés a engendré une concurrence accrue sur le marché de travail et par conséquent une dégradation relative des conditions d'embauche¹². Certains auteurs considèrent qu'au-delà de la rentabilité, la décision de prolonger les études peut être dictée par des considérations sociales et identitaires. Comme le rappelle Olivier Chardon, le « diplôme et le niveau de formation restent de puissants instruments de classement et d'identification sociale ».

b- l'insertion expliquée par la rentabilité de la recherche d'emploi, Théorie du Job search

La théorie du « Job Search » ou de la « recherche d'emploi » s'intéresse à la stratégie d'entrée dans la vie active. Elle repose sur deux notions fondamentales, la productivité de la recherche d'emploi et le salaire de « réserve »¹¹. L'individu procède à un calcul coût-avantage lors de sa recherche d'emploi. L'information étant imparfaite, il peut être avantageux pour lui de prolonger sa période de chômage afin d'acquérir le maximum d'information sur les postes disponibles. Il arbitre entre, d'une part, le coût (perte de revenus pendant qu'il est au chômage, coûts de l'information, etc.) et, d'autre part, le revenu futur d'un emploi meilleur¹³.

c- L'insertion expliquée par la stratégie de recrutement des employeurs

¹¹ Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Economie et statistique n°304-305, 1997

¹² Cours de Pierre Gravot, l'e-thème N°3 du Sous module «Notions fondamentales de l'économie de l'éducation, études et insertion», février 2007, page 5.

¹³ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/problemes-economiques/theories/travailemploi.shtml>

La Théorie du Filtre/signal est l'une des théories qui expliqueraient le processus de l'insertion du côté de l'employeur. Pour Arrow (1973) et Spence (1974), la transparence du marché du travail est imparfaite. Les capacités productives des postulants sont mal connues par les employeurs potentiels. Le diplôme est utilisé comme un signal d'employabilité visant à filtrer les candidats à l'embauche. Le rôle essentiel du diplôme est alors d'être un outil de sélection à l'entrée sur le marché du travail¹⁴. D'autres cartes d'entrée peuvent être utilisées comme l'expérience professionnelle et le critère des caractéristiques personnelles¹¹.

Pierre Gravot, 2007, suggère dans son cours de l'économie de l'éducation, études et insertion, une synthèse, basée sur le principe du taux de rendement généralisé (voir encadré n°1).

Encadré n°1 : Taux de rendement généralisé

➤ L'insertion, combinaison d'activités

La première étape de la réflexion consiste à partir de la définition concrète de l'insertion qui, in fine, est un processus temporel où se combinent et se succèdent plusieurs activités. L'analyse économique enseigne que toute activité est coûteuse et qu'elle engendre un produit. Il en va de même pour l'insertion où l'on peut distinguer : l'activité scolaire (ou d'études), les stages, la recherche de l'emploi, l'activité professionnelle ou plus précisément la prise d'emploi, le service national et l'inactivité.

➤ Le taux de rendement généralisé

Le "taux de rendement généralisé" de l'insertion : c'est le taux d'actualisation qui égalise la valeur actuelle des gains à celle des coûts relatifs à l'ensemble des activités qui caractérisent le processus d'insertion.

Il est alors possible, à partir des coûts et des gains ainsi recensés, de définir conceptuellement la notion de "taux de rendement généralisé" de l'insertion : c'est le taux d'actualisation qui égalise la valeur actuelle des gains à celle des coûts relatifs à l'ensemble des activités qui caractérisent le processus d'insertion.

Si l'on définit les différents éléments de la façon suivante :

W_t = gains monétaires (pendant les périodes scolaires, de stage) et différentiel de revenu dans l'emploi ;

J_t = gains non monétaires liés à chaque activité (connaissances scolaires, expérience acquise en stage ou dans l'emploi, informations sur le marché du travail, différentiel de statut dans l'emploi) ;

D_t = coûts directs (frais de scolarité, de stage, de recherche de l'emploi) ;

O_t = coûts d'opportunité (salaires perdus pendant la scolarité, les stages, la recherche d'emploi, l'inactivité et le service national) ;

C_t = coûts psychologiques (des études, des stages, du service national, de l'inactivité, de la recherche d'emploi et liés à l'emploi lui-même).

Le taux de rendement généralisé est donc le taux d'actualisation r , tel que l'on a :

$$\sum_{t=0}^T \frac{W_t}{(1+r)^t} + \sum_{t=0}^T \frac{J_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^T \frac{D_t}{(1+r)^t} + \sum_{t=0}^T \frac{O_t}{(1+r)^t} + \sum_{t=0}^T \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

C'est un taux de rendement dans la mesure où il est défini selon le principe traditionnel de l'actualisation. Il est généralisé dans la mesure où il concerne un ensemble d'activités, et pas seulement la poursuite d'études comme c'est le cas dans la théorie du capital humain ; il est généralisé en outre dans la mesure où il prend en compte non seulement des données monétaires mais aussi des données immatérielles et psychologiques.

Le caractère très hétérogène de ce taux fait qu'on ne peut évidemment pas envisager une évaluation chiffrée. C'est une grandeur implicite et notre hypothèse est que tout se passe comme si l'individu raisonnait par référence à cette notion, ce qui nous permet alors d'envisager une explication cohérente des phénomènes observés concrètement (en particulier dans les enquêtes d'insertion).

d- L'insertion, une proposition de cadre d'analyse

Jean Louis Hermen, propose, dans son cours relatif au module «de l'évaluation à la prospective, Comprendre le concept de l'insertion», 2005, un cadre d'analyse qui part de la question suivante : quelle part de responsabilité à accorder à l'individu dans la construction de son parcours d'entrée dans la vie active en relation avec des entreprises et des institutions qui tiennent des rôles plus ou moins importants ? Trois groupes d'interprétation sont alors proposés :

Le premier groupe ou «Pôle Individualiste», qui privilégie les choix individuels en termes d'investissement personnel des jeunes en matière de formation, de persévérance et de performance dans le système éducatif ainsi qu'en matière de recherche d'emploi. Ce courant est porté essentiellement par les théories du capital humain et surtout du Job Search

Le deuxième groupe ou «pôle Structuraliste», qui considère que l'insertion est déterminée par le rôle de l'Etat et des politiques publiques d'emplois, les processus sociaux (composantes familiales, matrimoniales) et les formes sociales d'organisation de passage école-emploi (voir paragraphe suivant).

Le troisième groupe ou «Pôle Constructiviste», considère que l'acteur en processus d'insertion construit son parcours par rapport aux environnements eux-mêmes en interaction. L'insertion est donc déterminée selon une triple logique ; une logique individuelle et sociale, une logique professionnelle et une logique institutionnelle et politique.

e- Contextualisation du processus d'insertion

Le processus de l'insertion, au-delà des choix individuels, est déterminé aussi par le contexte économique avec notamment le dynamisme du marché de l'emploi, mais aussi le contexte organisationnel de fonctionnement des systèmes de formation, et leurs modes de mise en relation avec les systèmes d'emploi¹⁵. Le Rapport du BIT (Cahiers de l'emploi et de la formation n°1. Jacques GAUDE in Cours de Jean Louis Hermen¹⁴), distingue quatre modèles de transition école -emploi :

- *Le modèle japonais* à transition directe ou la formation professionnelle débute après le recrutement et fait donc partie d'un processus inhérent au système de production ;
- *Le modèle Allemand* à transition régulée, où les modes de formation basés sur le principe de l'alternance centre entreprises (système dual), vont permettre aux apprenants d'accéder au marché de travail de manière progressive ;
- *Le modèle Américain* à transition dérégulé, où l'emploi de plus en plus instable, prend souvent la forme d'une succession de postes sur de courtes durées, entre lesquels le salarié doit s'adapter ;
- *Le modèle Français* à transition décalée, qui privilégie la formation en milieu scolaire et les études générales vers le bac et l'enseignement supérieur. Dans ce modèle, le diplôme va être plus déterminant dans la vie active que dans les autres.

¹⁵ Cours de Jean Louis Hermen, l'e-thème N°2 du module «de l'évaluation à la prospective, Quelques éléments de contextualisation du processus de l'insertion », mai 2005

II.4. SUIVI DE L'INSERTION, OUTIL PERTINENT D'ÉVALUATION

Le suivi de l'insertion professionnelle des sortants constitue un outil pertinent d'évaluation (c.f encadré n°2) de l'efficacité des dispositifs de formation. Il ne suffit pas d'avoir un bon taux de recrutement, de réussite ou encore une bonne efficience dans l'utilisation des ressources, pour juger de l'efficacité et de la pertinence d'une formation. La sanction du marché de travail exprimée par le degré et la qualité de l'insertion des formés constitue une évaluation externe et une épreuve finale de toute action de formation.

Encadré n°2 : définition de l'évaluation

« L'évaluation consiste, à partir de faits appuyés sur des données fiables, à mettre en évidence tous les effets attribuables à l'objet évalué (une action, un projet, un programme, une politique) à les confronter aux objectifs fixés (mesure des écarts), et aux moyens mis en œuvre (efficacité, efficience) et à en tirer un jugement sur cet objet que l'on évalue ».

Cours de Jean Louis Hermen, l'e-thème N°4 du module «de l'évaluation à la prospective, la démarche d'évaluation», juin 2005

Si le principe peut être discutable pour les formations générales, où l'on ne vise pas forcément ou du moins pas dans l'immédiat le marché de travail, pour les formations professionnalisantes, l'accès à l'emploi, reste l'objectif primordial recherché par les demandeurs de formation.

Dans le contexte des politiques publiques, l'évaluation peut avoir trois finalités¹⁶ :

- *une finalité stratégique*, dans la mesure où elle constitue un outil de prise de décision ;
- *une finalité mobilisatrice*, du fait qu'elle permet d'alimenter la réflexion de chacun des acteurs sur l'état du système et de fournir les informations sur les effets et sur l'efficacité des programmes et des dispositifs, donc sur les pratiques des gens qui les mettent en œuvre ;
- *une finalité démocratique*, vu que les pouvoirs publics sont tenus de rendre compte au contribuable.

L'observation des processus d'insertion des diplômés peut servir pour évaluer, à un niveau macro, les politiques de formation et de l'emploi, à un niveau méso, les stratégies de formation au niveau territorial ou de l'établissement, à un niveau micro, la performance de chacune des filières de formation sur un territoire donné.

¹⁶ Cours de Jean Louis Hermen, l'e-thème N°4 du module «de l'évaluation à la prospective, la démarche d'évaluation», juin 2005



III.SITUATION AU MAROC

L'évaluation des dispositifs de formation s'impose de plus en plus au Maroc, comme dans la plupart des pays du monde, comme impératif en vue d'en améliorer le pilotage et de garantir une meilleure efficacité dans l'atteinte des objectifs assignés au secteur de la formation professionnelle. Il n'existe pas au Maroc un dispositif global de suivi de la destinée scolaire et professionnelle de l'ensemble des sortants des systèmes d'éducation et de formation d'une cohorte donnée, du genre «enquête génération du CEREQ», mais il existe des dispositifs et des études ponctuelles plus ou moins régulières menés par des opérateurs particuliers.

III.1. UN DISPOSITIF DE SUIVI DE L'INSERTION EXISTE DEPUIS 1987

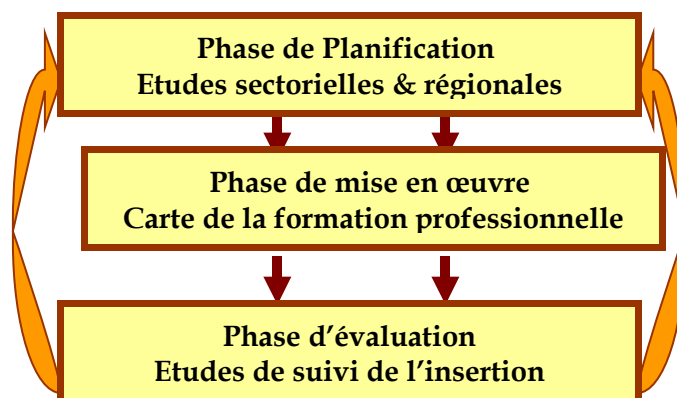
Le dispositif de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle a été mis en place au Maroc trois ans après la première réforme de la formation professionnelle qui a eu lieu en 1984 (c.f encadré n°3 sur le système de formation professionnelle au Maroc). Il a été conçu par le Ministère chargé de la formation professionnelle, dans le cadre d'un dispositif global de planification et d'évaluation de l'offre de formation au Maroc.

Ainsi, en amont, le dispositif prévoyait des études de planification sectorielles et régionales qui devaient dégager les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation par secteur et par région. Les recommandations devaient alimenter la carte de formation qui se charge de traduire sur un plan opérationnel les recommandations de ces études. Les études de suivi de l'insertion devaient intervenir en aval pour évaluer la pertinence de la carte de formation.

Une série de 14 études sectorielles et 7 études régionales ont été menées de 1987 à 1994, mais n'ont pas été reconduites depuis. Elles constituent aujourd'hui un ensemble riche mais dont le contenu est obsolète¹⁷.

Les études de suivi de l'insertion quant à elles continuent d'être réalisées annuellement depuis 1987 et concernent l'ensemble des opérateurs de formation, des régions et des filières. L'enquête est réalisée par voie postale sur un échantillon d'environ 25% de la population des lauréats d'une promotion donnée (soit plus de 15000 lauréats enquêtés par an), neuf mois après leur sortie.

¹⁷ ETF, Structures et mécanismes pour l'information et la prévision des besoins en formation, qualification et emploi. La fonction observatoire au Maroc, 2003



Etant données les limites des enquêtes par correspondance, deux enquêtes complémentaires sont réalisées par interview directe auprès d'un échantillon des lauréats qui se sont déclarés au chômage pour évaluer la fiabilité de leurs déclarations et d'un échantillon des non répondants pour étudier leur situation professionnelle. Ces enquêtes dont les résultats sont peu variables dans le temps, sont programmées une fois toutes les trois années. Les résultats de ces enquêtes complémentaires sont utilisés pour redresser ceux obtenus à l'aide de l'enquête par voie postale.

Les études de suivi de l'insertion sont complétées par des études de cheminement professionnel qui sont menées périodiquement pour recueillir des informations détaillées sur une promotion donnée après trois ans de l'obtention du diplôme. Ces études donnent des informations sur les mêmes indicateurs que l'enquête de l'insertion, mais ajoutent des informations sur la mobilité professionnelle, la mobilité géographique et les études post formation. L'enquête de cheminement est réalisée par voie directe et concerne un échantillon plus réduit (10%).

La situation professionnelle est analysée à partir de quatre grands indicateurs¹⁶:

- *Taux d'activité* : proportion des lauréats employés ou à la recherche d'emploi ;
- *Taux d'inactivité* : proportion des lauréats non employés et ne cherchant pas à travailler ;
- *Taux d'emploi* : proportion des lauréats actifs ayant un emploi ;
- *Taux d'insertion* : proportion des lauréats actifs ayant exercé un emploi au moins une fois depuis leur sortie.

Deux remarques se dégagent à partir des définitions données à ces indicateurs. La première concerne le taux d'emploi qui est rapporté à la population active, alors que aussi bien dans la définition du BIT que celle utilisée dans les enquêtes emploi, chômage du Haut Commissariat au Plan du Maroc, le taux d'emploi est calculé par rapport à la population globale. La comparaison de cet indicateur avec d'autres sources d'informations est à prendre avec précaution. La deuxième remarque concerne la notion de l'insertion, qui contrairement à la signification qui lui a été donnée dans les différents travaux de recherche sur le sujet (voir chapitre III.1), est une notion très large et considère comme inséré tout lauréat ayant occupé au moins un emploi depuis sa sortie, même s'il est au chômage au moment de l'enquête. Il en découle que le taux d'insertion est toujours supérieur à celui de l'emploi.

Encadré n°3 : Système marocain de la formation professionnelle

L'organisation du système de la formation professionnelle marocain s'appuie sur l'intervention de plusieurs acteurs dont principalement :

- Le Département de la Formation Professionnelle (DFP), qui est investi d'une mission générale consistant à élaborer la politique gouvernementale en la matière ;
- Les Départements Ministériels formateurs (Agriculture, Artisanat, Tourisme, Pêche, ...) qui comptent 20% des effectifs ;
- L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), créé en 1974 sous la tutelle du DFP, occupe une place centrale dans le secteur avec près de 50% des effectifs en formation ;
- Le secteur privé, dont le rôle ne cesse de s'affirmer, qui représente 30% des effectifs globaux.

Les formations dispensées s'adressent à des jeunes en formation initiale et des personnes en activité et sont de deux types :

- **Des formations diplômantes** : Ce système est constitué de 4 cycles :
 - *Technicien spécialisé (TS)* : accessible, après concours ou test, aux bacheliers ou à ceux titulaires du diplôme de technicien. La formation dure 2 ans et débouche sur le diplôme de technicien spécialisé.
 - *Technicien (T)* : accessible aux candidats ayant un niveau minimum de la dernière année de l'enseignement secondaire après concours ou aux titulaires du certificat de qualification professionnelle. La formation dure 2 ans et débouche sur le diplôme de technicien.
 - *Qualification (Q)* : ouvert aux candidats ayant un niveau minimum de la dernière année de l'enseignement collégial ou titulaire d'un diplôme de spécialisation de la formation professionnelle. La durée de formation varie de 1 à 2 ans et débouche sur le Certificat de qualification professionnelle.
 - *Spécialisation (S)* : accessible aux élèves d'un niveau minimum de la dernière année du cycle primaire. Ce cycle concerne essentiellement les métiers de l'artisanat, du bâtiment et de l'agriculture. La durée de formation varie de 1 à 2 ans et débouche sur le Certificat de formation professionnelle.
- **Des formations qualifiantes** : donnant lieu à des attestations ou certificats favorisant l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

La formation professionnelle initiale est organisée selon les modes de formation suivants :

- *La formation résidentielle* : dispensée essentiellement au sein de l'établissement de formation ;
- *La formation alternée* : avec au moins 50% de la durée de formation en entreprise ;
- *La formation par apprentissage* : avec au moins 80% de la durée de formation en entreprise.

Il existe au Maroc, un réseau de 1.957 établissements de formation professionnelle dont 487 relèvent du secteur public¹⁸ avec un total de 164.717 stagiaires, 1470 du secteur privé avec un total de 68.159 stagiaires.

¹⁸ Dont 232 relèvent de l'OFPPT (Source: OFPPT, Carte de la Formation Professionnelle 2007-2008).

La formation professionnelle agricole est assurée par 41 établissements de formation comprenant :

- 8 Instituts Techniques Agricoles Spécialisés en Agriculture (ITSA), formant des techniciens spécialisés, des techniciens et des ouvriers qualifiés ;
- 11 Instituts techniques Agricoles (ITA) formant des techniciens et des ouvriers qualifiés ;
- 22 Centres de Qualification Agricole (CQA) formant des ouvriers qualifiés.

L'ensemble de ces établissements offre une capacité d'accueil de 3 770 places annuellement.

III.2 UNE FAIBLE INCIDENCE DES RÉSULTATS DE CE DISPOSITIF SUR LA PRISE DE DÉCISION

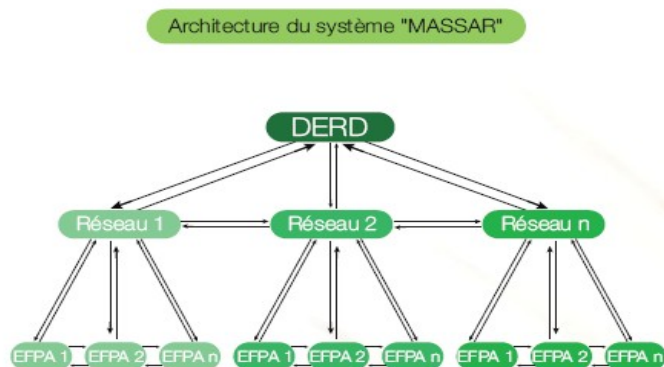
Le rapport de ETF sur la fonction observatoire au Maroc¹⁶, fait remarquer qu'il y a une faible incidence des études de planification et d'évaluation de la formation professionnelle sur l'aide à la prise de décision. D'une part les résultats des études de suivi de l'insertion ne sont pas vraiment pris en compte dans la régulation du système, et d'autre part, les décideurs semblent manquer de données suffisantes pour la prise de décision. Il y a donc un découplage important entre production de données et prise de décision. L'utilité même de ces informations ne serait pas clairement perçue par les décideurs, d'après le même rapport, et des mécanismes traditionnels, non fondés sur des sources statistiques objectives orientent la prise de décision.

Vu le caractère national de ce dispositif de suivi de l'insertion d'une part et les taux de réponse généralement faibles (moins de 50%), l'apport de ses résultats reste limité pour les opérateurs de formation, qui désirent un niveau de détail plus fin pour évaluer et réguler leur offre de formation à un niveau plus opérationnel. Ceci a poussé certains opérateurs, qui en ont les moyens à développer leurs propres dispositifs de suivi de l'insertion comme c'est le cas pour l'OFPPT et le département de l'agriculture.



IV.« MASSAR », OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Comme précisé dans l'introduction, « MASSAR » est un dispositif de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle agricole (EFPA), mis en place pour permettre à la DERD d'avoir une meilleure visibilité quant à son offre de formation.



Il a été conçu pour être opérationnel au niveau de l'EFPA, niveau le plus décentralisé du dispositif de formation professionnelle agricole, avec la possibilité de faire des agrégations aux niveaux des neuf réseaux d'établissements et au niveau de la Direction de

l'Enseignement de la Recherche et du Développement (DERD). Il met entre les mains des établissements de formation une grille de collecte d'informations, sous forme d'un questionnaire détaillé et une application informatique permettant à partir de la base de données des lauréats, de faire l'échantillonnage de manière automatique, de saisir les données et de les traiter. Concrètement, « MASSAR » permet de :

- Caractériser la situation professionnelle des lauréats après une certaine période de leur sortie. Les établissements peuvent paramétrer la durée d'observation en fonction de l'objectif attendu de l'enquête envisagée ;
- Retracer et catégoriser les principales trajectoires professionnelles traversées par les lauréats ;
- Ressortir les facteurs les plus déterminants sur les situations et trajectoires professionnelles ;
- Caractériser les emplois occupés par les lauréats et leur évolution professionnelle ;
- Ressortir les causes de chômage et les modalités de recherche d'emploi ;
- Examiner les initiatives d'auto-emploi entreprises par les lauréats ;
- Analyser la mobilité géographique des lauréats ;
- Analyser le degré d'adéquation formation emploi.

IV.J. OUTILS DE COLLECTE DES INFORMATIONS

a- Questionnaire

Le questionnaire est constitué de deux volets :

- *Un premier volet* qui regroupe toutes les informations invariables sur le lauréat et qui sont disponibles ou susceptibles de l'être dans l'établissement de formation. Ce questionnaire est sensé être administré directement par l'établissement et éventuellement complété par les lauréats au cas où des

informations n'ont pas été saisies à l'entrée des stagiaires. Cette première partie du questionnaire porte sur :

- L'identification du lauréat (nom et prénom, CIN, genre, ..) ;
- Son passé éducatif et de formation ;
- Sa dernière formation professionnelle poursuivie le cas échéant ;
- Ses stages suivis en cours de formation.
- *La deuxième partie* du questionnaire à administrer par le lauréat consiste à recueillir des informations liées :
 - A ses nouvelles coordonnées en cas de changement ;
 - A sa situation professionnelle et son évolution depuis sa sortie ;
 - A son statut dans le travail (salarié, installé à propre compte, aide familial) ;
 - A l'emploi occupé et ses caractéristiques ;
 - Aux caractéristiques de l'employeur ;
 - A la mobilité et l'appréciation de l'emploi occupé ;
 - A l'entrepreneuriat et aux caractéristiques des entreprises créées ;
 - Au chômage et à ses caractéristiques ;
 - Aux stages et à la poursuite d'études post formation ;
 - A l'appréciation de la formation reçue.

b- Nomenclatures des activités économiques et de l'emploi

Pour le traitement des variables liés à l'activité économique, à la catégorie socio-professionnelle et à l'emploi, trois nomenclatures ont été utilisées :

- **La Nomenclature Analytique des Professions (NAP)**¹⁹ du Haut Commissariat au Plan. Celle-ci classe les emplois par professions en fonction du type de travail. Les critères utilisés pour ce classement sont liés à la position hiérarchique et au statut (salarié ou indépendant). Cette nomenclature comporte trois niveaux d'agrégation :
 - Les groupes socio-professionnels, qui sont au nombre de 10 ;
 - Les sous-groupes ;
 - Les groupes de base.

Dans notre projet, on s'est limité au premier niveau seulement. Cette nomenclature a été utilisée pour identifier la catégorie socio-professionnelle des parents des lauréats afin d'analyser son impact sur la destinée professionnelle de ces derniers.

- **Nomenclature Marocaine des Activités**²⁰ (NMA) du Haut Commissariat au Plan. Elle est en parfaite concordance avec la nomenclature des Nations Unis (C.I.T.I) et celle de l'Union Européenne (N.A.C.E). Les principaux critères utilisés dans la définition des classes de cette nomenclature concernent les caractéristiques des activités exercées par les unités de production qui permettent de déterminer le degré d'analogie de ces unités. Il s'agit de :
 - La nature des biens produits ou services rendus ;

¹⁹ Nomenclature Analytique des Professions, Haut Commissariat au Plan, Direction de la statistique, Septembre 2004

²⁰ Nomenclature Marocaine des Activités, Haut Commissariat au Plan, Direction de la statistique, Janvier 1999

- Les utilisations qui sont faites de biens et services ;
- Les procédés, les techniques et l'organisation de la production.

La NMA est organisée en trois niveaux hiérarchiques :

- Branches
- Sous-branches
- Activités

On s'est limité dans notre cas aux sous-branches au nombre de 223. Cette nomenclature a été utilisée pour identifier les secteurs d'activités économiques qui embauchent les lauréats de la FPA ainsi que ceux dans lesquels ils s'installent dans le cas de l'auto-emploi.

- **Nomenclature des Emplois et des Métiers (NEM)** du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cette nomenclature est structurée en :
 - **33** domaines professionnels ;
 - **125** sous-domaines professionnels ;
 - **863** emplois/métiers.

Le regroupement en domaines professionnels est fait selon une logique de secteur ou de branche économique. Contrairement à la NAP, les considérations de statut de l'établissement (public/privé) ou de position sociale de la personne (salarié, indépendant,...) ne sont pas prises en considération dans la classification.

Les sous-domaines professionnels constituent un niveau intermédiaire entre les domaines professionnels et les emplois/métiers. Le classement des emplois/métiers en sous-domaines se fait sur la base de l'un des critères suivants : (i) la fonction exercée, (ii) le secteur d'activité ou (iii) le type dominant d'organisation de travail ou de technologies mises en œuvre.

Enfin, l'emploi/métier, qui constitue l'unité de base de la nomenclature, représente une agrégation d'emplois ayant des compétences de base communes relativement proches et homogènes.

IV.2 DÉFINITION DES CONCEPTS

Les concepts utilisés au niveau de « MASSAR » ont été redéfinis en se référant aux définitions du BIT ou du Haut Commissariat au Plan du Maroc, comme suit :

a- **Activité/ Inactivité**

Les lauréats actifs sont les lauréats employés au moment de l'enquête ou à la recherche d'un emploi. Les lauréats inactifs sont ceux qui n'occupent aucun emploi au moment de l'enquête et qui n'ont effectué aucune initiative concrète de recherche d'emploi durant le mois précédant la date de l'enquête

b- Emploi/chômage

Les lauréats employés sont ceux qui durant la dernière semaine précédant l'enquête occupent un emploi (même d'une heure), moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature. **Les lauréats chômeurs** sont ceux qui remplissent les conditions suivantes :

- Sans emploi : n'ont pas travaillé la semaine qui précède l'enquête ;
- Disponibles pour travailler ;
- A la recherche d'emploi : qui ont pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente pour rechercher un emploi.

Pour affiner la notion d'emploi, nous avons intégré pour la première fois les concepts d'emploi d'attente et d'emploi définitif. Ceci se justifie par la multitude et la diversité des situations professionnelles que traversent les lauréats avant de trouver un emploi stable et adéquat par rapport à ses aspirations.

Dans ce cheminement, les sortants vont accepter d'occuper des emplois « d'attente » qui sont soit en deçà de leur niveau de qualification ou dont les conditions de travail ne répondent pas à leurs attentes où qui sont loin de leur domaine de formation et qui vont continuer à rechercher un autre emploi tout en occupant celui-là.

On peut définir donc, **l'emploi d'attente** comme un emploi qui ne répond pas aux aspirations de son occupant et qui continue à rechercher activement un autre plus adéquat. La notion est forcément subjective et ne peut être définie que par la personne qui occupe le poste.

L'Emploi définitif, serait donc l'emploi que le lauréat occupe sans chercher à le changer dans l'immédiat. C'est donc l'aboutissement de son processus d'insertion dans le marché de travail.

c- L'insertion professionnelle

Comme définie dans le chapitre II.1, l'insertion est un processus temporel qui amène l'individu d'un statut de stagiaire « pur » à celui d'un actif inséré de façon définitive dans la vie active. Un lauréat inséré serait donc celui qui occuperait un emploi définitif.

d- Etudes / Stages

Avec les difficultés d'insertion dans le marché du travail et en vue de rechercher une meilleure employabilité, les lauréats vont de plus en plus chercher à prolonger leurs études ou effectuer des stages. Nous définissons ces situations, qui relèvent de l'inactivité, d'après les définitions du BIT, comme suit :

- **Etudes** : Lauréat inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement ou de formation et poursuivant en présentiel un cursus de formation sanctionné par un titre (diplôme, certificat ou attestation).

- **Stages** : Lauréat effectuant au sein d'entreprises ou d'exploitations agricoles un stage de perfectionnement payant ou non payant

IV.3 PRINCIPAUX INDICATEURS DE SUIVI DE L'INSERTION UTILISÉS

a- Répartition de la population enquêtée en fonction de leur situation professionnelle

Les indicateurs suivants donnent la part de chacune des situations professionnelles étudiées dans la population globale.

Répartition des lauréats selon la situation professionnelle			
Situation	Libellé	Indicateur	%
Recherche d'emploi	Eff RE	Part lauréats recherchant emploi	Eff RE/ Eff total
Emploi d'attente	Eff EA	Part lauréats occupant un emploi d'attente	Eff EA/ Eff total
Emploi définitif	Eff ED	Part lauréats occupant un emploi définitif	Eff ED/ Eff total
Etudes	Eff E	Part lauréats poursuivant des études	Eff E/ Eff total
Stages	Eff S	Part lauréats poursuivant un stage	Eff S/ Eff total
Inactifs	Eff I	Part lauréats inactifs	Eff I/ Eff total
Total	Eff total		100%

b- Indicateurs d'insertion

Activité/Inactivité :

- **Taux d'activité** = Population active/ population totale
= (Eff RE+ Eff EA+ Eff ED)/ Eff total

- **Taux d'inactivité** = Population inactive/ population totale
= Eff I + Eff E + Eff S/ Eff total

Emploi chômage :

- **Taux d'emploi** = Population occupée/Population totale
= (Eff EA+ Eff ED)/ Eff total

- **Taux de chômage** = Population à la recherche d'emploi/ Population active
= (Eff RE)/ (Eff total-(Eff I+Eff E+Eff S))

- **Taux d'accès à l'emploi** = Population ayant travaillé au moins une fois/Population totale

- **Taux d'emploi définitif (taux d'insertion)** = Eff ED/ Eff total

- **Taux d'emploi d'attente** = Eff EA/ Eff total

Autres indicateurs :

▪ **Temps d'accès au premier emploi** = \sum Temps d'accès au premier emploi / Nombre d'individus ayant occupé au moins un emploi depuis leur sortie (Quelque soit le type d'emploi).

▪ **Temps d'accès au premier emploi définitif** = \sum Temps d'accès à l'emploi définitif / Nombre d'individus ayant occupé au moins un emploi depuis leur sortie

▪ **Temps de recherche active de l'emploi** = \sum des temps de recherche de l'emploi de l'ensemble des lauréats / Nombre total de lauréats.

▪ **Durée des études complémentaires** = \sum de la durée des études des lauréats / Nombre de lauréats poursuivant ou ayant poursuivi des études.

▪ **Ancienneté dans l'emploi** = \sum de la durée de l'emploi / Nombre de lauréats ayant été employés au moins une fois, **dont**

- **ancienneté dans emploi d'attente** : \sum de la durée de l'emploi d'attente / Nombre de lauréats ayant été employés au moins une fois
- **ancienneté dans l'emploi définitif** : \sum de la durée de l'emploi définitif / Nombre de lauréats ayant été employés au moins une fois

IV.4: CHAMP DE L'ENQUÊTE

Sur les 41 établissements de formation professionnelle agricole relevant du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche maritime, l'enquête a touché cette année 17 établissements de formation professionnelle agricole touchés par l'élargissement du système MASSAR de suivi de l'insertion.

Deux promotions ont été concernées par l'enquête, celle de 2007, pour avoir des informations sur la situation professionnelle des lauréats 19 mois après leur sortie et celle de 2005 pour avoir une idée plus complète sur le processus de l'insertion et les catégories de trajectoires professionnelles les plus significatives. L'enquête a été réalisée en janvier 2009.

Le champ de l'enquête a concerné de ce fait :

- les trois niveaux de formation : technicien spécialisé, technicien et ouvrier qualifié ;
- toutes les options dispensées par les 17 établissements, soit 12 options ;
- les deux sexes ;
- le mode de formation alternée seulement. Les bases de données de lauréats de la formation par apprentissage n'étant pas encore complètes et finalisées.

IV.5 MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

L'enquête a porté sur un échantillon représentatif de **1.238 lauréats**, dont **627** de la promotion **2005** et **611** de la promotion **2007**.

Le mode d'échantillonnage retenu est la stratification à plusieurs niveaux. Les niveaux de stratification adoptés par établissement sont :

- **1er niveau** est la promotion : 2005 et 2007
- **2ème niveau** est le niveau de formation : Qualification, Technicien, Technicien Spécialisé
- **3ème niveau** est l'option : T.C en production horticole (TS), aviculture (TS), gestion et maîtrise de l'eau (TS), électromécanique (TS), élevage (Q et T), mécanique agricole (Q et T), polyculture élevage (Q et T), Horticulture (Q et T) ;
- **4ème niveau** est le sexe : Féminin, Masculin

La répartition de l'échantillon retenu selon ces quatre variables est présentée dans les deux tableaux suivants :

Effectif de l'échantillon par promotion, niveau, sexe et niveau de formation							
GLOBAL		Garçons		Filles		TOTAL	
		Population	Echantillon	Population	Echantillon	Population	Echantillon
2005	TS	56	46	18	18	74	64
	T	135	111	43	41	178	152
	OQ	389	345	67	66	456	411
	TOTAL 2005	580	502	128	125	708	627
2007	TS	65	54	23	22	88	76
	T	136	114	37	35	173	149
	OQ	353	313	73	73	426	386
	TOTAL 2007	554	481	133	130	687	611
TOTAL	TS	121	100	41	40	162	140
	T	271	225	80	76	351	301
	OQ	742	658	140	139	882	797
	TOTAL	1134	983	261	255	1395	1238

Effectif de l'échantillon par promotion et filière de formation						
Filières	2005		2007		TOTAL	
	Population	Echantillon	Population	Echantillon	Population	Echantillon
Polyculture élevage (Q&T)	416	378	344	315	760	693
Elevage (Q&T)	91	79	119	100	210	179
Aviculture	12	10	21	18	33	28
Horticulture(Q&T)	65	55	97	86	162	141
TC en production horticole	34	30	38	33	72	63
Mécanique agricole (Q&T)	62	51	39	34	101	85
Electromécanique	12	10	12	10	24	20
Gestion maîtrise de l'eau	16	14	17	15	33	29
TOTAL	708	627	687	611	1395	1238
Taux d'échantillonnage	88,6%		88,9%		88,7%	

Avec, une moyenne de 88,7%, la taille de l'échantillon est très élevée du fait que la taille de la population cible est réduite.

Sur un échantillon de 1238 lauréats, 910 ont pu être touchés et leurs questionnaires exploités, soit un taux de réponse global de 74% (c.f tableau ci-dessous). Le taux de réponse est plus faible pour la promotion 2005 (63%) que pour la promotion 2007 (84%), mais il permet un niveau de signification assez satisfaisant pour les deux promotions.

Taux de réponse par promotion			
	2005	2007	Total
Population globale	708	687	1395
Echantillon	627	611	1238
Taux d'échantillonnage	89%	89%	89%
Réponses	398	512	910
Taux de réponse	63%	84%	74%

IV.6 DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

La réalisation de l'enquête auprès des lauréats échantillonnés s'est déroulée en trois phases :

- **La formation des enquêteurs**, qui a consisté à faire acquérir à ces derniers les différents concepts et notions utilisés dans le questionnaire ainsi que l'utilisation des outils de base comme les nomenclatures.

- **La localisation des lauréats échantillonnés** : Cette opération a été très délicate surtout pour la promotion 2005, en raison des changements d'adresses et ou de numéros de téléphone des lauréats. Le problème de localisation se posait avec plus d'acuité pour les lauréats qui viennent de localités plus lointaines. Un effort préalable particulier a été fait par les EFPA, pour localiser les lauréats, notamment à travers leurs pairs.
- **La réalisation de l'enquête sur terrain** : Vue l'importance de cette phase dans la fiabilité et la qualité des résultats recueillis, c'est la méthode de l'interview direct qui a été retenue. Cette technique se justifie également par le niveau des lauréats qui ne leur permet pas toujours de bien assimiler le sens de certaines questions. Plusieurs démarches ont été utilisées par les enquêteurs :
 - **Organisation de focus groups** de lauréats invités à l'établissement. Cette technique a été encouragée en raison de l'interactivité qu'elle permet aussi bien entre lauréats qu'entre ces derniers et les enquêteurs.
 - **Rencontres individuelles** avec des lauréats chez eux, dans les établissements ou tout autre endroit.
 - **Entretien téléphonique**, qui se fait généralement en deux ou plusieurs étapes. Une première étape pour expliquer l'objectif de l'enquête et sa consistance et renseigner éventuellement les items les plus simples et une deuxième pour remplir le questionnaire avec le lauréat.
 - **Contacts par messageries** quand ils sont disponibles. Contrairement à ce qu'on aurait pensé, beaucoup de lauréats disposent de contacts électroniques et l'ont utilisé aisément pour communiquer avec les enquêteurs.



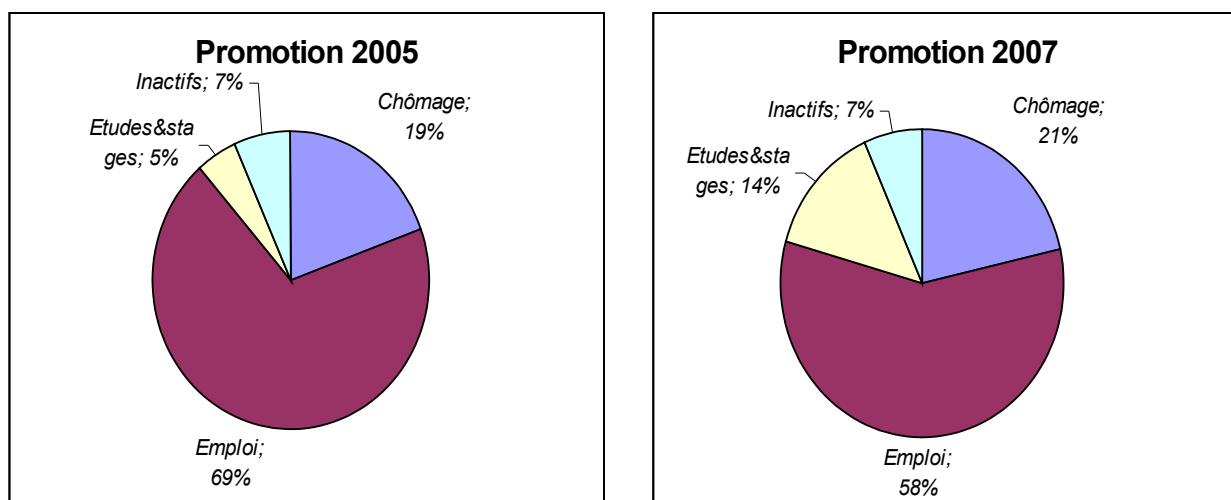
V. « MASSAR », PRINCIPAUX RESULTATS ET TENDANCES

V.1. SITUATION PROFESSIONNELLE DES LAURÉATS

L'analyse de la situation professionnelle des promotions de 2005 et 2007, enquêtés en janvier 2009, soit après 42 mois et 19 mois de leur sortie respectivement fait ressortir les principaux constats et tendances suivantes :

a- 69% des lauréats de la promotion 2005 et 58% de ceux de 2007 sont employés

La part des lauréats employés au moment de l'enquête est de 69% et 58% pour les promotions 2005 et 2007 respectivement. La part de ceux à la recherche d'un emploi étant de 19% et 21% respectivement, soit une différence beaucoup moins nette qu'entre les taux d'emploi. La part des lauréats poursuivant leurs études pour la promotion 2007 étant nettement plus élevée que celle de la promotion 2005.



Le taux d'accès à l'emploi, c'est-à-dire, la part des diplômés ayant travaillé au moins une fois depuis leur sortie, quelque soit leur situation professionnelle au moment de l'enquête, s'élève à 80% pour la promotion 2005 et à 70% pour la promotion 2007. Il en découle que 20% des diplômés de la promotion 2005 et 30% de ceux de la promotion 2007 n'ont connu que le chômage. Cette catégorie de diplômés qui n'a jamais entamé un parcours d'insertion quel qu'il soit, requiert des politiques publiques particulières visant à favoriser leur intégration dans le marché du travail.

b- Une baisse du chômage pour la promotion 2007

La part des lauréats de la FPA au chômage après 9 mois est de 23% pour la promotion 2007 contre 30% pour la promotion 2005, soit une amélioration de 7 points. La même tendance est confirmée après 12 mois, où seulement 20% des lauréats de la promotion 2007 sont au chômage contre 28% pour la promotion 2005.

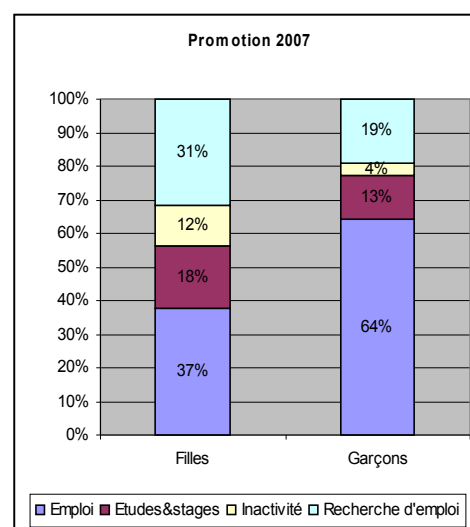
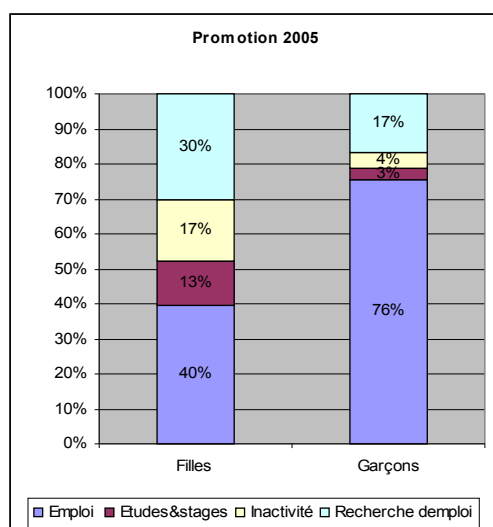
Ceci s'expliquerait par l'amélioration des taux d'emploi, mais surtout par l'augmentation de la part des lauréats qui optent pour les études ou les stages après l'obtention du diplôme. Ils sont en effet 18% pour la promotion 2007 contre 13% pour la promotion 2005 en situation de poursuite d'études ou de stages, après 9 mois de leur sortie.

Situation professionnelle des lauréats					
Situation professionnelle	9 mois		12 mois		36 mois
	2005	2007	2005	2007	2005
Recherche emploi	30%	23%	28%	20%	18%
Employés	53%	55%	53%	58%	71%
Etudes et stages	13%	18%	14%	17%	4%

La comparaison de ces indicateurs avec ceux de la promotion 2001²¹, montre que le taux de chômage après 9 mois a fortement diminué. Il est passé de 46,7% pour la promotion 2001 à 30% pour la promotion 2005, puis 23% pour celle de 2007. Une tendance inverse a été enregistrée pour la part des lauréats poursuivant leurs études, qui est passée de 7,5% pour la promotion 2001 à 13% pour celle de 2005, pour atteindre 18% pour la promotion 2007. Ceci confirme la tendance internationale de recours de plus en plus massif des diplômés aux études et stages post formation, comme moyen d'améliorer leur employabilité et de réguler leur transition vers le marché du travail.

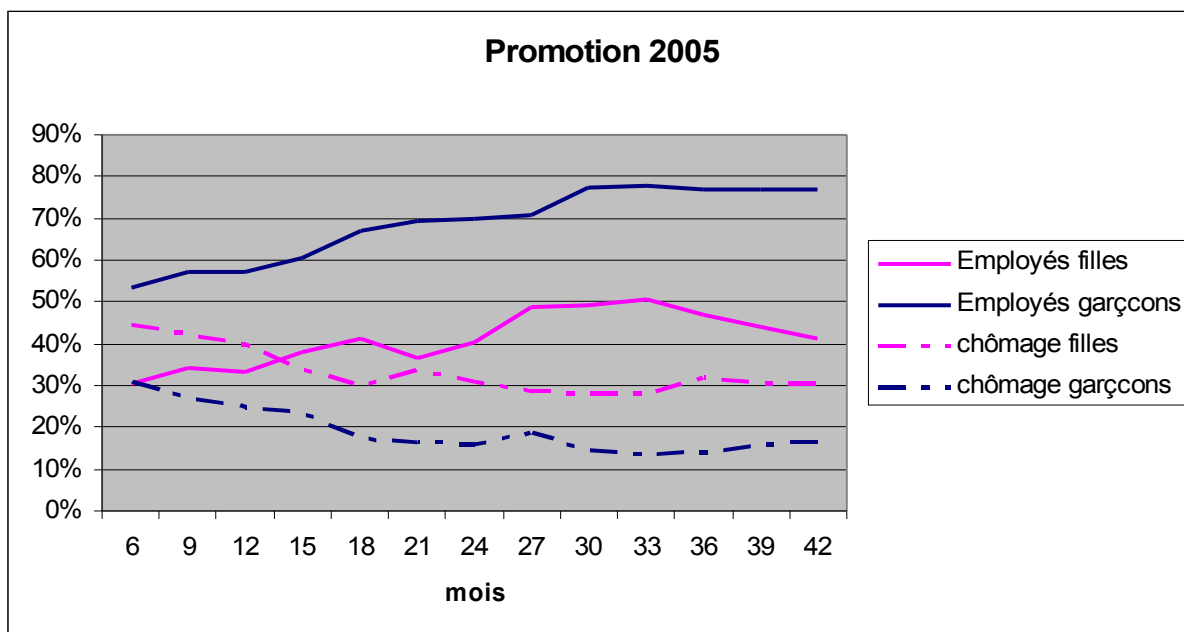
c- Les filles s'insèrent moins bien que les garçons

Que ce soit pour la promotion 2007 ou celle de 2005, la part des filles employées est nettement plus faible que celle des garçons. Alors que 76% des diplômés de sexe masculin de la promotion 2005 se trouvent employés, seulement 40% de filles sont dans la même situation, soit 36 points de différence. Ce gap est beaucoup plus faible dans les secteurs non agricoles, comme le démontrent les résultats de l'étude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, réalisée par le DFP sur la promotion 2001.

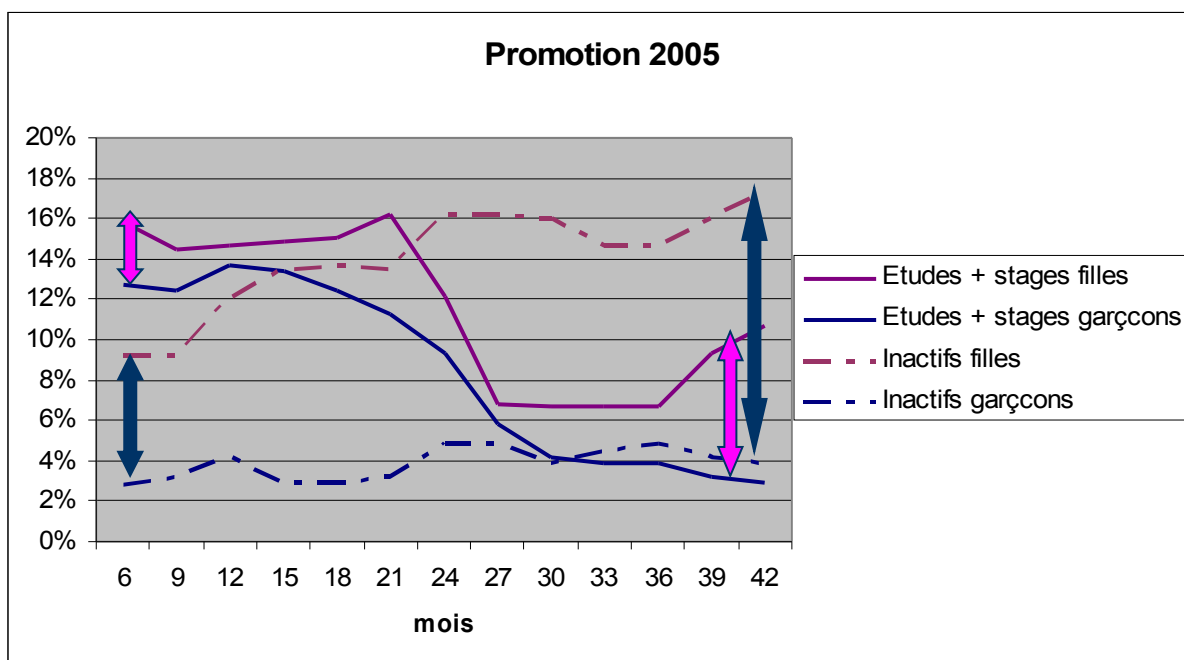


²¹ DFP, Etude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, promotion 2001, rapport d'analyse au niveau national, 2004

Les filles semblent opter plus pour la poursuite des études et des stages (17% contre 4% pour les garçons pour la promotion 2005) et (12% contre 4% pour les garçons pour la promotion 2007). Cette stratégie ne semble pas avoir un impact significatif sur la baisse de leur niveau de chômage qui reste à des seuils assez élevés (autour de 30%) et stables à partir du 27^{ème} mois.



Certaines d'entre elles vont plutôt basculer vers l'inactivité, comme le montre le graphique ci-dessous

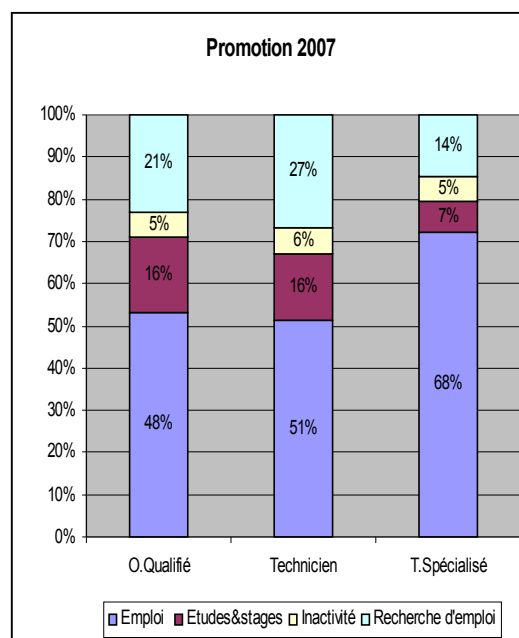
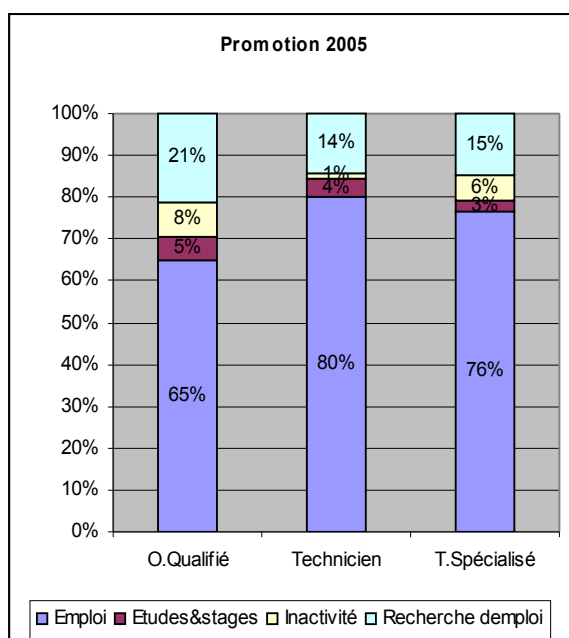


Les difficultés d'insertion des diplômées de sexe féminin dans le marché de travail, méritent une attention particulière et requièrent des pouvoirs publics des mesures particulières favorisant une certaine équité genre entre lauréats des EPA.

d- Un taux d'emploi différencié selon le niveau de formation

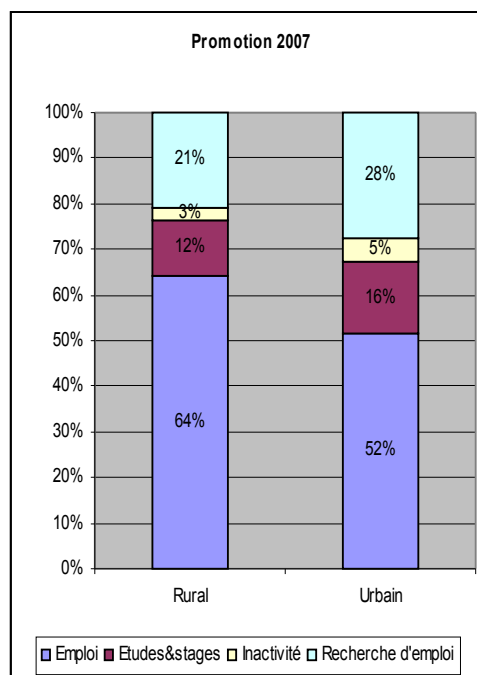
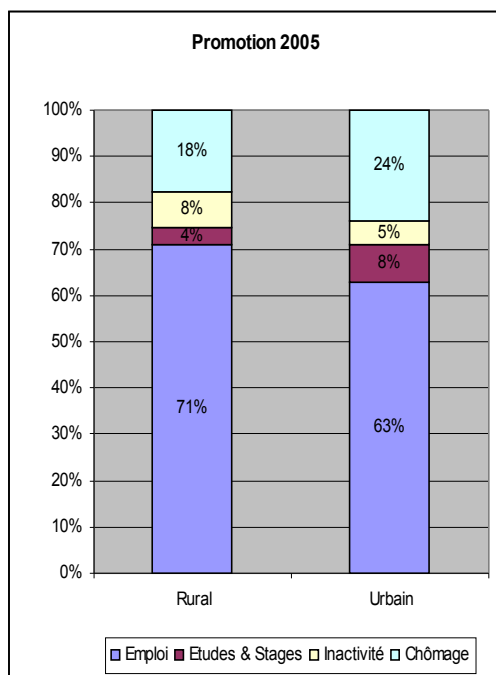
Pour la promotion 2005, ce sont les lauréats de niveau technicien et technicien spécialisé qui affichent les meilleurs indicateurs d'insertion au marché de travail. La part des employés étant respectivement de **80%** et **76%**. Si cette tendance se confirme pour la promotion 2007, en ce qui concerne le niveau technicien spécialisé, elle ne l'est pas pour le niveau technicien qui a connu une chute importante pour la promotion 2007, soit une part de **51% de diplômés employés** après quinze mois contre **70%** de la promotion 2005, après la même durée et **80%** après 3 ans et demi. L'augmentation de la part des filles dans ce niveau de **20%** à **24%** expliquerait en partie cette diminution.

Les ouvriers qualifiés, plus enclins au chômage que les deux autres niveaux, vont chercher à prolonger leurs études (21% de la promotion 2007 au moment de l'enquête).

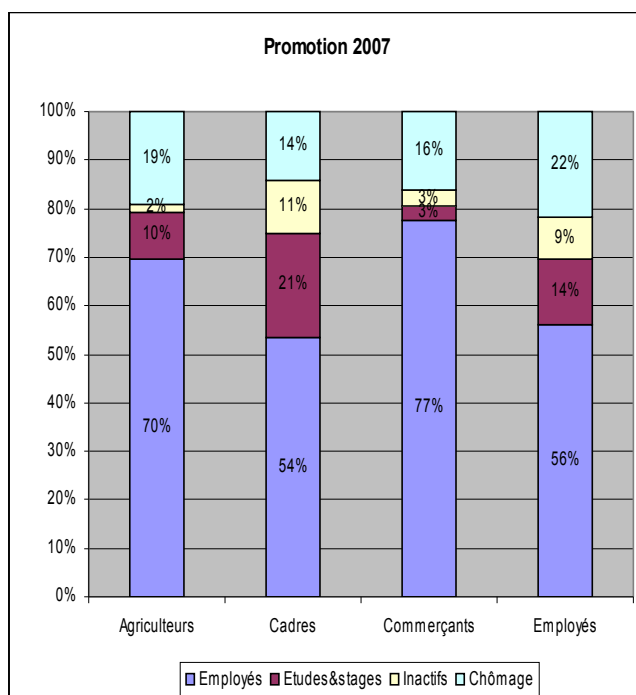


e- Un chômage plus élevé chez les lauréats d'origine urbaine

Les taux de chômage sont plus faibles pour les lauréats originaires du milieu rural (21% pour la promotion 2007 et 18% pour la promotion 2005) que pour ceux issus du milieu urbain (28% pour la promotion 2007 et 24% pour la promotion 2005). Que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural, le taux de chômage des diplômés est nettement plus élevé que celui de la population active non diplômée, comme le confirment les résultats de l'enquête emploi chômage 2006 du Haut Commissariat au Plan.



f- Influence de l'origine sociale sur l'insertion des lauréats



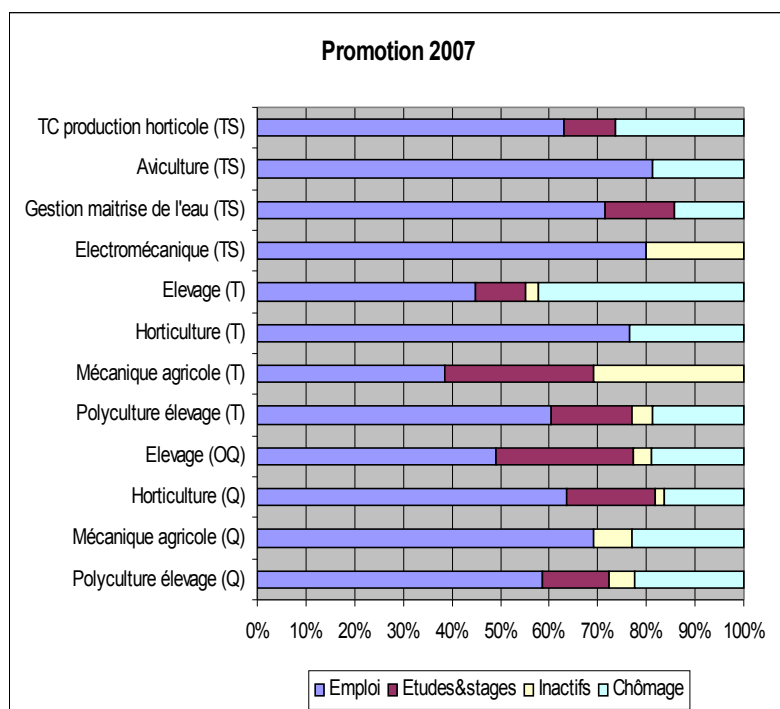
Les enfants des commerçants et des agriculteurs enregistrent les taux d'emploi les plus élevés, soit 77% et 70% respectivement. Le taux de chômage le plus élevé est enregistré chez les enfants des employés (22%). Les fils et les filles de cadres, contrairement à ce qu'on pourrait le penser ne sont pas plus de 54% à être employés après 19 mois de leur sortie. Par contre, ils sont plus nombreux à être en situation de poursuite d'études (21%). La nature du secteur expliquerait peut être leur faible niveau d'insertion.

La catégorie des chômeurs et des chefs d'entreprises n'a pas été exploitée parce que le nombre de

réponses n'est pas significatif. L'analyse de l'influence de l'origine sociale des lauréats à travers le niveau d'instruction du père et sa situation professionnelle ne dégage pas de tendance particulière.

g- Une insertion différenciée en fonction des options

Les diplômés de la promotion 2007, des filières ; aviculture, électromécanique, et



gestion et maîtrise de l'eau, tous de niveau technicien spécialisé, ainsi que ceux de la filière horticulture de niveau technicien, affichent des taux d'emploi élevés, allant de 70% à 80% environ.

Pour la filière horticulture, le taux d'emploi est nettement moins élevé pour le niveau d'ouvrier qualifié (64%) que pour le niveau technicien. La situation est inversée pour la filière mécanique agricole, où les diplômés de niveau technicien ont

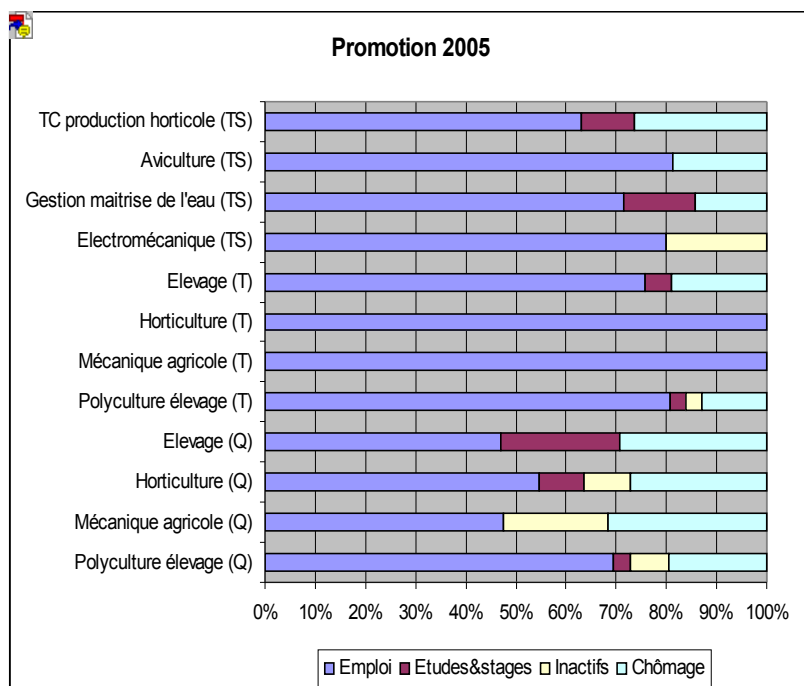
plus de difficultés à s'insérer (taux d'emploi de 39%) que les ouvriers qualifiés (taux d'emploi de 69%).

Les diplômés de la filière polyculture élevage, de niveau ouvrier qualifié et technicien, numériquement les plus importants enregistrent pratiquement les mêmes performances sur le terrain entre les deux niveaux, avec un taux d'emploi autour de 60%.

Les lauréats de la filière élevage qu'ils soient de niveau qualification ou technicien éprouvent des difficultés à décrocher un emploi. Avec 49% et 45% respectivement, les lauréats de cette filière enregistrent des taux d'emploi parmi les plus faibles en agriculture.

Les lauréats des filières : mécanique agricole de niveau technicien, élevage de niveau qualification, horticulture de niveau qualification et polyculture élevage ont plus tendance à poursuivre des études après l'obtention du diplôme.

Les résultats sur le degré d'insertion par filière sont très importants, pour renseigner sur les performances relatives de chacune d'elles, mais ne suffisent pas pour prendre des décisions quant à la suppression ou le renforcement de telle ou telle filière. Des recoupements devront être effectués avec d'autres sources d'informations, surtout celles relatives à la situation économique de la branche concernée et sur la qualité de l'offre de formation. Des enquêtes qualitatives complémentaires auprès des entreprises, mais aussi des lauréats peuvent être réalisées pour bien situer l'origine des difficultés d'insertion constatées.



L'analyse de l'insertion par option pour la promotion 2005, dont le processus d'insertion devrait être beaucoup plus avancé que celui de la promotion 2007, démontre que les lauréats des options horticulture (T), mécanique agricole (T) sont complètement insérés dans le marché de travail. Si la tendance se confirme pour l'option horticulture (T), elle ne l'est pas pour la filière mécanique agricole (T) dont la poursuite d'études

et l'inactivité caractérisent presque 60% des lauréats de la promotion 2007. S'agit-il d'un effet de conjoncture ? Effet de promotion ? Ou est-ce que c'est la stratégie de poursuite des études post formation qui facilite l'insertion ultérieurement. Des comparaisons sur une série plus longue de promotions, ainsi qu'une analyse qualitative plus fine permettront d'expliquer ce résultat.

Le graphique permet également de constater que pour les options de niveau qualification, le taux d'emploi est meilleur pour l'option polyculture élevage, qui est une filière polyvalente que pour les options spécialisées, qui se comportent mieux dans le niveau technicien.

h- Huit mois et demi pour trouver un premier emploi

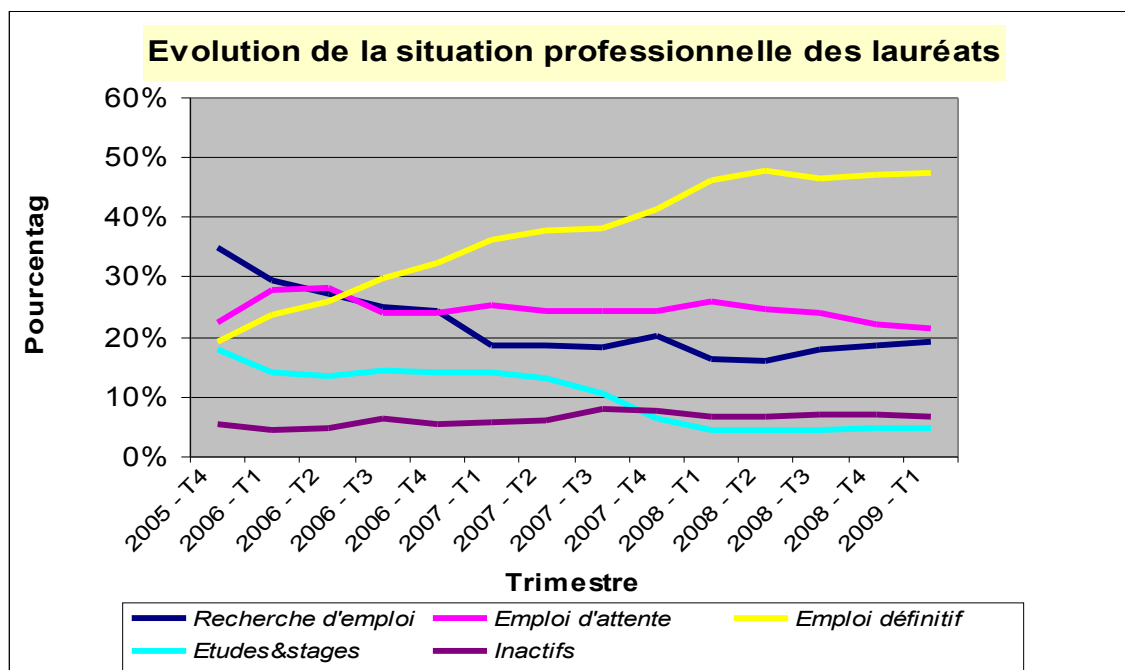
Les indicateurs sur le temps d'accès au premier emploi, le temps d'accès à l'emploi définitif et le temps de recherche d'emploi complètent l'analyse du processus d'insertion et de sa qualité pour les différentes catégories de diplômés.

Les lauréats de la promotion 2005 ont mis en moyenne huit mois et demi pour trouver un premier emploi et presque 13 mois pour accéder à un emploi stable et définitif. Ces durées sont nettement plus longues pour les filles que pour les garçons.

Durée d'accès à l'emploi par sexe			
	Filles	Garçons	Global
Temps d'accès au premier emploi	11,08	8,24	8,64
Temps d'accès à l'emploi définitif	16,88	12,32	12,8
Temps de recherche active de l'emploi	17,28	10,6	11,8

a- Evolution de la situation professionnelle

Pour analyser l'évolution de la situation professionnelle, un affinement de la notion d'insertion s'impose. En effet, si les notions de taux de chômage et de taux d'emploi suffisent pour étudier la situation professionnelle globale de la population active d'un pays, ces deux indicateurs s'avèrent insuffisants pour caractériser la transition entre le système de formation et le marché de travail. S'inspirant du cours de Pierre GRAVOT sur les « notions fondamentales de l'économie de l'éducation » et de différents travaux réalisés sur le processus d'insertion des jeunes diplômés, deux nouveaux concepts ont été intégrés au dispositif « MASSAR » de suivi de l'insertion ; l'emploi d'attente et l'emploi définitif, dont les définitions ont été présentées dans la partie relative à la méthodologie (c.f IV.2).



Recueillies trimestre par trimestre sur un parcours de 14 trimestres pour la promotion 2005, l'évolution de ces situations professionnelles renseigne sur le processus de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle agricole et ses principales étapes.

D'après le graphique ci-dessus qui retrace l'évolution des taux de chômage, d'emploi d'attente, d'emploi définitif, de poursuite d'études et de stages et d'inactivité, on peut dégager les premiers constats suivants :

- C'est à partir du troisième trimestre que le taux d'emploi définitif prend le dessus sur les situations d'emploi d'attente et de chômage ;
- Le chômage diminue progressivement de manière presque linéaire sur les cinq premiers trimestres, puis se stabilise autour de 20%, pour devenir un chômage structurel. Ceci démontre que les chances pour un diplômé de trouver un emploi après un an de chômage deviennent quasi nulles, d'où l'intérêt de

prévoir des stratégies appropriées pour cette catégorie de population avant la fin de la première année (formation complémentaire, formation sur le développement personnel, sur les techniques de recherche d'emploi,...) ;

- Les études et stages vont constituer pour les diplômés une stratégie de transition vers le marché de travail les deux premières années, avant de se stabiliser autour de 5%.
- L'emploi définitif augmente linéairement depuis la sortie jusqu'au 2^{ème} trimestre de 2008, puis se stabilise autour de 50% environ. Ceci montre clairement que la période du processus d'insertion prend 10 trimestres environ, après quoi les indicateurs se stabilisent.

b- Parcours professionnels

Pour analyser plus finement le processus d'insertion des diplômés de la formation professionnelle agricole, les parcours individuels de chacun des lauréats enquêtés sont retracés en reprenant l'historique sur les quatorze trimestres de la succession de ses différentes situations professionnelles : recherche d'emploi (**R**), emploi d'attente (**A**), études (**E**), stages (**S**), Inactivité (**I**) et emploi définitif (**D**). Ces parcours ont été ensuite classés en fonction de la dominance de telle ou telle situation en cinq catégories (voir annexe 5) :

- *Parcours dominé par l'emploi définitif (P1)*

Il s'agit de lauréats ayant accédé directement ou rapidement à un emploi définitif, qui a dominé la totalité ou la quasi-totalité de leur parcours professionnel. Certains lauréats ont dû soit au début de leur carrière ou en cours, traverser des périodes de recherche d'emploi ou occuper des emplois d'attente pour une certaine période

- *Accès à l'emploi définitif après une longue période ou après succession de plusieurs situations intermédiaires (P2)*

Les lauréats de ce groupe finissent par trouver et occuper un emploi définitif stable, après une assez longue période de recherche d'emploi, d'emploi d'attente, d'inactivité ou de situations combinées. Ces situations intermédiaires sont occupées généralement en début de carrière, mais parfois elles viennent en cours de parcours, de manière continue ou en alternance avec des périodes d'emploi définitif.

- *Emploi d'attente dominant (P3)*

Il s'agit de parcours qui sont dominés ou qui se terminent par un emploi d'attente. Ce sont des situations précaires où les lauréats ont occupé depuis leur sortie un emploi d'attente ou alterné emploi d'attente et périodes de recherche d'emploi, d'inactivité ou parfois de stages.

- *Chômage permanent et dominant (P4)*

Ce parcours est caractérisé par un chômage de longue durée continue ou entrecoupé de petites périodes d'emploi d'attente, d'inactivité ou de stages. Certains lauréats vont finir dans l'inactivité, une situation de précarité extrême, d'autres vont continuer à s'accrocher en occupant de temps en temps des emplois d'attente ou en optant pour des stages ou des études.

- *Etudes ou stages permanents ou dominants (P5)*

Les lauréats de ce parcours enchaînent directement après leur sortie par des périodes prolongées d'études ou de stages en vue d'améliorer leur niveau de qualification. Deux issues sont possibles après ce parcours, soit que les lauréats arrivent à décrocher un emploi définitif et parfois d'attente, soit qu'ils retombent dans le chômage et dans certains cas dans l'inactivité.

La part de chacun des parcours est précisée dans le tableau suivant. Globalement, 44% des diplômés font un parcours dominé/ ou qui se termine par l'emploi définitif, 24% font une trajectoire dominée par l'emploi d'attente. 19%, un parcours dominé par le chômage et 13% par des études et des stages.

Le sexe constitue l'un des facteurs déterminants de la qualité du parcours professionnel. Les filles sont plus assujetties à des parcours professionnels défavorables, dominés par l'emploi d'attente, le chômage permanent, les études et les stages.

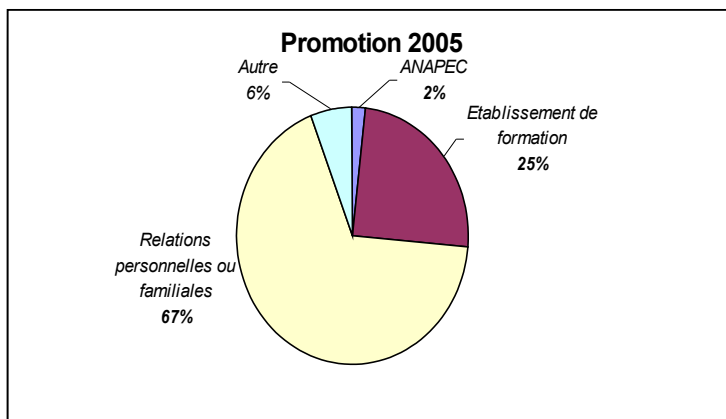
Répartition des diplômés selon le parcours professionnel et le sexe			
	Filles	Garçons	Global
P1 : parcours dominé par l'emploi définitif	11%	26%	23%
P2 : Accès à l'emploi définitif après une longue période ou après succession de plusieurs situations intermédiaires	14%	23%	21%
P3 : Emploi d'attente dominant	21%	24%	24%
P4 : Chômage permanent et dominant	37%	16%	19%
P5 : Etudes ou stages permanents ou dominants	17%	12%	13%

V.3 MODES D'ACCÈS ET CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

a- Modes d'accès à l'emploi

Presque la moitié des lauréats employés de la promotion 2005 ont occupé un seul emploi depuis leur sortie, 29%, deux emplois, 14%, trois emplois et le reste 4 emplois et plus. Ceci démontre une certaine stabilité dans l'emploi agricole.

Les lauréats utilisent essentiellement les relations personnelles et familiales comme mode d'accès au premier emploi.



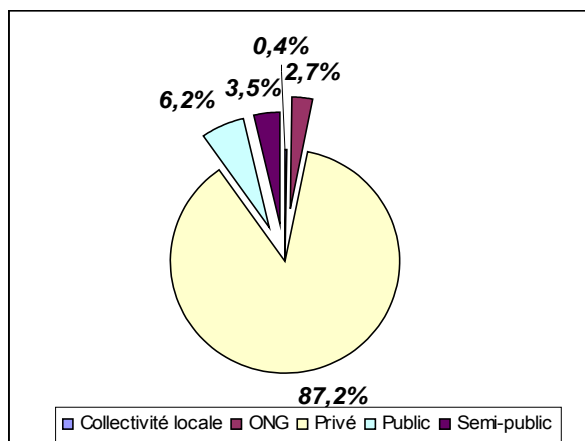
Le rôle de l'ANAPEC dans l'intermédiation entre demandeurs et offreurs d'emploi est dérisoire dans le secteur agricole.

Quatre lauréats sur dix sont employés par leurs entreprises d'accueil en stage. Le mode de formation alternée joue dans ce sens un rôle important dans la régulation de la transition

formation emploi.

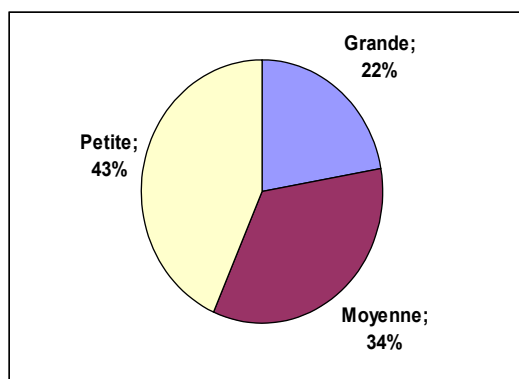
b- Caractéristiques de l'employeur

Statut de l'employeur



Avec 87,2%, le secteur privé s'avère le principal employeur des lauréats de la formation professionnelle agricole pour la promotion 2005. Cette part s'élève à 91% pour la promotion 2007. Le secteur public, employeur traditionnel des techniciens agricoles n'en recrute pas plus de 6,2%. On note l'apparition d'un nouvel employeur que sont les organisations non gouvernementales qui ont embauchés 2,7% des lauréats de la promotion 2005.

Taille de l'employeur



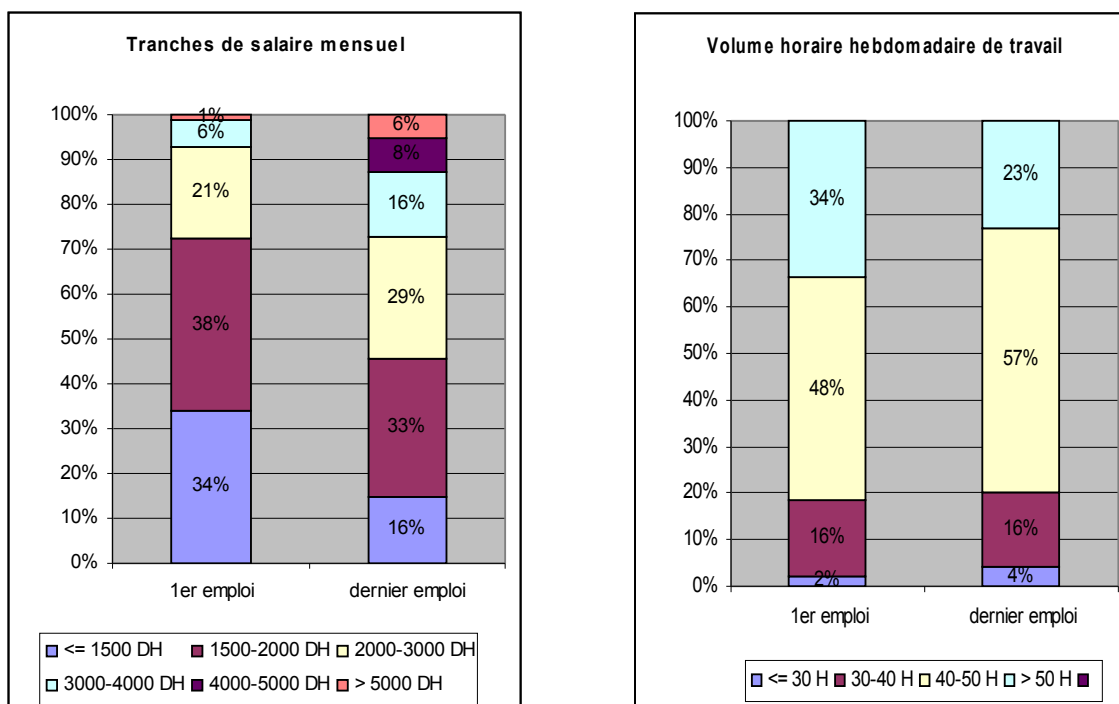
Les diplômés de la FPA travaillent dans toutes les catégories d'exploitations et d'entreprises agricoles avec une prédominance pour les petites qui emploient 43%, suivis des moyennes (34%), puis des grandes (22%). Les grandes exploitations, supposées être de grands employeurs potentiels ne représentent que 1,9% du nombre d'exploitations agricoles avec 21,5% de la superficie, tandis que les petites et moyennes exploitations représentent

57% du nombre total des unités de production avec 70% de la superficie exploitée.

c- Evolution des conditions de travail

Alors que 60% des lauréats salariés de la promotion 2005 sont des occasionnels dans leur premier emploi et 40% des permanents, la situation s'inverse dans le dernier emploi.

De même, la répartition des lauréats employés par tranche de salaire et par volume hebdomadaire travaillé entre le premier et le dernier emploi montre une nette amélioration des conditions de travail.



Le principal employeur reste de loin le secteur privé avec 87%, suivi par le secteur public avec 6%, le semi public et les ONG avec 3% chacun.

V.4 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

« MASSAR » permet d'analyser la mobilité géographique des lauréats en croisant leurs provinces de provenance (adresse des parents) avec celles d'implantation de l'employeur. En faisant cette analyse au niveau région, il ressort que la mobilité est assez importante du fait que 42% des lauréats quittent leurs régions de provenance pour aller travailler dans d'autres régions. Les principales régions d'accueil sont Souss-Massa-Drâa (19%), principale région agricole du Maroc, Rabat-Zemmour-Zaer (19%) et Tensift-El Haouz (14%). En affinant l'analyse par province, on trouve que 64% des lauréats sont employés en dehors de leurs provinces de provenance. La mobilité géographique est plus faible chez les filles puisqu'elles sont uniquement 53% à chercher un emploi loin de leur province de résidence. Ceci n'est pas sans limiter les chances des filles à s'insérer dans le monde du travail (voir tableau de l'annexe 6).

V.5 ADÉQUATION FORMATION EMPLOI

La recherche d'une meilleure adéquation formation-emploi qui est une préoccupation majeure de tout dispositif de formation a été examinée sous trois angles différents :

- l'adéquation par rapport aux **branches d'activités** économiques, pour évaluer dans quelle mesure les branches du secteur agricole profitent de l'offre du système de formation professionnelle agricole ;
- l'adéquation du niveau de formation aux **postes occupés** pour analyser éventuellement les phénomènes de déclassement ou de surqualification ;
- L'adéquation par rapport aux **professions** pour s'assurer si les lauréats occupent bien les fonctions pour lesquelles ils ont été formés.

a- Par rapport aux branches d'activités économiques

Globalement, **60%** des lauréats de la formation professionnelle agricole de la promotion 2005, travaillent dans des exploitations et entreprises opérant dans le secteur de l'agriculture. Ce sont les lauréats du niveau technicien qui s'insèrent le plus dans le secteur de l'agriculture (**80%**). 7% d'entre eux sont actifs dans la branche de l'agro-alimentaire.

Les techniciens spécialisés sont moins présents dans la production agricole proprement dite (**44%**). **24%** d'entre eux opèrent dans la branche des services fournis aux entreprises comme les activités d'études topographiques, de génie rural, etc.

C'est le niveau ouvrier qualifié qui est le plus dispersé. En effet, à part les **58%** des lauréats qui travaillent dans le secteur de l'agriculture, le reste est ventilé sur la quasi-totalité des branches d'activités économiques.

On peut conclure que pour les niveaux technicien et technicien spécialisé, la formation est en assez bonne adéquation par rapport à la branche d'activité économique ciblée, alors que la formation dans le niveau d'ouvrier qualifié ne profite que très moyennement au secteur.

Répartition des lauréats employés par branche et par niveau				
Branche d'activité	O.Qualifié	Technicien	T.Spécialisé	Global
Agriculture, chasse, services annexes	58%	80%	44%	60%
services fournis principalement aux entreprises	4%	0%	24%	6%
administration publique	4%	3%	4%	4%
construction	5%	0%	0%	3%
Industries alimentaires	2%	7%	0%	3%
fabrication de machines et appareils électriques	2%	3%	0%	2%
fabrication de meubles, industries diverses	4%	0%	0%	2%
hôtels et restaurants	4%	0%	0%	2%
santé et action sociale	4%	0%	0%	2%
Autres branches	14%	7%	28%	15%

D'un autre côté, les garçons sont plus concentrés sur la branche de l'agriculture (76%) que les filles, qui à part 53% qui travaillent dans la production agricole et 7% dans l'industrie agro-alimentaire, les autres vont se réorienter vers la branche de la santé et de l'action sociale, l'éducation, la fabrication de machines et appareils électriques, le commerce et autres branches économiques.

b- Par rapport aux postes occupés

Le tableau ci-dessous révèle une assez bonne adéquation entre le niveau de formation et le poste occupé pour les niveaux technicien et technicien spécialisé, concentrés sur les postes de technicien et de gestion.

Répartition des lauréats par type de poste et par niveau			
Poste occupé	O.Qualifié	Technicien	T.Spécialisé
Aide gérant	11%	6%	0%
Chef de secteur	1%	10%	8%
Chef d'équipe	13%	3%	8%
Gérant	4%	13%	8%
Ouvrier non qualifié	16%	3%	0%
Ouvrier Qualifié	37%	3%	0%
Technicien	15%	52%	77%
Autre	3%	10%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

Un plus faible niveau d'adéquation est enregistré pour le niveau d'ouvrier qualifié, dans la mesure où 16% d'entre eux occupent un poste d'ouvrier non qualifié. On note toutefois leur aptitude à occuper des postes surqualifiés, comme celui de technicien (15%), de chef d'équipe (13%) et de gestion (15%).

Les filles sont plus présentes dans les postes d'ouvrières non qualifiées que les garçons. Au niveau supérieur, elles ont plus tendance à occuper des postes de gestion (aide gérante et gérante) que des postes de chef d'équipe.

Répartition des lauréats par type de poste et par sexe		
Poste occupé	filles	garçons
Aide gérant	15%	7%
Chef de secteur	0%	5%
Chef d'équipe	5%	11%
Gérant	10%	6%
Ouvrier non qualifié	20%	9%
Ouvrier Qualifié	20%	24%
Technicien	30%	34%
Autre		5%
TOTAL	100%	100%

c- Par rapport aux emplois occupés

L'analyse de l'adéquation entre les formations dispensées et les emplois occupés agrégés au niveau des domaines professionnels, montre que **60%** des lauréats de la promotion 2005 occupent des Professions de la production agricole (production animale, production végétale et encadrement de la production agricole), **10%** occupent des professions commerciales et **5%** celles du bâtiment et des travaux publics.

Les filières gestion et maîtrise de l'eau, élevage, horticulture et polyculture élevage de niveau technicien présentent une bonne adéquation avec les professions occupées au niveau d'agrégation « domaine professionnel », dans la mesure où plus de 80% occupent des professions en lien avec leur spécialité. Les lauréats de la filière « technico commercial en production agricole », qui viserait également le champ du commerce occupent exclusivement des professions de la production agricole.

Pour la filière de mécanique agricole de niveau technicien, on note une bonne adéquation entre la formation dispensée et les professions occupées, du fait que 75% d'entre eux occupent des professions d'installation et de la maintenance et 25% sont dans la construction mécanique. Par contre, le niveau qualification de cette filière n'affiche qu'une adéquation très limitée. A part 41% des lauréats de cette filière qui travaillent dans des professions de l'installation et de la maintenance ou du transport, les autres se répartissent sur des professions commerciales, du bâtiment et des travaux publics et d'autres professions.

Enfin, la filière polyculture élevage, révèle une adéquation moyenne pour le niveau qualification, du fait que 66% des lauréats exercent des professions liées à la production agricole et élevée pour le niveau technicien où cette part atteint 86%.

Répartition des lauréats par filière et par profession													
Promotion 2005													
	Polyculture élevage (Q)	Mécanique agricole (Q)	Horticulture (Q)	Elevage (Q)	Polyculture élevage (T)	Mécanique agricole (T)	Horticulture (T)	Elevage (T)	Electromécanique (TS)	Gestion maîtrise de l'eau (TS)	Aviculture (TS)	T.C production horticole (TS)	Total
Professions de la production agricole	62%		33%	43%	86%		88%	85%		13%	50%	100%	60%
Professions commerciales	7%	17%	33%	14%	5%		13%	5%			50%		10%
Professions du Bâtiment et des travaux publics	2%	17%			5%					88%			5%
Professions de l'installation et de la maintenance	1%	33%				75%			40%				4%
Professions des services aux personnes et à la collectivité	4%	8%	17%										4%
Professions de la fonction publique	4%	8%						10%					3%

Professions des industries agro-alimentaires	2%	8%			5%								2%
Professions du transport et de la logistique	1%	8%						20%					2%
Professions de la construction électrique et électronique	2%		8%	43%				20%					1%
Professions de la construction mécanique ...			8%			25%							1%
Autres professions	13%							20%					8%

V.6 CRÉATION D'ENTREPRISES

L'examen du comportement entrepreneurial des lauréats permet de relever plusieurs caractéristiques d'intérêt :

a. L'installation à propre compte, situation marginale pour les lauréats de la FPA

Le salariat reste le mode de travail le plus dominant, avec **82%** des lauréats de la promotion 2005. Globalement, ce sont **9%** des lauréats qui se sont installés à propre compte. Les garçons sont plus enclins à créer leurs propres entreprises (10%) que les filles (3%).

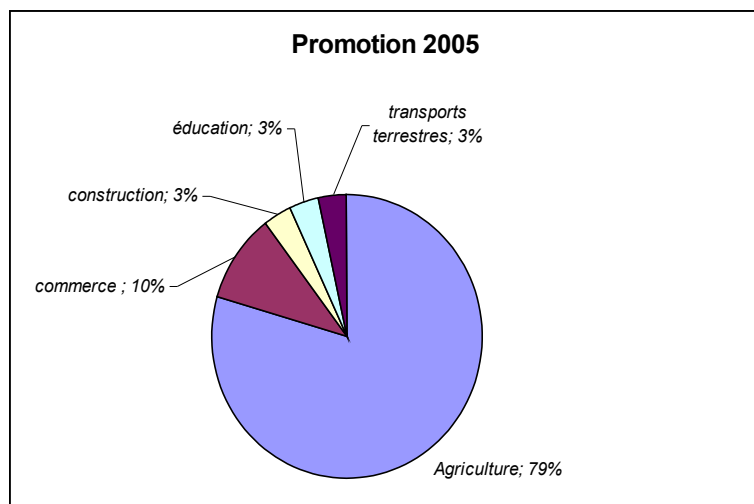
Statut dans l'emploi par sexe			
Statut emploi	Filles	Garçons	Global
Aide familiale	3%	10%	9%
Installé à propre compte	3%	10%	9%
Salarié	94%	80%	82%

L'aptitude à l'installation à propre compte dans le secteur de l'agriculture serait très en deçà de la moyenne nationale enregistrée chez les lauréats de la formation professionnelle tous secteurs confondus qui a atteint 18% pour la promotion 2001.

Par niveau de formation, l'aptitude à entreprendre est inversement professionnelle au niveau de qualification. En effet, curieusement ce sont les ouvriers qualifiés qui présentent le taux d'installation à leur propre compte le plus élevé (**10%**), suivis du niveau technicien (**8%**) et enfin du niveau technicien spécialisé. Cependant, en faisant le parallèle avec les taux de chômage par niveau, on pourrait avancer que la création d'entreprises vient plus en réaction au chômage qu'en aptitude intrinsèque de tel ou tel niveau à entreprendre.

Dans **78%** des cas, il s'agit d'une nouvelle création alors que c'est une reprise d'une exploitation ou entreprise existante dans **22%** des cas. L'objectif de préparation de la relève ne s'avère que très faiblement atteint à travers ce mode de formation.

b. L'agriculture, secteur de prédilection pour l'installation à propre compte, mais pas exclusif



79% des jeunes promoteurs s'installent dans le secteur de l'agriculture et 10% dans le secteur du commerce. Les 6% restants sont répartis équitablement sur les secteurs de la construction, du commerce et du transport.

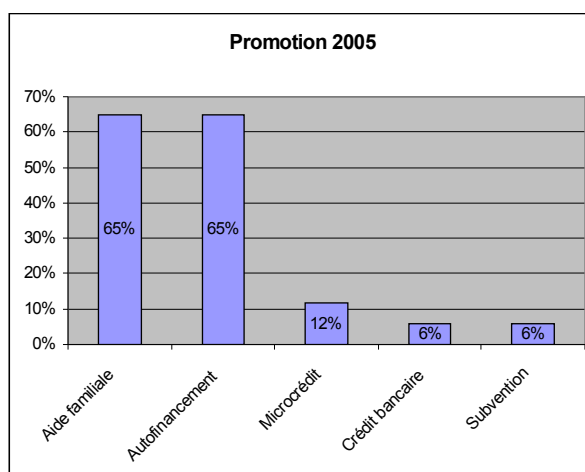
Plus de la moitié des entreprises sont de création récente (moins de 2 ans). Presque les deux tiers des entreprises créées sont soit

des entreprises individuelles (47%) ou des SARL (16%).

c. Les trois quart des entreprises créées sont des petites et micro-entreprises

75% des entreprises créées ne dépassent pas un montant d'investissement de 250.000 DH dont 65% un montant inférieur à 50.000 DH.

Pour le financement de leurs projets, les jeunes promoteurs font appel essentiellement à l'autofinancement (65%) et à l'aide familiale (65%). Le recours à des financements extérieurs notamment celui des banques reste très limité. 12% ont bénéficié de microcrédits et 6% seulement ont eu recours aux prêts bancaires et aux subventions.



« Moukawalati », dispositif de soutien à la création d'entreprises au profit des jeunes, ne semble pas avoir un impact quelconque sur la création d'entreprises par les lauréats de la formation professionnelle agricole, malgré les avantages qu'il offre, en termes d'accompagnement, de financement et de garanties.



VI. CONCLUSION

En conclusion, la DERD dispose actuellement d'un outil concret entre les mains de ses établissements pour le suivi de la destinée professionnelle des diplômés de la formation professionnelle agricole de manière régulière. Testé sur les promotions 2005 et 2007, « MASSAR » a apporté des informations très pertinentes, plus fiables et à un niveau de détail suffisant pour conférer une meilleure visibilité aux établissements de formation professionnelle agricole. Il constitue dans ce sens un outil d'information puissant pouvant alimenter les analyses sur la relation formation emploi aussi bien au niveau local que national. L'évaluation des stratégies de formation qu'elles soient décidées par l'établissement lui-même, la DERD ou encore le Ministère chargé de la formation professionnelle, se trouve actuellement facilitée par l'outil « MASSAR ».

L'introduction des modes de formation alternée depuis 1996, par apprentissage, depuis 2000 et l'adoption de l'approche par compétences comme démarche d'ingénierie de formation, depuis 2003, visant une meilleure adéquation par rapport aux besoins du marché de l'emploi et à préparer la relève de la population vieillissante des agriculteurs, sont autant de stratégies à l'évaluation desquels peuvent contribuer largement les analyses des résultats des enquêtes régulières sur l'insertion et le cheminement professionnel des diplômés.

L'analyse des résultats de l'enquête, objet de ce travail, a permis de mettre la main sur des zones d'ombre qui méritent d'être analysées de plus près pour réguler l'offre de formation. On note en particulier les options de formation élevage et mécanique agricole qui enregistrent des taux d'emploi nettement plus bas que la moyenne nationale. Le faible niveau d'insertion et les conditions de travail particulièrement défavorables des lauréats de niveau d'ouvrier qualifié, laisse poser légitimement la question de la pertinence et de la qualité de formation dans certaines options.

« MASSAR » constitue aussi un outil pertinent d'aide à la prise de décision en ce qui concerne les politiques d'emploi. Il se dégage en effet, de ce travail, que la politique d'appui à l'emploi ne profite en rien aux diplômés de l'agriculture, dont les circuits traditionnels de relations familiales et personnelles restent les moyens privilégiés d'accès au marché de travail. Il en est de même pour la création d'entreprises, où les lauréats s'appuient plus sur l'aide familiale que sur le dispositif « Moukawalati » mis en place à cet effet. Une réflexion profonde s'impose à ce niveau pour adapter les outils déployés par l'Etat ou mettre en place de nouveaux plus appropriés à cette catégorie de bénéficiaires potentiels.

L'importance du chômage de longue durée qui frappe 20% des diplômés de la promotion 2005 et 30% de ceux de la promotion 2007, qui les mènent inévitablement vers un parcours d'exclusion et de précarité, requiert des mesures particulières et urgentes des pouvoirs publics. Les politiques actuelles en la matière s'adressent particulièrement aux diplômés de l'enseignement supérieur. Jacques Gaude dans son étude sur l'insertion des jeunes et les politiques de l'emploi propose l'apparition,

dans les pays à fort taux de chômage des jeunes, d'une nouvelle profession à part entière avec toute sa spécificité : le **métier** de l'insertion et ré-insertion professionnelle. À mi-chemin entre le placement et l'insertion sociale, il donne une nouvelle dimension à la responsabilité publique²².

Les difficultés évidentes des **lauréates** de l'agriculture à décrocher un emploi dans le secteur nécessite la mise en place ou la prise en considération de l'approche genre dans les mécanismes d'appui à l'insertion des diplômés.

Sur le plan méthodologique, « MASSAR » gagnerait à être complété par des enquêtes qualitatives aussi bien auprès des diplômés que des employeurs ou des entreprises et exploitations agricoles de manière générale pour une meilleure compréhension des faits constatés et le recueil du feed back de la profession sur la qualité de la formation et l'évolution de leurs besoins en compétences.

Pour parachever la mise en place de « MASSAR », il convient de l'élargir au mode de formation par apprentissage, prévu par le dispositif, mais qui n'a pas encore été opérationnalisé par manque de bases de données complètes et actualisées sur les lauréats de ce mode de formation. L'élargissement au reste des EFPA permettra à la DERD de couvrir l'ensemble du dispositif et du territoire national.

Enfin, la pérennisation du système « MASSAR » passerait à travers l'autonomisation des réseaux et par le développement des capacités à gérer ce dispositif au niveau local, régional et national. Il faut noter que la pérennité revêt trois aspects essentiels et complémentaires :

- *Un aspect technique* qui est relatif à la capacité technique des responsables des EFPA à prendre en charge les missions de suivi de l'insertion des lauréats.
- *Un aspect organisationnel* qui est relatif à l'intégration, sur une base régulière, des activités d'enquête, d'analyse des données statistiques recueillies. Il se réfère également à la structuration des réseaux régionaux pour en faire des structures opérationnelles, efficaces, et reconnues comme telles dans le cadre d'un ensemble national intégré. Cet aspect appelle une définition claire des missions et des responsabilités au niveau des établissements, des réseaux régionaux et au niveau national.
- Un aspect financier qui est relatif à la capacité et à la mobilisation récurrente des ressources matérielles nécessaires à la conduite normale des activités programmées.

Biblio-Webliographie

²² Jacques Gaude, l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation, Cahier de l'emploi et de la formation 1, BIT, Département de l'emploi et de la formation, 1997.

- Cours de Jean Michel Plassard sur « la relation formation-emploi : une relation complexe »
 - e-thème n°1 : la relation formation-emploi : une relation complexe, février 2007
 - e-thème n°4 : La relation physique au niveau macro-économique ; L'approche par les prévisions de main d'œuvre », février 2007
- Cours de Jean Louis Hermen, «de l'évaluation à la prospective,
 - e-thème n°0, mars 2005
 - e-thème n°2 : Quelques éléments de contextualisation du processus de l'insertion », mai 2005
 - e-thème n°4 : Démarche d'évaluation», juin 2005
- Cours de Pierre Gravot sur les «Notions fondamentales de l'économie de l'éducation »
 - e-thème n°3 : « études et insertion», février 2007 ;
 - e-thème n°10 « performance et évaluation», février 2007.
- Thomas Couppié et Michèle Mansuy, L'insertion professionnelle des débutants en Europe, des situations contrastées, Economie et statistique N° 378-379, 2004
- Claude Trottier, Louise Laforce et Renée Cloutier, les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université, formation emploi n°58
- Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Economie et statistique n°304-305, 1997
- <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/problemes-economiques/theories/travailemploi.shtml>
- ETF, Structures et mécanismes pour l'information et la prévision des besoins en formation, qualification et emploi. La fonction observatoire au Maroc, 2003
- OFPPT, Carte de la Formation Professionnelle 2007-2008
- Nomenclature Analytique des Professions, Haut Commissariat au Plan, Direction de la statistique, Septembre 2004
- Nomenclature Marocaine des Activités, Haut Commissariat au Plan, Direction de la statistique, Janvier 1999
- Gérard Forgeot, Jérôme Gautié, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Economie et statistique, Année 1997, Volume 304, Numéro 1, p. 53 - 74
- Jacques Gaude, l'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation, Cahier de l'emploi et de la formation 1, BIT, Département de l'emploi et de la formation, 1997.
- <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/problemes-economiques/theories/travailemploi.shtml>
- http://www.carif-idf.org/jcms/c_5048/anticiper-les-mutations-economiques.

ANNEXES

Enquête sur l'insertion des lauréats – Promotion

Fiche de référence de l'enquête	
<i>A remplir à partir des données disponibles à l'Etablissement</i>	
Etablissement :	Date d'enquête :
I - Identification de l'enquêteur	
Nom de l'enquêteur :	
Organisme auquel appartient l'enquêteur²³ :	
Coordonnées de l'enquêteur : Tél :	E-mail :
II- Identification du lauréat	
1. Nom et prénom :	
2. N° CIN :	
3. Genre : <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/> Homme	
4. Date de naissance (jj-mm-aaaa) :/...../...../.....	
5. Lieu de naissance : Commune rurale ou ville : Province ou préfecture :	
6. Milieu de naissance : <input type="checkbox"/> Urbain <input type="checkbox"/> Rural	
7. Adresse de résidence des parents du lauréat :	
..... Commune rurale ou ville :	
9. Province ou préfecture :	
10. Tél et E-mail : Portable Tél fixe : Email :	
III- Scolarisation et formation du lauréat	
III.1 Avant l'accès à l'Etablissement de Formation Professionnelle Agricole	
11. Niveau scolaire avant l'accès : Primaire Collège Lycée Supérieur	
12. Dernière formation suivie avant accès à la formation professionnelle, objet de l'enquête (le cas échéant)	
12.1 : Option ou filière ou métier :	
.....	
12.2 : Etablissement de formation :	
.....	
12.3 : Titre obtenu (Diplôme, certificat, attestation, autres à préciser) :	
.....	
12.4 : Année d'obtention du titre :	
.....	
III.2 Formation suivie à l'Etablissement de Formation Professionnelle Agricole	
13. Année d'accès à l'EFPA (année scolaire) :	
14. Mode de formation : <input type="checkbox"/> Alterné <input type="checkbox"/> Apprentissage <input type="checkbox"/> résidentielle	
15. Niveau de formation²⁴ : <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> OQ <input type="checkbox"/> OS <input type="checkbox"/> CAP	
16. Option (ou filière) ou métier²⁵ :	
.....	
17. Programme Approche par Compétences : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
18. Formation développement personnel : <input type="checkbox"/> ESP <input type="checkbox"/> PAE	
19. Année d'obtention du diplôme ou du certificat :	
.....	

²³ Il se peut que l'enquêteur soit formateur dans un autre établissement. Comme il peut être cadre d'une DPA, ORMVA ou autre.

²⁴ TS : Technicien spécialisé, T : Technicien ; OQ : Ouvrier qualifié ; OS : Ouvrier spécialisé ; CAP : Certificat d'apprentissage

²⁵ Des listes codifiées des options (ou filières) et de métiers seront utilisées ultérieurement, au moment de la saisie des données des enquêtes

III.3 Stages suivis au sein d'entreprises et exploitations agricoles

Premier stage

20. Année scolaire :
.....
21. Durée (en jours) : Date début :
22. Nom de l'entreprise d'accueil :
23. Domaine d'activité ²⁶ :
24. Taille de l'entreprise : Superficie : Nombre d'employés : Chiffre d'affaire.....
25. Adresse : Province : Douar
26. Tél : Fax : E-mail :
27. Thème du stage :
28. Nom du maître de stage : Tél : e-mail :
29. Niveau scolaire du maître de stage : ' Primaire ' Collège ' Lycée ' Supérieur

Deuxième stage

30. Année scolaire :
.....
31. Durée (en jours) : Date début :
32. Nom de l'entreprise d'accueil :
33. Domaine d'activité ⁴ :
34. Taille de l'entreprise : Superficie : Nombre d'employés : Chiffre d'affaire.....
35. Adresse : Province : Douar
36. Tél : Fax : E-mail :
37. Thème du stage :
38. Nom du maître de stage : Tél : e-mail :
39. Niveau scolaire du maître de stage : ' Primaire ' Collège ' Lycée ' Supérieur

Troisième stage

40. Année scolaire :
.....
41. Durée (en jours) : Date début :
42. Nom de l'entreprise d'accueil :
43. Domaine d'activité ⁴ :

26

- 1- grandes cultures
 - 2- maraichage
 - 3- arboriculture
 - 4- élevage bovin laitier
 - 5- engraissement bovin élevage ovin
 - 6- élevage caprin élevage poulet de chair
 - 7- élevage poule pondeuse
 - 8- production de poussins
 - 9- distribution intrants agricoles
 - 10- distribution matériel agricole
 - 11- aménagement des espaces verts
- autres (préciser)

44. Taille de l'entreprise : Superficie :Nombre d'employés : Chiffre d'affaire.....

45. Adresse :Province :Douar

46. Tél : Fax : E-mail :

47. Thème du stage :

48. Nom du maître de stage :Tél :e-mail :

49. Niveau scolaire du maître de stage : Primaire ' Collège ' Lycée ' Supérieur

Quatrième stage

50. Année scolaire :

51. Durée (en jours) : Date début :

52. Nom de l'entreprise d'accueil :

53. Domaine d'activité ⁴ :

54. Taille de l'entreprise : Superficie :Nombre d'employés : Chiffre d'affaire.....

55. Adresse :Province :Douar

56. Tél : Fax : E-mail :

57. Thème du stage :

58. Nom du maître de stage :Tél :e-mail :

**Enquête de suivi de l'insertion et du parcours des lauréats
des établissements de formation professionnelle agricole**

Promotion :

Date de l'enquête :

Enquêteur :

A- IDENTIFICATION DU LAUREAT	
<i>I- Informations générales sur le lauréat</i>	
1. Nom et Prénom :	2. Adresse
3. Commune Rurale ou ville :	4. Province ou Préfecture :
5. Coordonnées : Portable Tél fixe : E-mail :	
<i>II- Informations sur les parents</i>	
6. Tél et e-mail : Portable Tél fixe : E-mail :	
7. Niveau d'instruction du Père ' Aucun, Primaire ; Collègé Lycée Supérieur	8. Niveau d'instruction de la Mère ' Aucun, Primaire ; Collègé Lycée Supérieur
9. Situation professionnelle du père ' Employé Chômeur ; Retraité Inactif	10. Situation professionnelle de la mère ' Employée Chômeuse ; Retraitée Femme au foyer
11. Catégorie socio-professionnelle du Père ' Ouvrier ; Employé ; Exploitant agricole ; Commerçant ; cadre ; Chef d'entreprise ; Autres	12. Catégorie socio-professionnelle de la Mère ' Ouvrier ; Employé ; Exploitant agricole ; Commerçant ; cadre ; Chef d'entreprise ; Autres
<i>IV- Autres informations (optionnelles)</i>	
13. Etat matrimonial : ' Célibataire ' Marié ' Divorcé ' Veuf	
14. Langues maîtrisées (autres que le français et l'arabe) : ' Tamazight du Moyen Atlas ; Tamazight du Souss ; ' Tamazight du Rif ; Autres :	

B- SITUATION PROFESSIONNELLE DU LAUREAT

**1. Décrivez votre parcours professionnel depuis la sortie
(Mettez une croix dans la case qui convient à votre situation professionnelle)²⁷**

Année	2005		2006				2007				2008				2009	
Trimestre	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Situation pro																
Recherche d'emploi																
Emploi d'attente																
Etudes																
Stages																
Emploi définitif																
Inactivité																

2. Combien d'emplois avez-vous occupés depuis votre sortie ?
(toutes catégories confondues)

3. Si vous êtes employés au moment de l'enquête quel est votre statut dans le travail ?
 ' Salarié ' installé à propre compte ' aide familial

☞ Si vous **occupez un emploi** (d'attente ou définitif), où vous en avez occupé un ou plus avant la date de l'enquête, remplissez **la fiche C** (lauréat employé)

- Si vous êtes **salariés ou aide familiale** ou l'avez été avant le moment de l'enquête, vous remplissez **la fiche C.1** ;
- Si vous êtes **installés à propre compte**, ou l'avez été avant le moment de l'enquête, vous remplissez **la fiche C.2**.

☞ Si vous êtes à **la recherche d'un emploi**, remplissez **la fiche D** (Lauréat au chômage) ;

☞ Si vous **poursuivez des études** au moment de l'enquête, **ou vous en avez poursuivi auparavant**, remplissez la **fiche E** ;

☞ Si vous **effectuez un stage de perfectionnement** au moment de l'enquête **ou vous en avez effectué auparavant**, remplissez **la fiche F**.

- Lexique des termes utilisés :

- Recherche d'emploi :	Lauréat n'occupant aucun emploi et ayant effectué des initiatives concrètes de recherche d'emploi durant le mois précédant la date de l'enquête.
- Emploi d'attente :	Lauréat occupant un emploi qui ne répond pas à ses aspirations et continue à rechercher activement un emploi plus adéquat.
- Etudes :	Lauréat inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement ou de formation et poursuivant en présentiel un cursus de formation sanctionné par un titre (diplôme, certificat ou attestation).
- Stages :	Lauréat effectuant au sein d'entreprises ou d'exploitations agricoles un stage de perfectionnement payant ou non payant
- Emploi définitif :	Lauréat occupant un emploi et ne cherchant pas à le changer dans l'immédiat
- Inactivité :	Lauréat n'occupant aucun emploi et n'a effectué aucune initiative concrète de recherche d'emploi durant le mois précédant la date de l'enquête

²⁷ Si vous avez occupé deux ou plusieurs situations différentes le même trimestre, reportez la plus dominante.

C- LAUREAT EMPLOYE

C.1- LAUREAT SALARIE OU AIDE FAMILIAL

- Si vous avez été salarié ou aide familial 1 fois durant votre parcours professionnel, remplissez la 1^{ère} colonne ;
- Si vous avez été salarié ou aide familial deux ou plusieurs fois durant votre parcours professionnel, remplissez la 1^{ère} colonne pour le 1^{er} emploi occupé et la 2^{ème} colonne pour le dernier emploi occupé.

Informations sur le 1 ^{er} emploi occupé	Informations sur le dernier emploi occupé
I. Informations sur l'emploi	
1. Intitulé de l'emploi :	23. Intitulé de l'emploi :
2. Mode d'accès à l'emploi ' relations personnelles ou familiales ; établissement de formation ; ANAPEC ; Autres	24. Mode d'accès à l'emploi ' relations personnelles ou familiales ; établissement de formation ; ANAPEC ; Autres
3. Poste occupé : ' ONQ ; OQ ; Technicien ; Chef d'équipe ; Aide gérant ; Gérant ; Autre	25. Poste occupé : ' ONQ ; OQ ; Technicien ; Chef d'équipe ; Aide gérant ; Gérant ; Autre
4. Statut de l'emploi : ' Permanent ; Occasionnel ; Autres	26. Statut de l'emploi : ' Permanent ; Occasionnel ; Autres
5. Durée hebdomadaire de travail (en heures) :	27. Durée hebdomadaire de travail (en heures) :
6. Niveau de rémunération mensuelle ' Moins de 1500 ; 1501-2000 ; 2001-3000 ; 3001-4000 ; 4001-5000 ; Plus de 5000	28. Niveau de rémunération mensuelle ' Moins de 1500 ; 1501-2000 ; 2001-3000 ; 3001-4000 ; 4001-5000 ; Plus de 5000
II. Informations sur l'employeur	
7. Nom :	29. Nom :
8. Adresse :	30. Adresse :
Tél : Fax :	Tél : Fax :
e-mail :	e-mail :
9. Province :	31. Province :
10. S'agit-il de votre exploitation (ou entreprise) d'accueil en stage : ' Oui ' Non	32. S'agit-il de votre exploitation (ou entreprise) d'accueil en stage : ' Oui ' Non
11. Secteur d'activité : ' Privé ; Semi-public ; Collectivité locale ; ONG ; Public	33. Secteur d'activité : ' Privé ; Semi-public ; Collectivité locale ; ONG ; Public
12. Branche d'activité :	34. Branche d'activité :
13. Nombre d'employés permanents de l'entreprise :	35. Nombre d'employés permanents de l'entreprise :
14. dont lauréats de la FP :	36. dont lauréats de la FP :
15. Superficie en ha si c'est une exploitation agricole :	37. Superficie en ha si c'est une exploitation agricole :
III. Appréciation de l'emploi occupé	
16. Degré de satisfaction de l'emploi ' non satisfait ; moyennement satisfait ; très satisfait	38. Degré de satisfaction de l'emploi ' non satisfait ; moyennement satisfait ; très satisfait
17. Raisons de non satisfaction : ' niveau de salaire ; conditions de travail ; inadéquation avec profil ; Autres :	39. Raisons de non satisfaction : ' niveau de salaire ; conditions de travail ; inadéquation avec profil ; Autres :
18. Raisons de changement de l'emploi le cas échéant : Salaire ou revenu insuffisant ; Conditions de travail ; inadéquation de l'emploi ; Autres à préciser :	

C- LAUREAT EMPLOYE (suite)

C.2 - LAUREAT ENTREPRENEUR

I- Informations sur l'entreprise

1. Origine de votre entreprise : 'Création ; ' Reprise d'une ancienne entreprise

2. Date de création : 3. Raison sociale :

4. Statut juridique : Société en commandite simple ; Société en nom collectif ; SARL ;
' Société anonyme ; Autres, préciser :

5. Adresse :

6. Province :

7. Tél et e-mail : Portable Tél fixe : E-mail :

8. Branche d'activité :

9. Si c'est une exploitation agricole, superficie (en ha) :

10. Nombre de personnes employées : 12. Niveau d'investissement réalisé (en milliers DH):
11. dont lauréats FP : ' < 50; ' 50-100; ' 100-150 ; ' 150-200
' 200-250 ; ' > 250

II. Sources de financement

13. Sources de financement en % (le total doit être de 100%) :
autofinancement : aide familiale : micro-crédit : crédit bancaire : subvention :

14. Assistance pour la création d'entreprises : ' Oui ; ' Non

15. Si oui, origine de l'assistance : Initiative Nationale de Développement Humain ; ' Agence de
Développement Social ; ' ANAPEC ; ' Associations ; ' Autres à préciser :

16. Nature de l'assistance : Information ; ' Orientation/ Conseil ; ' Etude de faisabilité ;
' Montage du dossier de financement ; ' Financement ; ' Autres à préciser ;

III- Difficultés rencontrées

17. Difficultés rencontrées : ' Oui ; ' Non

18. Nature des difficultés : Gestion ; ' Approvisionnement ; ' Commercialisation ; ' Production
' Ressources humaines ; ' Autres, à préciser :

D- LAUREAT CHOMEUR

1. Raisons d'arrêt du dernier emploi (pour les lauréats ayant déjà été employé) :

' Salaire insuffisant ; ' Conditions de travail ; ' Inadéquation de la formation ;

' Autres, à préciser :

2. Raisons du chômage : ' Pas d'opportunités; ' les employeurs exigent plus de qualifications ; ' les employeurs exigent plus d'expérience ; ' Salaire proposé insuffisant ; ' Ne sais pas comment chercher un emploi; ' Autres, à préciser,

3. Techniques de recherche d'emploi : ' Demandes écrites; ' contacts directs avec les employeurs; ' Contacts avec l'établissement; réseaux de connaissances ; ' ANANPEC; ' Réponses à des annonces dans les journaux; Réponses à des annonces sur internet ; ' Autres, à préciser,.....

4. Tentatives de création d'entreprises : ' Oui; ' Non

5. Si oui, Causes de l'échec :

6. Si non, pensez-vous vous installer à propre compte ? ' Oui; ' Non

7. Si oui, Besoins en appui, ' Information; ' Formations complémentaires; ' Assistance;

' Financement ; ' Autres, à préciser :

E- LAUREAT AYANT POURSUIVI UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE (INITIALE OU CONTINUE) (Décrire les trois plus importantes)

	1 ^{ère} Formation	2 ^{ème} Formation	3 ^{ème} Formation
1. Etablissement fréquenté			
2. Domaine de formation¹			
3. Durée			
4. Titre obtenu (Diplôme, Certificat, Attestation)			

F- LAUREAT AYANT POURSUIVI DES STAGES DE PERFECTIONNEMENT (décrire les trois plus importants)

	1 ^{er} stage	2 ^{ème} stage	3 ^{ème} stage
5. Lieu de stage :			
6. Domaine de formation¹ :			
7. Durée :			
8. Date début :			
9. Titre obtenu :			

**G- APPRECIATION DE LA FORMATION INITIALE ET
BESOINS DE FORMATION COMPLEMENTAIRES**

I. Appréciation formation initiale

1. Appréciation formation initiale :

' satisfait ; ' moyennement satisfait ' non satisfait ; Si non pourquoi :.....

II. Besoins en formation complémentaire

2. Besoins en formation complémentaire : ' Oui ' Non

3. Domaines de formation souhaités :

' Technique; ' Gestion; ' Commerce ; ' Autre :.....

**SUIVI DE L'INSERTION DES LAUREATS DES EFPA
RESULTAT ECHANTILLONNAGE**

ETABLISSEMENT	PROMOTION	NIVEAU	OPTION	POULATION				ECHANTILLON				
				G	F	N	%	G	F	n	TOT/ AN	05+07
CQA LARACHE	TOTAL ETABLISSEMNT											70
	2005	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	33	7	40	90,91	30	7	37	37	
	2007	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	27	9	36	91,94	24	9	33	33	
IRTSE FOUARAT	TOTAL ETABLISSEMNT											114
	2005	Q	ELEVAGE	12	6	18	86,96	10	6	16		
		N/60	T	ELEVAGE	24	6	30		20	6	26	
			TS	AVICULTURE	9	3	12		7	3	10	
											52	
	2007	Q	ELEVAGE	14	4	18	84,39	11	4	15		
		N/74	T	ELEVAGE	26	9	35		21	8	29	
			TS	AVICULTURE	15	6	21		12	6	18	
											62	
ITA MECHRAA BEL KSIRI	TOTAL ETABLISSEMNT											32
	2005	Q	HORTICULTURE	14	1	15	96,39	13	1	14	14	
	2007	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	17	2	19	95,47	16	2	18	18	
ITA TIFELT	TOTAL ETABLISSEMNT											112
	2005	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	18	3	21	85,65	15	3	18		
		N/67	Q	HORTICULTURE	9	2	11		7	2	9	
			T	ELEVAGE	12	4	16		10	4	14	
			T	POLYCLTURE ELEVAGE	10	9	19		8	8	16	
											57	
	2007	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	12	5	17	86,21	10	5	15		
		N/64	Q	HORTICULTURE	9	4	13		7	4	11	
			T	POLYCLTURE ELEVAGE	17	3	20		14	3	17	
			T	ELEVAGE	8	6	14		6	6	12	
											55	
ITSA BENI KARRICH	TOTAL ETABLISSEMNT											63
	2005	Q	POLYCLTURE ELEVAGE	16	3	19	91,53	14	3	17		
		N/37	TS	TC PROD HORTICOLE	12	6	18		10	6	16	

											33	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	12	0	12	92,38	11	0	11		
	N/33	TS	TC PROD HORTICOLE	17	4	21		15	4	19		
											30	
ITSMAER BOUKNADEL	TOTAL ETABLISSEMNT										100	
	2005	Q	MECANIQUE AGRICOLE	24	0	24	85,29	20	0	20		
	N/69	T	MECANIQUE AGRICOLE	17	0	17		13	0	13		
		TS	ELECTROMECHANIQUE	12	0	12		10	0	10		
		TS	GESTION MAITRISE EAU	12	4	16		10	4	14		
											57	
	2007	T	MECANIQUE AGRICOLE	19	2	21	88,89	16	2	18		
	N/53	TS	ELECTROMECHANIQUE	11	1	12		9	1	10		
		TS	GESTION MAITRISE EAU	12	5	17		10	5	15		
											43	
LA AIN TAOUJDATE	TOTAL ETABLISSEMNT										45	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	22	0	22	94,79	20	0	20	20	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	27	0	27	93,68	25	0	25	25	
LA TEMARA	TOTAL ETABLISSEMNT										72	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	34	6	40	90,91	30	6	36	36	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	29	10	39	91,12	26	10	36	36	
CQA K MTOUH	TOTAL ETABLISSEMNT										44	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	18	4	22	94,79	17	4	21	21	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	19	6	25	94,12	17	6	23	23	
CQA TAROUDANTE	TOTAL ETABLISSEMNT										72	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	37	3	40	90,91	33	3	36	36	
	2007	Q	HORTICULTURE	40	0	40	90,91	36	0	36	36	
CQA TIZNIT	TOTAL ETABLISSEMNT										53	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	25	1	26	93,68	25	1	26	26	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	26	3	29	93,24	24	3	27	27	
ITA CHAOUIA BEN AHMED	TOTAL ETABLISSEMNT										68	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	17	5	22	89,09	15	5	20		
	N/49	T	POLYCULTURE ELEVAGE	16	11	27		14	10	24		
											44	
	2007	T	POLYCULTURE ELEVAGE	21	5	26	93,9	19	5	24	24	
ITA Jemâa SHAIM	TOTAL ETABLISSEMNT										40	

	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	9	5	14	96,62	8	5	13	13	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	18	11	29	93,24	16	11	27	27	
ITSA SOUIHLA	TOTAL ETABLISSEMNT										133	
	2005	Q	HORTICULTURE	11	8	19	82,99	9	7	16		
	N/82	Q	ELEVAGE	11	2	13		9	2	11		
		T	HORTICULTURE	18	2	20		14	2	16		
		T	ELEVAGE	10	4	14		8	4	12		
		TS	TC EN PROD HORTICOLE	11	5	16		9	5	14		
											69	
	2007	Q	ELEVAGE	31	6	37	83,86	25	6	31		
	N/77	T	HORTICULTURE	15	8	23		12	7	19		
		TS	TC EN PROD HORTICOLE	10	7	17		8	6	14		
											64	
FQUIH BEN SALEH	TOTAL ETABLISSEMNT										95	
	2005	Q	MECANIQUE AGRICOLE	19	2	21	87,72	16	2	18		
	N/56	T	POLYCULTURE ELEVAGE	28	7	35		24	7	31		
											49	
	2007	Q	MECANIQUE AGRICOLE	14	4	18	88,5	12	4	16		
		T	POLYCULTURE ELEVAGE	30	4	34		26	4	30		
											46	
OULED TAIMA	TOTAL ETABLISSEMNT										62	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	31	1	32	92,59	28	1	29	29	
	2007	Q	HORTICULTURE	20	1	21	91,53	19	1	20		
	N/36	Q	ELEVAGE	14	1	15		12	1	13		
											33	
CQA AL ATTAOUIA	TOTAL ETABLISSEMNT										63	
	2005	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	29	8	37	91,53	26	8	34	34	
	2007	Q	POLYCULTURE ELEVAGE	24	7	31	92,81	22	7	29	29	
							TOTAUX	2005			627	
							PAR AN	2007			611	

La Nomenclature Analytique des Professions

Code	Profession
0	Membres des corps législatifs, élus locaux, responsables hiérarchiques de fonction publique, directeurs et cadres de direction d'entreprise
1	Cadres supérieurs et membres de professions libérales
2	Cadres moyens
3	Employés
4	Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers
5	Exploitants agricoles, pêcheurs, forestiers, chasseurs et travailleurs assimilés
6	artisans et ouvriers qualifiés des métiers artisanaux (non compris les ouvriers qualifiés de l'agriculture)
7	Ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche (y compris les ouvriers qualifiés)
8	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage
9	Manœuvres non agricoles, manutentionnaires et travailleurs des petites métiers
10	Personnes ne pouvant être classées selon la profession

Nomenclature des emplois et des métiers
Table de classification des domaines, sous-domaines et
emplois/métiers

11 Professions de la production agricole et assimilés

111 Production végétale et céréalière

- 11111 *Technicien ou agent de maîtrise de grandes cultures*
- 11112 *Technicien ou agent de maîtrise maraichage, horticulture*
- 11113 *Technicien ou agent de maîtrise en arboriculture-viticulture*
- 11114 *Technicien de génie rural*
- 11115 *Technicien forestier*
- 11116 *Garde forestier*
- 11117 *Jardinier d'espace vert*
- 11131 *Agriculteur (grandes cultures)*
- 11132 *Maraicher*
- 11133 *Horticulteur*
- 11134 *Arboriculteur-viticulteur*
- 11135 *Sylviculteur*
- 11136 *Bûcheron*
- 11137 *Aide agricole polyvalent ou saisonnier*
- 11138 *Collecteur d'espèces sauvages (terrestres)*

112 Production animale

- 11211 *Technicien d'élevage*
- 11212 *Infirmier vétérinaire*
- 11221 *Ouvrier d'élevage bovin*
- 11222 *Ouvrier d'élevage ovin-caprin*
- 11223 *Éleveur-soigneur de chevaux*
- 11224 *Éleveur en production laitière*
- 11225 *Ouvrier d'élevage hors sol*
- 11226 *Apiculteur*
- 11227 *Éleveur de production de petits animaux*
- 11228 *Éleveur-soigneur en parc zoologique*

113 Encadrement de la production agricole

- 11311 *Ingénieur agronome*
- 11312 *Ingénieur des travaux agricoles*
- 11313 *Ingénieur des eaux et forêts*
- 11314 *Vétérinaire*
- 11315 *Conseiller agricole*
- 11316 *Chargé d'études en agriculture*
- 11317 *Régisseur en agriculture*
- 11318 *Contremaître d'exploitation agricole*
- 11319 *Chef de culture ou d'élevage*
- 11321 *Agent technique et agricole*

Evolution de la situation professionnelle des lauréats de la FPA des promotions 2005 et 2007

- Répartition des lauréats de la FPA par situation professionnelle

	9 mois		12 mois		18 mois		24 mois	36 mois
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2005
Recherche emploi	30%	23%	28%	20%	20%	19%	19%	18%
Employés	53%	55%	53%	58%	62%	61%	64%	71%
Etudes et stages	13%	18%	14%	17%	13%	16%	10%	4%
Inactifs purs	4%	4%	6%	5%	5%	5%	7%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Taux d'activité, d'emploi et de chômage

Promotion 2007

- En %

Nombre de mois après la sortie	6	9	12	15	18
Taux d'activité	77	78	78	78	79
Taux d'emploi	45	54	57	59	59
Taux de chômage	32	23	21	19	19
Taux d'emploi définitif	20	24	29	31	34
Taux d'emploi d'attente	25	30	28	27	26

Promotion 2005

- En %

Nombre de mois après la sortie	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42
Taux d'activité	83	83	81	82	83	83	84	87	89	89	89	89	89
Taux d'emploi	48	52	52	55	60	61	62	64	70	71	69	68	68
Taux de chômage	35	31	29	26	20	20	20	21	18	17	18	19	20
Taux d'emploi définitif	22	24	28	30	35	37	38	41	46	47	46	47	47
Taux d'emploi d'attente	26	27	24	24	25	24	24	23	24	23	23	22	21

TYPES DE PARCOURS PROMOTION 2005

P1 : parcours dominé par l'emploi définitif	
AAADDDDDDDDDDD	DDDDDDDDDDDDDD
AADDDDDDDDDDDDD	DDRDDDDDDDDDDDD
ADDDDDDDDDDDDDDD	DDRDDDDDDDDDDDD
ARRDDDDDDDDDDDD	OODDDDDDDDDDDDD
DDDADDDDDDDDDDD	RDDDDDDDDDDDDDD
DDDDADDDDDDDDDDD	RRADDDDDDDDDDDDD
DDDDDDDDDDDDDDDD	RRDDDDDDDDDDDDDD
DDDDDDDDDDDDDDRR	RRDDDDDDDDDDDDDD
DDDDDDDDDDDDRRRR	RRRDDDDDDDDDDDDDD
DDDDDDDDDRDDRR	RSDDDDDDDDDDDDDD
DDDDDDRRDDDDDDDD	SDDDDDDDDAADDDDDD
DDDDDEDDDDDDDDDD	SDDDDDDDDDDDDDDDD
DDDDRDDDDDDDDDD	SDDDDRRDDDDDDDD
DDDDRDDDRDDDDDD	SSDDDDDDDDDDDDDA
DDDDRDRDDDDDDDD	SSSDDDDDDDDDDDDDD
DDDEEEDDDDDDDDD	
P2 : Accès à l'emploi définitif après une longue période ou après succession de plusieurs situations intermédiaires	
AAAAAAAAAADDDDD	OOOOOOOODDDDDDD
AAAAAAAAAADDDDDDD	OOORRDDDDDDDDDDDD
AAAAAADDDDDDDDD	RAAAAAAIIIDDDDD
AAAAAADDDDDDDDDDD	RRRDDDAAAAADD
AAAADDDDDDDDDDDD	RRREEEDDDDDDDDD
AASSSSDDDDDDDDDR	RRRRAAAAADDDDDD
ARRRDDDDDDDDDDDD	RRRRDDDDDDDDDDDD
DAAAAAADDDDDDDDD	RRRRRDDDDDDDDDDDD
DDDDDDDRRRRDDDD	RRRRRRRDDDDDDDDDD
DDDDRRRRDDDDDDDD	RRRRRRRRRDDDDDD
IAIIIDDDDDDDDDDD	SAAAADDDDDDDDDDDD
IDDRRRRRRDDDDDDDD	SAAAEDDDDDDDDDDDDD
IISDDDDDDDDDDDD	SAADDDDDDDDDDDDDD
IIIIIIIDDDDDDD	SSRRDDDDDDDDDDDD
IIIRRRRRRDDDDDD	
P3 : Emploi d'attente dominant	
AAAAAAAAAAAAAAAAA	RAAAAAAAAAAAAAAAAA
AAAAAAAAAAAAAAAAAEE	RAAAAAAAAAAAAAAAAAAD
AAAAAAAAAAAAAAAAAII	RAAAAAAAAAAAAAAAAAADD
AAAAAAAAAAAAAAAAARRR	RRAAAAAAAASSSSSS
AAAAAAAAAAIIIIII	RRRAAAAAAAAAAAAAA
AAAAAAAAARRRRRRR	RRRAAAAAARAAAAA
AAAAAAAAASSSSAA	RRRARAAAAAAAAAAAA
AAAAAAAAAIIIIII	RRRRAAAAAAAAAAAAA
AAAAARRAAAAAAA	RRRRAAAAAAAAAAARR
AAAAARRAAAAAAA	RRRRRAAAAAAAAAAAA
AAARAAAAAAA	RRRRRARRRRAAAAA
AAARAASAAAAOOO	RRRRRRAAAAAAAAAA

ARRRRRRRAAAAAA	RRRRRRRAAAAAA
IIIIIIIAAAAA	RRRRRRRRRAAAAA
IIIIIIIAAAAA	SAAARRRRRAAAAAA
P4 : Chômage permanents et dominants	
AAARRRRRRRRRRR	RRRRRRAAAIIII
AARAAIIIIIIIR	RRRRRREERRRRRR
IIIIIIIIII	RRRRRRRIIIII
OAARRRRRRRRRRR	RRRRRRRRRAAAAR
OOOOOOORRRRRR	RRRRRRRRREEEER
RAAOORRRRRRRR	RRRRRRRRRRRRRR
RAARRAAAARRREE	RRRSAARRRARRR
RDIIDDDDIRRRRR	RRRSRSRRRRRRRR
RRAAARAARIIIEE	SRRRRRRRRRRRRR
RRRRRARRRRRRRR	SSERRRRRRRIII
ERRRIIIIIII	
P5 : Etudes ou stages permanents ou dominants	
AASSSSSSSSSSSS	SEEEEEAAAARRR
EEEEEEEEEEEEEE	SSSSSSSRRRRRR
IEEEEEEEEEEEEE	AAEEEEEEEEEEEDD
EEEEEEEARAAARR	EEEEEEAAAADD
EEEEEEEEARRRSS	EEEEEEEDDDDDDD
EEEEEEEEEEEEERR	EEEEEEEEAAAAAA
EEEEEEEEERARAAA	EEEEEEEEAAAARD
EEEEEEEEERRRRRR	EEEEEEEEEDDDDD
EEEEEEESAADDD	EEEEEEEEEDDDDD
EEEEEEIIIIII	EEEEEEERDDDD
EEEEEEERAAAAAR	EEEEEEERRRRRA
EEEEEEERRRRRRR	EEEEEEESDDDD
EEEEEESSRRRRR	REEEESSAADDD

- D : *Emploi définitif*
- A : *Emploi d'attente*
- E : *Etudes*
- S : *Stages*
- R : *Recherche d'emploi*
- O : *Autres*
- I : *Inactivité*

TYPES DE PARCOURS PROMOTION 2007

P1 : parcours dominé par l'emploi définitif		
ADDDDDD	DRDDDDD	ODDDDDD
DDDDAAD	DRDDRDD	ODRDDDD
DDDDDDD	EDDDDDD	OEDDDDD
DDDDDDR	EDDDDI	OODDDDD
DDDDDEE	EDDDDRD	ORDDDDD
DDDDSS	EDDEEDD	RDDDDDD
DDDDRDD	EEDDDDD	RDDRDR
DDRDDDD	OADDDDD	RRDDDDD
ERDDDDD	IIDDDDD	
P2 : Accès à l'emploi définitif après une longue période ou après succession de plusieurs situations intermédiaires		
AAAADD	IIIDDD	ORRRDD
AAAADD	IIIDDD	OSAAADD
AAADDD	IIIIID	OSRDDDD
EAAADD	IRRRDD	RRDDRR
EEEDDD	OAAAADD	RRRAADD
EIRDDDD	OAAADD	RRRRDD
ERADDD	OAADDD	RRSDDDD
ERRDDDD	ODRRDD	RRSSDD
ERRRDD	OEEDDD	RSSDDDD
ESADDAD	ORAADD	SAAADD
ESDDRD	ORASID	SSSSDD
ESSDDDD	ORRDDDD	EEIRDD
P3 : Emploi d'attente dominant		
AAAAAA	EAAAASS	ERRAAA
AAAAAD	EAAARRA	OOAAAA
AAAAARR	EIRRAAA	ORRAAAA
AAAAIAA	ERAAAAA	RAAAAAA
AAAARRR	ERAAARR	RRAAAAA
ARAAARR	ERAEAAA	RRAAAAR
EAAAAAA	ERAIIAA	RRRAAAA
EAAAAAI	ERARAAA	RRRRAAA
EAAAAII	ERRAAAA	SRRAAOO
EAAAARR	ERRAAAR	
P4 : Chômage permanents et dominants		
AAARRRR	ERRRRRR	ORRRRRR
AAIIII	ERRRSRR	OSRIII
AASRRRR	ERRSIIR	OSRRRRR
ARRRRRD	ERRSIRR	OSSIII
ARRRRRR	ERRSRRS	RAARRRR
EAARRRR	ERSSRAA	RARARAR
EERRRSR	ESSRARR	RARRRRR
EIIIII	IIIIII	RDDRRRR
EIIIRR	IIIIIR	RRAAARI
EIIISD	IIRRRSS	RRAAARR
EIISSI	OAAAAAA	RRAARRR
EIRRRRR	OAAAAAR	RRDRRRR

ERAAAAD	OAAAAEE	RRIIRRR
ERAARAR	OAAAARR	RRRRRAA
ERRDDRR	OAAARRR	RRRRRRR
ERRIII	OAARRRR	RRRSAA
ERRREER	OEEAAAA	RRSRRR
ERRRERR	OIAIII	SRDDRRR
ERRRRAA	OIIAAA	SSRRAAR
ERRRRAR	OIIIII	SSRRRAA
ERRRRRII	ORRRAAA	SSRRRII
P5 : Etudes ou stages permanents ou dominants		
AAAEeee	EEEEEEER	RRSSSSS
AAREEEEE	EREEEEEE	RSSRSSR
AEEEEEE	ESSASSD	SEEEEEEE
EEEEEEAA	ESSAAAO	OEEEEEEI
EEEEEEED	OEEEEEEE	OSSSRRR
EEEEEEEE	RAEEEEER	EIEEEEE

Mobilité régionale des lauréats employés de la FPA

	Casablanca	Chaouia	Doukkala	Fès	Gharb	Guelmim	Laâyoune	Meknès	Rabat	Souss Massa	Tadla	Tanger	Taza	Tensift	Total
Casablanca	1,5%	0,3%	1,2%	0,3%	1,2%	0,3%		0,6%	2,1%					1,8%	9%
Chaouia		1,5%	1,5%		0,3%						0,3%			0,3%	4%
Doukkala		0,6%	3,8%		0,6%				0,9%	0,6%					6%
Fès				1,2%				0,9%	0,3%						2%
Gharb			0,3%		4,7%			0,6%	0,6%						6%
Guelmim						0,3%									0%
Laâyoune							0,3%	0,3%		0,6%					1%
Meknès				0,6%	0,3%			3,5%	1,2%	0,3%		0,3%			6%
Oriental								0,3%							0%
Ouad Eddahab								0,3%		0,3%					1%
Rabat			0,9%	0,3%	0,6%			0,6%	13,3%		0,9%	0,3%			17%
Souss Massa	0,3%		0,6%		0,9%	0,6%		2,4%	0,6%	15,0%	1,5%	0,3%	0,3%	0,6%	23%
Tadla			0,3%							0,6%	2,1%	0,3%		0,3%	4%
Tanger			0,3%	0,3%	2,4%				0,6%			1,2%		0,6%	5%
Tensift	0,3%	0,6%	1,8%			0,3%		0,3%		1,2%	0,3%			10,0%	15%
Total	2%	3%	11%	3%	11%	1%	0%	10%	19%	19%	5%	2%	0%	14%	1