



La formation

Quelles sont les procédures afférentes à la formation du personnel ?

I. La formation continue du personnel

La formation continue a pour objet de développer la qualification et les compétences des salariés, leur permettre de faire face aux évolutions du marché du travail, faciliter leur promotion professionnelle ainsi que l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Elle comprend l'ensemble des actions de formation concernant les salariés et englobe toutes les formations permettant l'acquisition ou l'amélioration des compétences professionnelles.

Au niveau du Code du Travail, l'article 23 stipule que les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

Il existe au Maroc un projet de loi sur la formation continue, actuellement en cours de débat entre les partenaires sociaux. Ce projet vise à faire de la formation continue une obligation nationale dans le but de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'employabilité, le développement des compétences, l'accès aux différents niveaux de qualification, la contribution au développement économique et culturel et la promotion sociale des salariés.

Ce projet de loi introduit notamment des dispositions incitatives à la valorisation des compétences par la mise en place de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP). Cette validation peut être réalisée dans le cadre d'une formation en cours d'emploi ou d'un plan de formation de l'entreprise. La validation des acquis cible des compétences acquises à l'issue d'un programme de formation continue et celles résultant d'une expérience d'au moins trois ans en rapport avec une certification professionnelle définie par la nomenclature officielle. La VAEP serait sanctionnée par une attestation ou le niveau du diplôme correspondant.

De même, le projet de loi sur la formation continue introduit le Congé Individuel de Formation (CIF) ouvert

aux salariés remplissant certaines conditions. Chaque salarié, sous réserve de justifier d'au moins 24 mois d'activité professionnelle consécutifs dont douze chez son employeur, disposerait d'un crédit temps consacré à la formation de deux jours par an cumulables sur cinq ans. Le déclenchement de ce crédit temps est subordonné également à l'accord de l'employeur et à l'accord de prise en charge. A noter que ce crédit temps formation ne peut être reportable en cas de changement d'employeur.

Le crédit temps peut être affecté soit à une formation, à la réalisation d'un bilan des compétences, soit aux tests d'aptitude ou pour faire valider ses acquis professionnels (VAEP).

Mais pour l'heure, il n'existe pas encore de cadre réglementaire propre à la formation continue. Le dispositif actuel se limite à deux textes. Il s'agit d'une part, du dahir du 21 mai 1974 instituant l'OFPPT comme instrument de l'Etat en matière d'orientation et de reconversion professionnelle, et d'autre part, du décret du 22 mai 1974 créant la taxe professionnelle et instituant les contrats spéciaux de formation.

II. Le système des Giac

De même, dans le cadre du développement de la Formation Continue, les Pouvoirs publics ont mis en place en 1996-1997 un mécanisme qui vise l'émergence de la demande des entreprises en formation continue. C'est dans ce cadre que des groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) ont été créés par les Fédérations professionnelles.

Les actions menées par les GIAC visent d'une part à inciter les entreprises à intégrer la formation en cours d'emploi en tant que facteur déterminant de leur compétitivité et, d'autre part, à renforcer les moyens nécessaires à l'identification et à l'expression d'une demande de formation en cours d'emploi qui répond aux objectifs de développement de ces entreprises.

Elles s'adressent d'une manière prioritaire aux entreprises ayant un projet de développement et notamment aux PME-PMI.

A. Quelles sont les actions couvertes par les GIAC ?

- Les études et le conseil pour la définition d'une stratégie de développement des entreprises, des branches professionnelles et des besoins en formation en cours d'emploi qui en découlent;

- L'ingénierie des plans de formation en cours d'emploi, qui comprend le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans des formations qui en découlent.

B. Quel est le taux de financement des dépenses du GIAC ?

Le remboursement des actions d'information et de sensibilisation à la formation en cours d'emploi au profit des organisations, des chambres professionnelles et des entreprises, en particulier les PME / PMI est de 100% du coût total justifié.

Le remboursement par les GIAC des actions réalisées au profit des entreprises est calculé sur la base des dépenses effectuées, comme suit :

- 70% du coût total hors taxes pour les études et le conseil visant la définition d'une stratégie de développement. Dans tous les cas, le montant du remboursement ne pourra dépasser cent mille dirhams (100.000DH) par entreprise;
- 70% du coût total hors taxes pour les actions d'ingénierie de la formation en cours d'emploi portés à :
 - 80% si elle est consécutive à une étude de conseil, validée par le GIAC, pour la définition d'une stratégie de développement;
 - 100% s'il s'agit d'une ingénierie sectorielle.

III. Le Système des Contrats Spéciaux de Formation

La CGEM a proposé une refonte du décret du 22 mai 1974 visant à simplifier le dispositif actuel, à responsabiliser les acteurs et à séparer les fonctions d'opérateur et de contrôleur assurées actuellement par le même Office.

Pour l'instant, le système actuel repose sur le financement de la formation en cours d'emploi (formation continue) qui se concrétise au terme d'une procédure définie, dans un instrument, le Contrat Spécial de Formation (CSF) conclu entre l'OFPPT et l'entreprise bénéficiaire.

A. Quelles sont les actions concernées par le système des CSF ?

Le système CSF est financé par une fraction du produit de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP).

Le champs d'application des Contrats Spéciaux de Formation s'applique aux actions suivantes :

- Les actions de formation planifiées qui sont inscrites dans un plan de formation annuel découlant d'une étude d'ingénierie de formation;
- Les actions de formation non planifiées qui sont des actions de formation ayant un caractère conjoncturel et réalisées hors du cadre d'un plan de formation;
- Les actions d'alphabétisation fonctionnelle qui visent à dispenser aux salariés des entreprises des compétences linguistiques fonctionnelles et des compétences logicomathématiques;
- Les actions groupées qui concernent les plans de formations groupées mis en œuvre au profit des entreprises membres d'associations ou de zones industrielles.

B. Quels sont les Plafonds de remboursement ?

Les plafonds qui dépendent de la TFP déclarée et qui sont décrits dans le tableau suivant, concernent les actions de formations planifiées (FP) et les actions de formations non planifiées (FNP). Les actions d'alphabétisation fonctionnelle (Alpha) sont financées en dehors de ces plafonds.

TFP déclarée	Plafond de remboursement
0 DH < TFP déclarée < 20 000 DH	10 fois la TFP Déclarée (15 fois la TFP déclarée s'il y a une étude de diagnostic stratégique approuvée)
20 000 DH < TFP déclarée < 200 000	200 000 DH (300 000 DH s'il y a une étude de diagnostic approuvée)
20 000 DH < TFP déclarée < 200 000	200 000 DH (300 000 DH s'il y a une étude de diagnostic approuvée)

C. Les taux de remboursement

Les taux de remboursement qui sont appliqués selon le type d'action sont précisés dans le tableau suivant :

Type d'action	Taux de remboursement
Formation Planifiée (FP) réalisée par un organisme externe	70% du coût retenu
Formation Non Planifiée (FNP) réalisée par un organisme externe	40% du coût retenu
Alphabétisation Fonctionnelle (Alpha)	80% du coût retenu (plafonné à 3 000 DH par personne alphabétisée)
Formation Planifiée (FP) réalisée en interne	70% du coût retenu à raison de 800 DH/jour
Formation Non Planifiée (FNP) réalisée en interne	40% du coût retenu à raison de 800 DH/jour
Formation Longue durée	70% du coût retenu qui est plafonné à 50 000 DH par personne et par formation

D. La demande d'accès au système des CSF

La procédure de demande d'accès au système des CSF aboutit à l'établissement d'une attestation d'accès de l'entreprise demandeuse au système des CSF. Cette attestation indique que l'entreprise est éligible.

Cette attestation est valable pour les actions de diagnostic et d'ingénierie, financées par les GIAC, ainsi que pour toutes les demandes de financement individuelles déposées au cours de l'exercice N. La demande d'accès au système des CSF au titre de l'exercice N peut être déposée à partir du mois d'octobre N-1.

E. La demande de financement des actions de formation

La procédure de demande de financement des actions de formation au titre des FP, FNP et des Alpha aboutit à l'établissement d'un contrat spécial de formation entre l'entreprise et l'Unité de gestion des CSF territorialement compétente qui fixe les obligations réciproques des deux parties. Ce contrat est établi après traitement par les unités de gestion des CSF d'un dossier technique déposé par l'entreprise.

Les demandes de financement des actions d'ingénierie de formation sont traitées par les GIAC concernés.

F. Comment effectuer la demande de remboursement des actions de formation

La procédure de demande de remboursement au titre des FP, des FNP et des Alpha aboutit à l'établissement d'un ordre de virement au profit de l'entreprise. Cet ordre de virement est établi après traitement par les unités de gestion des CSF du dossier de remboursement déposé par l'entreprise.

Les demandes de remboursement des actions d'ingénierie de formation sont traitées par les GIAC concernés.

IV. Représentation des entreprises par la CGEM

La présence de la CGEM dans les instances centrales et régionales chargées de gérer le système des contrats spéciaux de formation permet d'assurer la présence des employeurs dans le cadre de ce système tripartite chargé de prolonger le dialogue social dans les domaines de la formation professionnelle continue. Cette présence permet à la CGEM de conforter son rôle de force de proposition dans ce domaine sensible que constitue la formation continue de façon à donner à l'entreprise tous les moyens de renforcer sa compétitivité et de fournir aux salariés les chances d'accroître leur employabilité.

A. Représentation par la CGEM au comité central des contrats spéciaux de formation

1. Mission des CCCSF

Le CCCSF a pour mission dans le cadre du budget alloué aux CSF de :

- Déterminer les priorités pour la réalisation des CSF;
- Définir la politique d'information et de sensibilisation des entreprises aux CSF et arrêter un budget pour la mise en œuvre de cette politique;
- Définir les orientations globales en matière de contrôle de l'exécution des actions de formation;
- Proposer les modifications à introduire au manuel de procédures des CSF;
- Examiner le bilan physique et financier des CSF de l'exercice écoulé;
- Arrêter la structure de la nomenclature des domaines de formation;
- Arrêter et répartir un budget annuel des plans de formation groupée;
- Approuver les plans de formation groupée;
- Statuer sur les recours relatifs aux formations groupées et au contrôle de l'exécution.

2. Composition du CCCSF

Les membres du CCCSF sont désignés par le président du comité de gestion sur délégation de ce dernier.

Chaque CCCSF composé de manière tripartite comprend neuf membres répartis en trois collèges :

- a. Collège de l'administration;
- b. Collège des employeurs;
- c. Collège des employés.

B. Représentation par la CGEM aux comités régionaux des contrats spéciaux de formation

1. Mission des CRCSF

Le CRCSF a pour mission, dans le cadre des orientations du CCCSF et du budget à la région, de :

- Arrêter la nomenclature des coûts à appliquer par les unités de gestion;
- Diligenter le contrôle de l'exécution des actions financées dans le cadre des CSF;
- Traiter les recours dont il est saisi par les entreprises;

- Apprécier le bilan physique et financier des CSF du semestre écoulé.

2. Composition des CRCSF

Les membres du CRCSF sont désignés par le président du comité de gestion sur délégation de ce dernier. Chaque CRCSF composé de manière tripartite comprend six membres répartis en trois collèges : administration, employeurs, employés.