



Bureau International  
du Travail

Royaume du Maroc

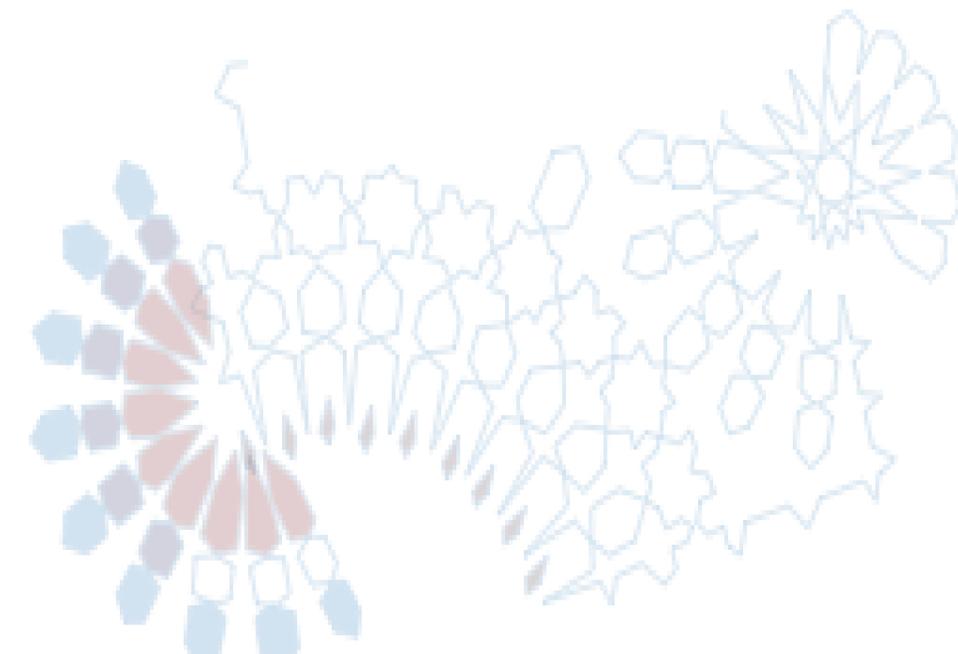


Ministère du Travail et  
de l'Insertion Professionnelle

# APPUI TECHNIQUE DU BIT POUR L'ELABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE PROGRAMMES REGIONAUX DE L'EMPLOI DANS TROIS RÉGIONS

## **Présentation du Guide d'élaboration des PREs**

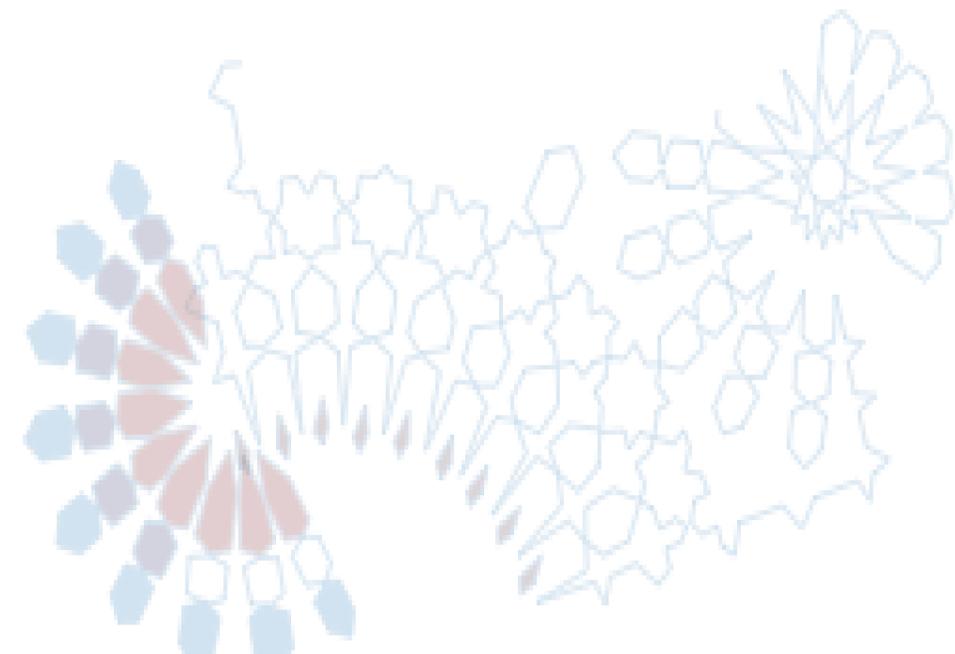
**Rabat, le 18 Octobre 2019**



## 1. INTRODUCTION

- a. Objectifs du Guide
- b. Pourquoi un Plan Régional de l'emploi ?
- c. Principes fondamentaux de la politique actuelle de l'emploi au Maroc

## 2. PHASES D'ÉLABORATION D'UN PRE



# 1. INTRODUCTION

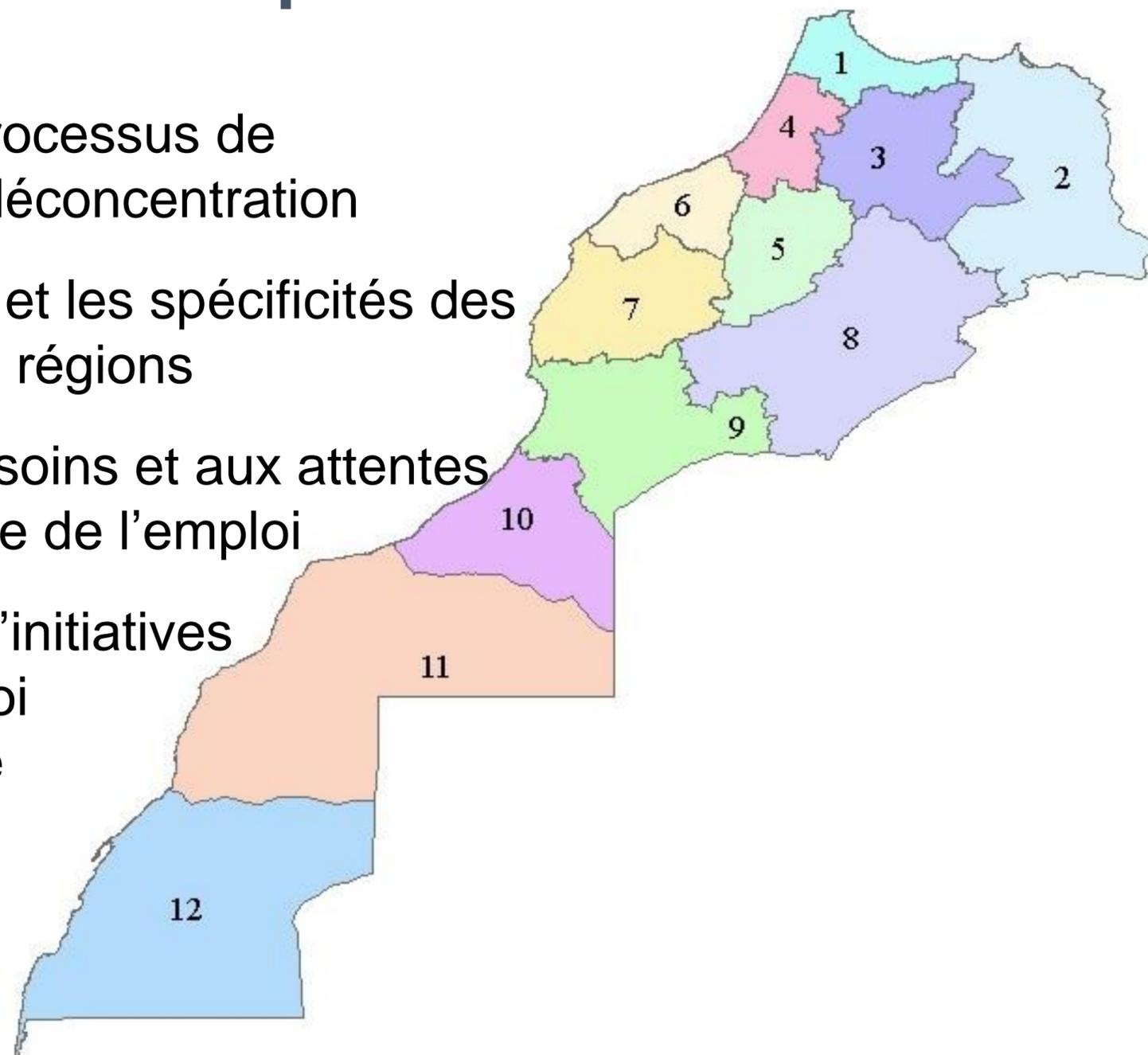
## a. Objectifs du Guide d'élaboration des PRE

- Décrire et structurer la démarche adoptée pour l'élaboration d'un Programme Régional de l'Emploi (PRE);
- Intégrer les enseignements tirés de la mise en œuvre de cette démarche
- Mettre à la disposition des acteurs locaux et nationaux un outil de travail qui servira pour élaborer de nouveaux PRE ou actualiser d'autres
- Il s'agit d'une première version qui mérite d'être enrichie et complétée au fur et à mesure de l'avancement de l'expérience au Maroc



## b. Pourquoi un Plan Régional de l'emploi ?

- Accompagner et renforcer le processus de régionalisation avancée et de déconcentration
- Prendre en compte la diversité et les spécificités des problématiques de l'emploi des régions
- Répondre efficacement aux besoins et aux attentes des publics cibles de la politique de l'emploi
- L'émergence et la multiplicité d'initiatives locales de promotion de l'emploi sans coordination ni cohérence



# 1. INTRODUCTION

## c. Quels sont les principes fondamentaux de la politique actuelle de l'emploi au Maroc?

**1**

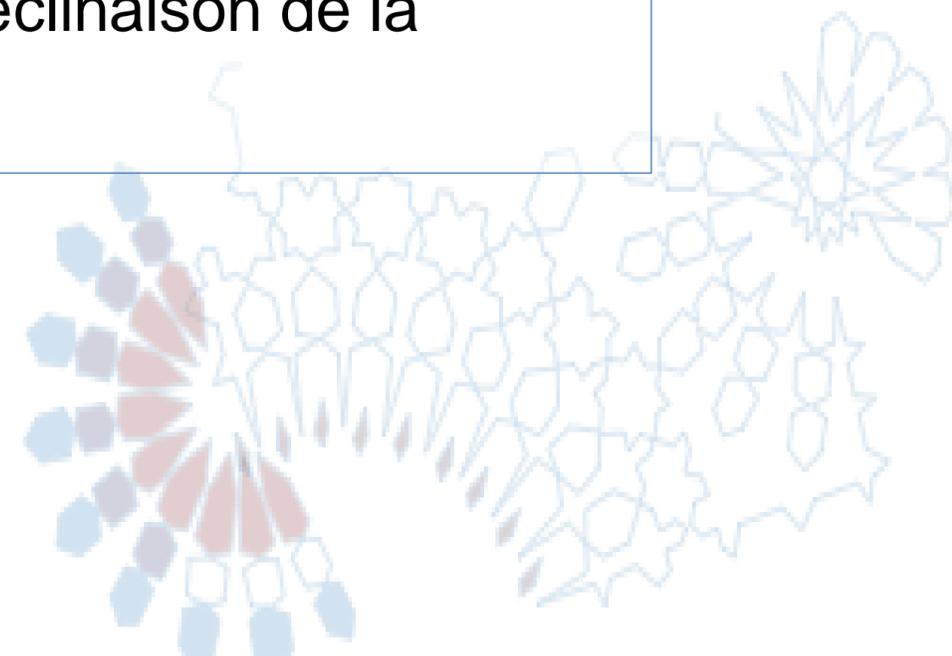
**Vision large** de la politique publique de l'emploi qui intègre toutes les politiques publiques sectorielles et sociales qui impactent l'emploi

**2**

**Intègre tous les déficits de l'emploi** et les besoins spécifiques des catégories de populations à fort risque d'exclusion du marché du travail

**3**

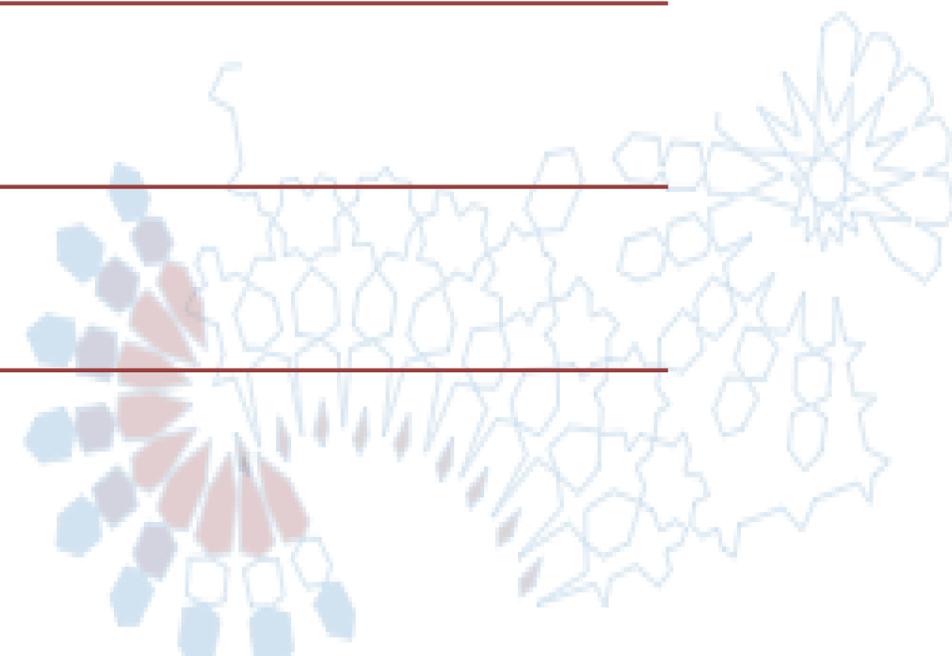
**La Région** constitue le niveau idoine pour la déclinaison de la politique publique de l'emploi



# 1. PHASES D'ÉLABORATION D'UN PRE

## □ 7 Phases pour l'élaboration d'un PRE

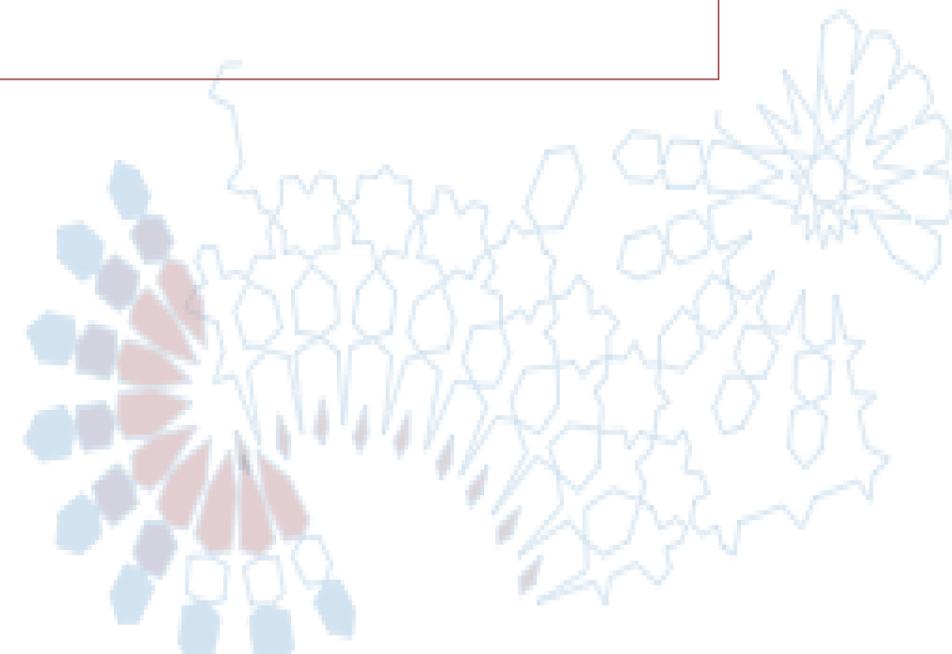
<b>Phase I</b>	Analyse du cadre institutionnel et des parties prenantes
<b>Phase II</b>	Mobilisation des acteurs et constitution des groupes de travail
<b>Phase III</b>	Elaboration du diagnostic du marché de travail
<b>Phase IV</b>	Définition des objectifs et des priorités
<b>Phase V</b>	Elaboration du plan de mise en œuvre
<b>Phase VI</b>	Renforcement de capacités
<b>Phase VII</b>	Communication autour du PRE





## **Analyse du cadre institutionnel :**

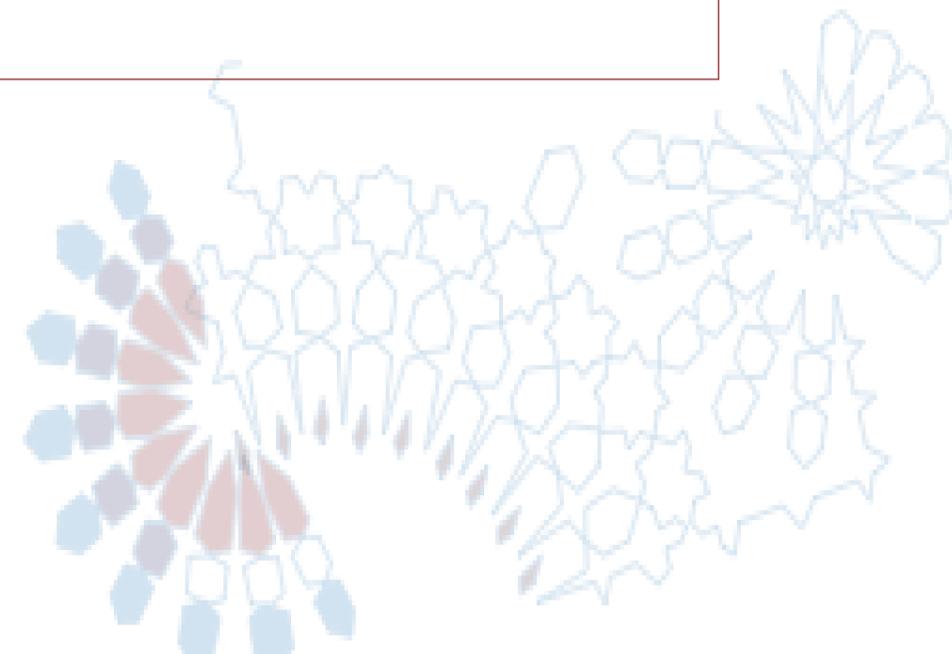
- Analyse des orientations de la SNE et du PNPE et du dispositif régional de l'emploi qui en découle
- Analyse des nouvelles missions de la Région en matière de promotion de l'emploi (Loi 111.14)
- Analyse du PDR et de ses orientations en lien avec l'emploi
- Analyse des orientations des rencontres régionales de l'emploi et de la formation professionnelle





## Analyse des Parties prenantes :

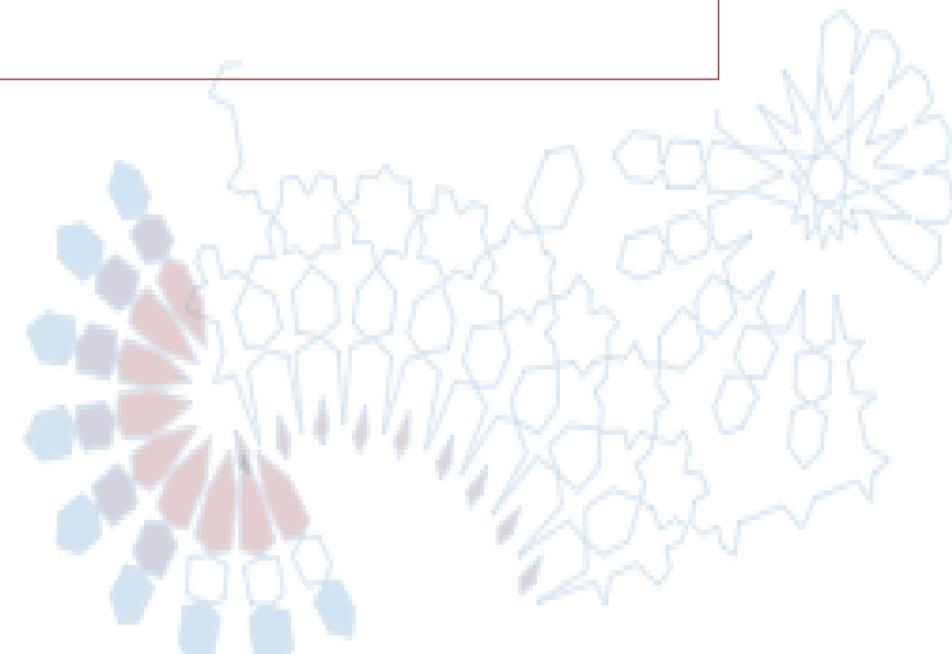
- Cartographier les parties prenantes ayant un intérêt mis en jeu dans le cadre du projet et visualisation des relations:
  - Pour mieux connaître le contexte de changement ;
  - Pour établir le degré de participation des parties prenantes ;
  - Pour prévenir des impacts négatifs.





## Objectifs:

- Informer et sensibiliser les parties prenantes régionales sur le PRE, son caractère multidimensionnel et la nécessité de faire adhérer les acteurs et les partenaires locaux dans son élaboration;
- Constitution d'un comité de suivi et des comités
- Organiser une journée de lancement des travaux d'élaboration du PRE



## □ Un comité de suivi & Trois Groupes de travail

### COMITÉ DE SUIVI

#### GRUPE 1

##### Création de l'emploi :

- Soutenir la création d'emploi ;
- Améliorer la productivité et de la qualité du travail ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat.

#### GRUPE 2

##### Employabilité et insertion professionnelle :

- Assurer le rapprochement de l'offre de formation de la demande du marché du travail;
- Améliorer l'efficacité des PAEs

#### GRUPE 3

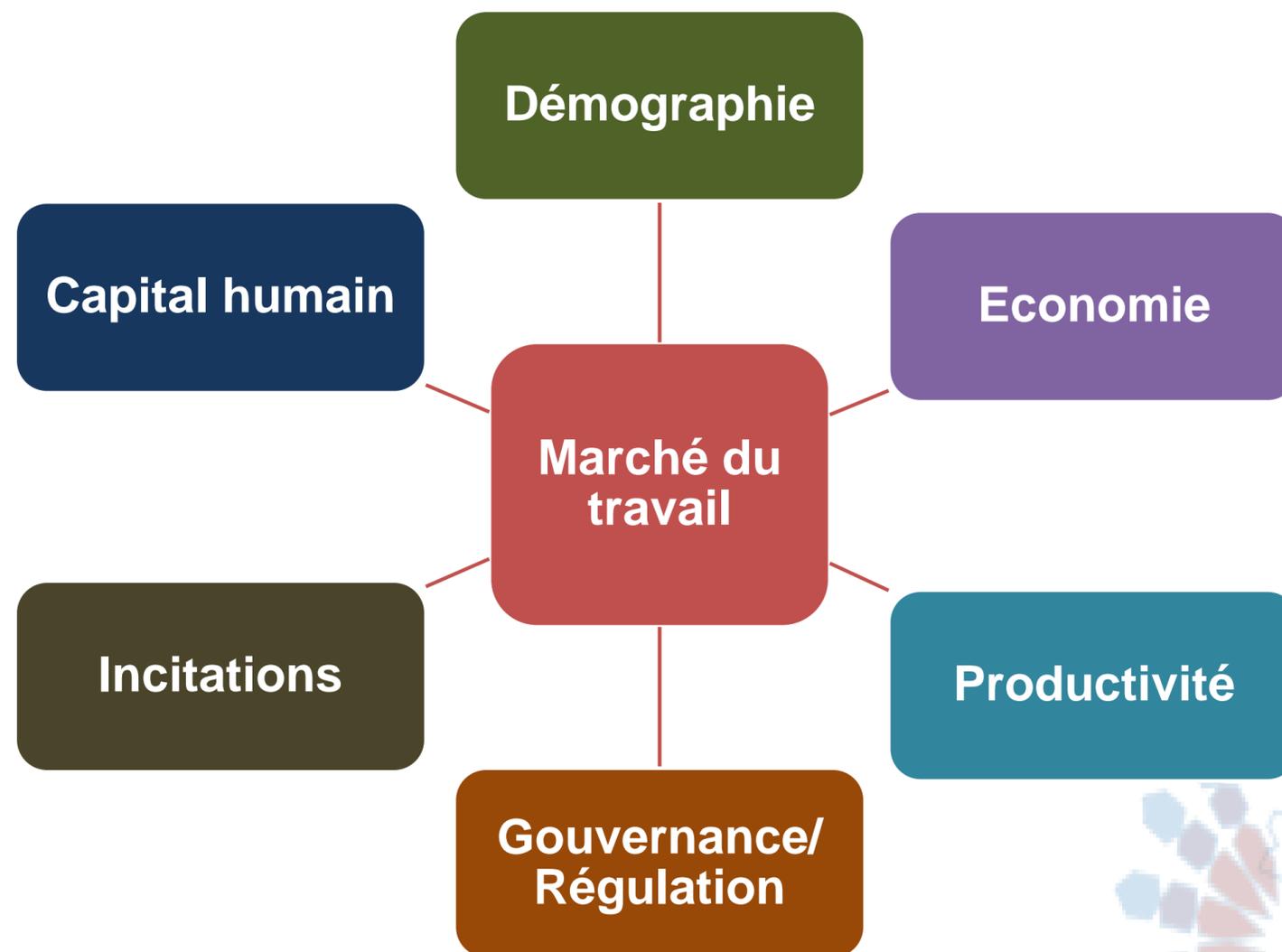
##### Gouvernance territoriale et financement de l'emploi :

- Concevoir les mécanismes de gouvernance et de financement pour une mise en œuvre efficace du PRE

# PHASE III : ELABORATION DU DIAGNOSTIC DU MARCHÉ DE TRAVAIL

**Objectifs:** Faire un diagnostic le plus précis possible de la dynamique et des tendances du marché de travail régional pour bien cerner les problématiques spécifiques de l'emploi au niveau de la région et dégager les principaux défis à la promotion d'un emploi productif et décent

L'analyse du marché du travail requiert l'analyse des principaux facteurs qui l'influencent :



## ❑ Démographie de la région

- Population par tranche d'âge, dynamique d'évolution de la population en âge de travailler en particulier les jeunes
- Principales caractéristiques: Urbain/rural;

## ❑ Activité /inactivité

- Niveau de la participation de la population au marché du travail
- Activité par catégorie de population (femmes, jeunes, diplômés,..) et province

## ❑ Chômage et ses caractéristiques

- Chômage des diplômés;
- Nombre demandeurs d'emploi ;
- Chômage de longue durée, etc.

## ❑ Emploi et ses caractéristiques

- Création/destructions de l'emploi
- Evolution sectorielle de l'emploi;
- Qualité de l'emploi et lien avec les indicateurs socio-éducatifs, Sous-emploi, travail informel (Inscrits à la CNSS, titulaires de contrats, couverts par la protection sociale,...)

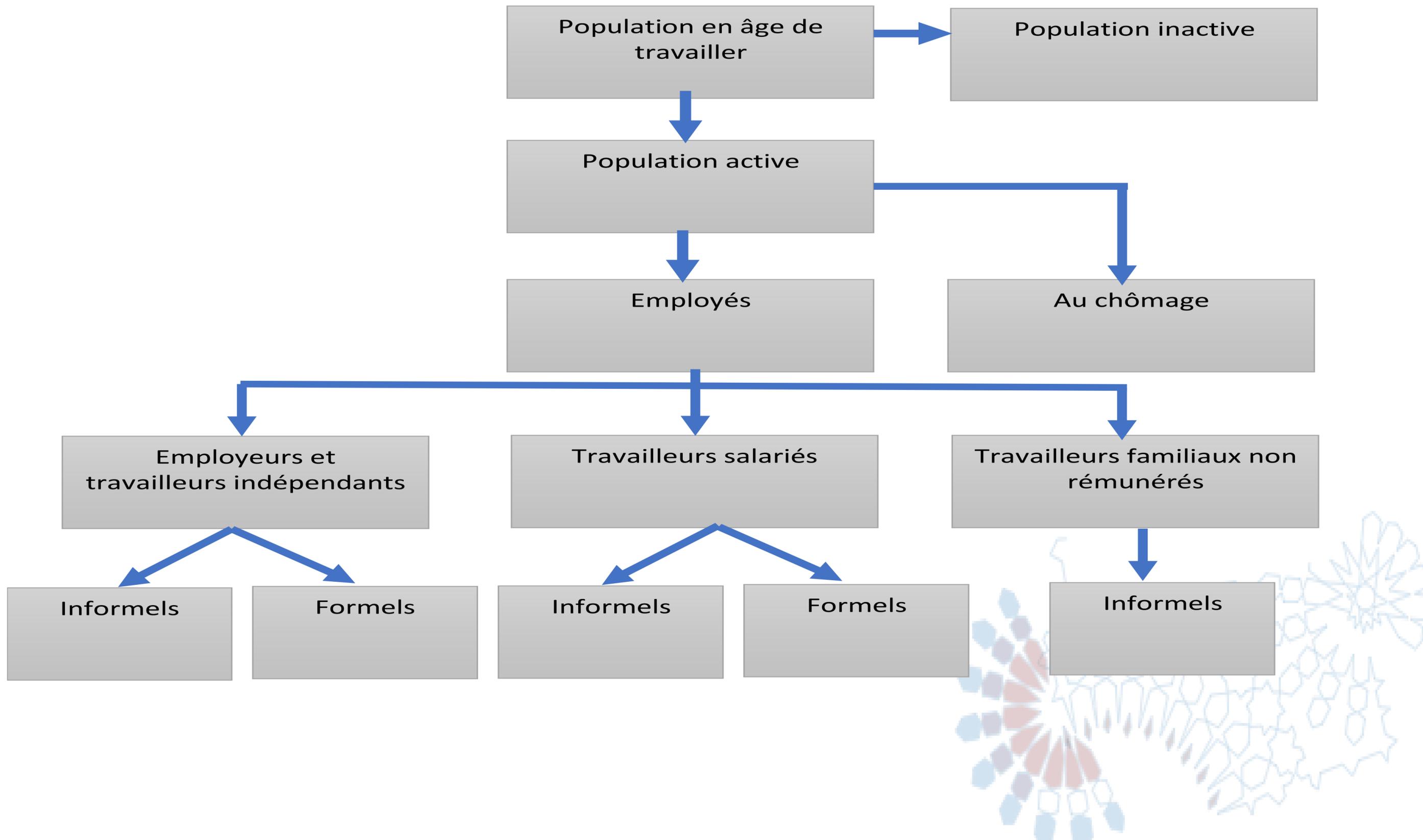
## ❑ Neet's

- Répartition par sexe, milieu et province



# PHASE III : ELABORATION DU DIAGNOSTIC DU MARCHÉ DE TRAVAIL

**Diagramme de l'emploi:** Outil pour visualiser les grands agrégats de la population selon leur situation dans le marché du travail



## □ **Economie de la région**

- PIB, sa part dans le PIB national et sa croissance
- Structure sectorielle du PIB et son évolution
- Investissements publics (grands chantiers d'infrastructure,..)
- Investissements privés & dynamique de création d'entreprises
- Déclinaison des stratégies sectorielles

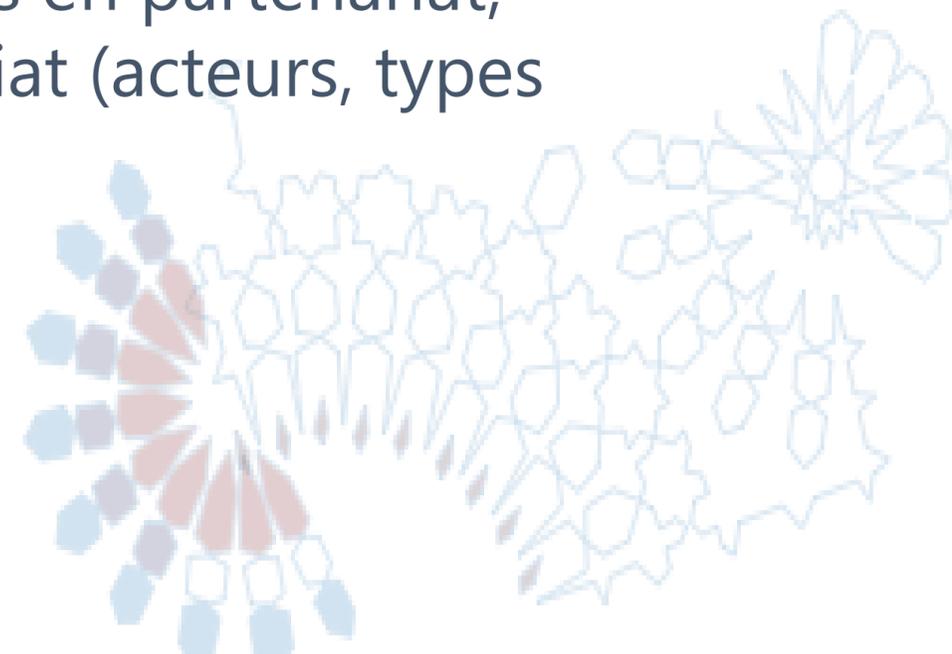
## □ **Offre d'éducation et de formation :**

- Indicateurs de scolarisation (taux d'analphabétisme, taux de scolarisation par tranche d'âge, ...)
- Flux des déscolarisés de l'enseignement général ;
- Offre et importance de la formation professionnelle et des cursus professionnalisants ;
- Flux des sortants du système d'éducation et de formation (par niveau de qualification et par secteur) ;
- Taux et modalités d'insertion des sortants (FP, ES?,..)
- Formation continue des salariés, indépendants et demandeurs d'emplois ou de reconversion ;
- Initiatives d'éducation et de formation non formelle



## □ **Politiques actives de l'emploi**

- La couverture régionale par le réseau des agences d'intermédiation publics et privés
- La disponibilité et l'efficacité de mesures pour faciliter la mobilité des demandeurs d'emploi le cas échéant
- La disponibilité des ressources humaines et matérielles. Le ratio nombre de chercheurs d'emploi par conseiller
- Le bilan quantitatif et qualitatif des prestations offertes aux chercheurs d'emploi (tests de positionnement, ARE, ...)
- Le bilan des actions de prospection d'emplois
- Le bilan de mise en œuvre des mesures de promotion de l'emploi (Idmaj, Taahil, auto-emploi, IPE;
- Les initiatives locales de promotion de l'emploi et de qualification de la main d'œuvre (Projets de coopération, projets en partenariat,
- Description des actions d'appui à l'entrepreneuriat (acteurs, types d'interventions, financement, ...)



## □ Organisation de focus-groups sectoriels

- Quels maillons de la chaîne de valeur à développer pour favoriser la création, le maintien ou l'amélioration de la qualité de l'emploi ?
- Identification des métiers /compétences stratégiques pour le développement des entreprises dans les secteurs concernés ;
- Disponibilité ou non des profils correspondants sur le marché du travail sur les plans quantitatif et qualitatif ;
- Degré de satisfaction des entreprises des diplômés de l'éducation et de la formation professionnelle dans le domaine ;
- Ampleur des besoins de remplacement des départs en retraite (pyramide des âges); ...



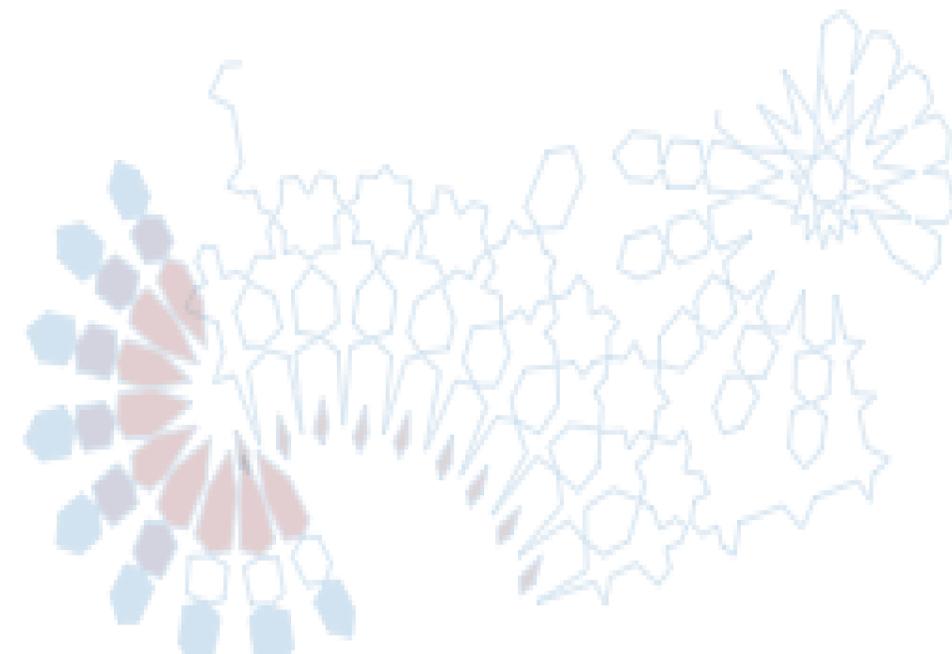
## ☐ Sources d'informations utilisées :

- Statistiques du HCP (Recensements de 2004 et 2014, enquêtes emploi, le maximum de séries possibles, Comptes régionaux, Enquête secteur informel, ) ;
- Données du CRI /OMPIC
- Statistiques CNSS
- Statistiques de l'ODCO
- Données administratives (Education, formation, Ministères techniques, ADS, ...) ;
- Analyse documentaire / PDR, monographies, Assises de l'emploi, rencontres régionales emploi FP, ;
- Focus groupes pour l'analyse qualitative,...
- Enquêtes éventuelles sur certains aspects



### ❑ Le Diagnostic devra dégager les principaux déficits de l'emploi de la région et identifier les défis et les enjeux futurs du marché du travail

- Ces déficits peuvent être structurés par :
  - Type de déficit (Neet's, inactivité, chômage longue durée, précarité, ...)
  - Territoires pour les catégoriser selon les types de déficits,
  - Par publics cible (femmes, jeunes, diplômés, ...)
- Etablir un arbre à problèmes synthétique pour :
  - Identifier les causes sous-jacentes aux déficits constatés
  - Hiérarchiser les liens de cause à effet



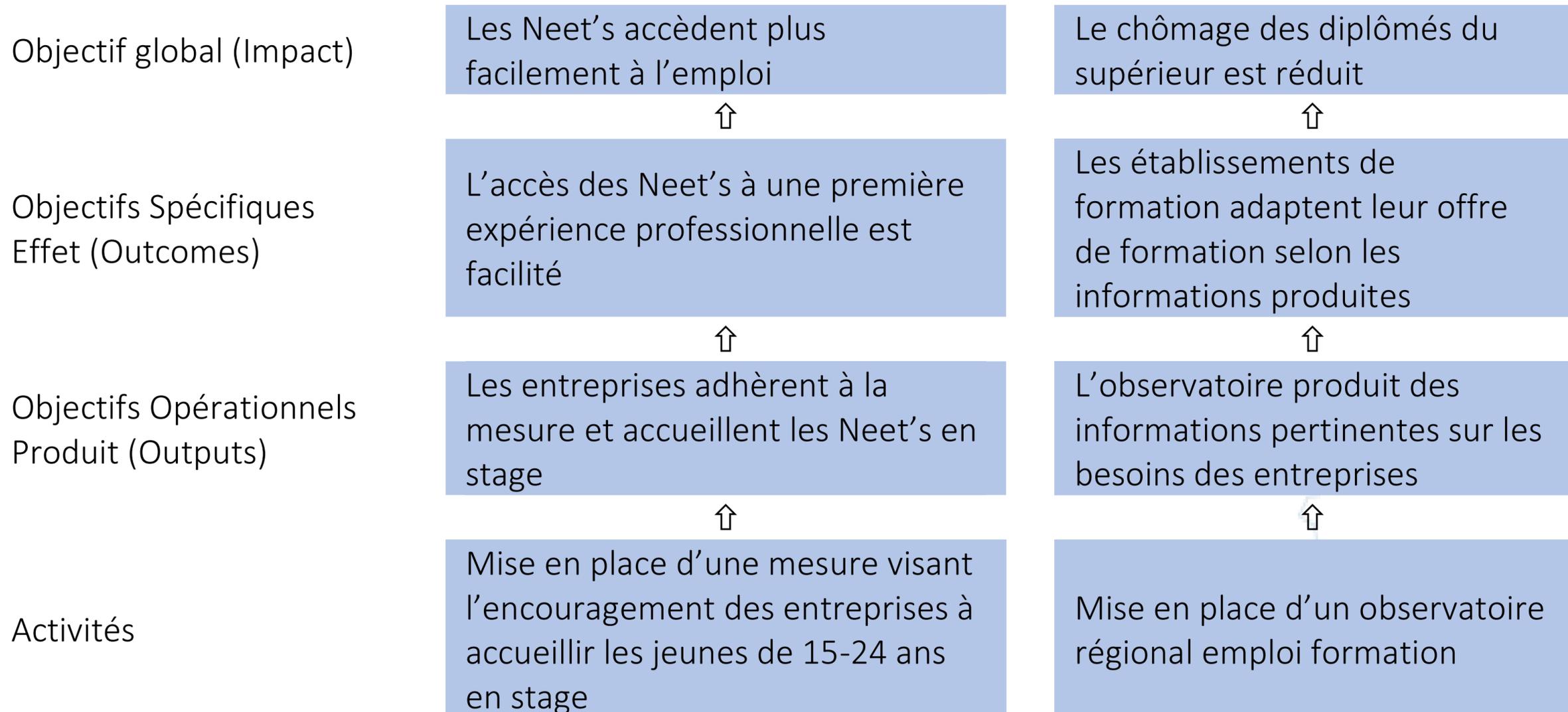
# PHASE IV : DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DES PRIORITÉS

❑ **Démarche adoptée** : Cadre logique et Gestion axée sur les résultats

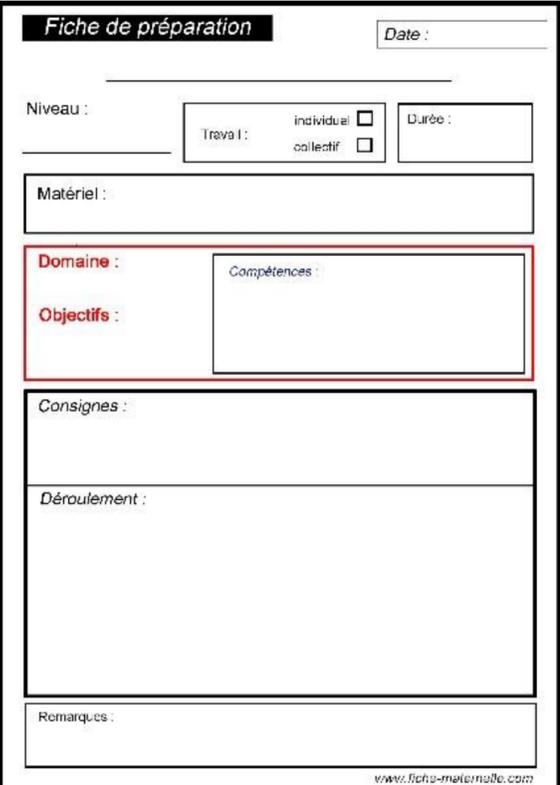


# PHASE IV : DÉFINITION DES OBJECTIFS ET DES PRIORITÉS

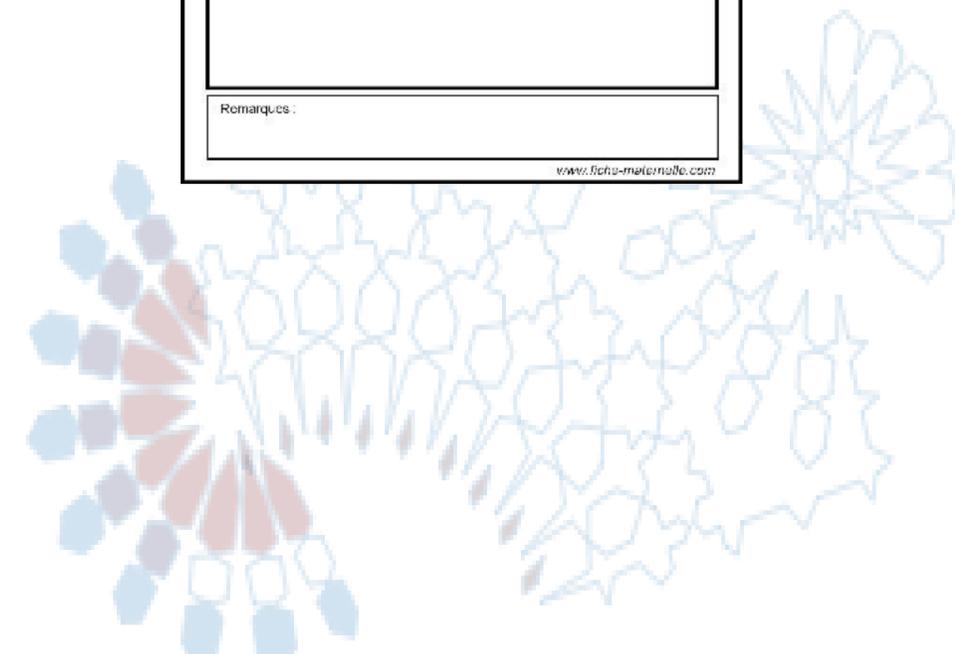
- ❑ Les objectifs du PRE sont obtenus à partir de l'arbre à problèmes en inversant positivement la formulation du problème
- ❑ Les objectifs devront être hiérarchisés sous forme de chaîne de résultats



- ❑ Identifier les projets/activités pertinentes à retenir pour favoriser l'atteinte des objectifs spécifiques ;
- ❑ Préciser pour chacun des projets/activités :
  - La consistance / description
  - La cible
  - L'échéance
  - Le budget requis
  - Les sources et le mode de financement
  - L'indicateur de mesure
  - Le responsable de mise en œuvre



The image shows a 'Fiche de préparation' (Preparation Sheet) form. It is a structured document with several sections for data entry. At the top right, there is a 'Date : ' field. Below it, the 'Niveau : ' field is followed by a 'Travail : ' section with two checkboxes: 'individuel' and 'collectif'. To the right of these is a 'Durée : ' field. The 'Matériel : ' field is a large empty box. Below this, the 'Domaine : ' and 'Objectifs : ' fields are highlighted with a red border, and the 'Compétences : ' field is also highlighted. The 'Consignes : ' field is a large empty box. Below it is the 'Déroulement : ' field, also a large empty box. At the bottom is the 'Remarques : ' field. A small URL 'www.fichs-maternelle.com' is visible in the bottom right corner of the form.

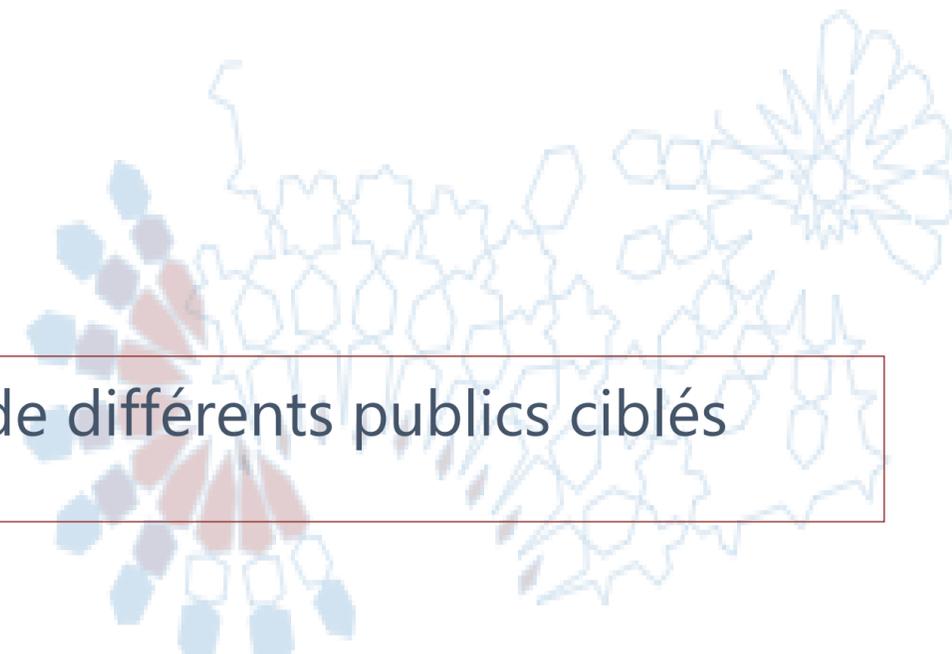


**Objectif :** Permettre aux acteurs régionaux de contribuer/assurer le suivi de l'élaboration /Actualisation d'un PRE

### Quelques thématiques recommandées :

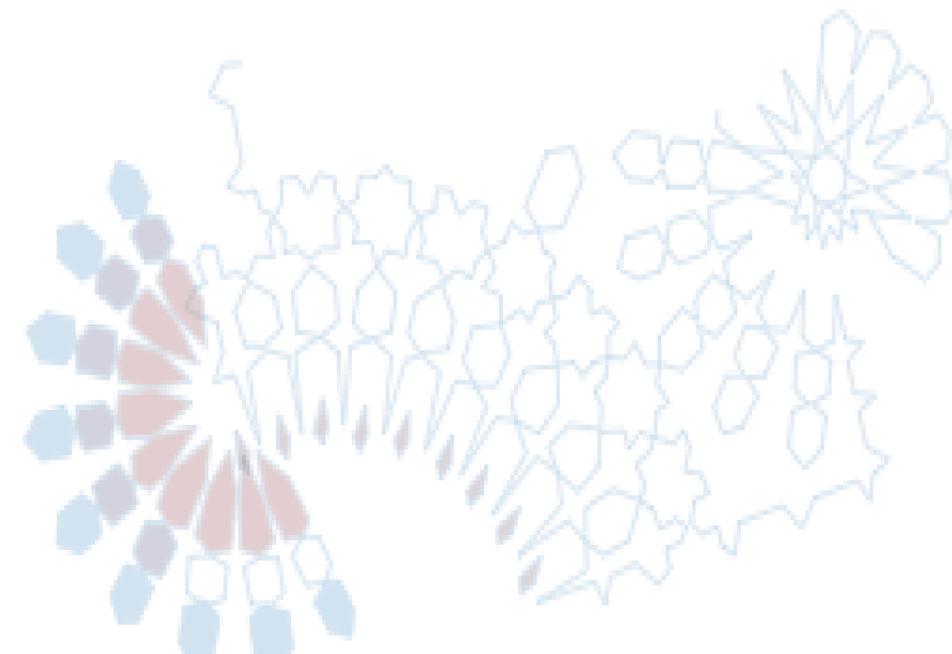
- Cadre juridique et institutionnel
- Principes méthodologiques et phases d'élaboration d'un PRE
- Diagnostic du marché de travail régional
- Planification stratégique, définitions des objectifs et des priorités
- Identification des projets de mise en œuvre
- Suivi et évaluation des projets

Les thématiques devront être réajustées selon les besoins de différents publics ciblés



**Objectif :** Partager les résultats et les orientations du PRE avec un public plus large d'acteurs et de partenaires

- ❑ Organisation des assises régionales de l'emploi
- ❑ Diffusion du PRE à grande échelle
- ❑ Présentation du PRE et des projets retenus aux bailleurs de fond



**MERCI**

