



HAL
open science

Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech

Mohamed Jallal El Adnani

► **To cite this version:**

Mohamed Jallal El Adnani. Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech. Sciences de l'Homme et Société. Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II, 2007. Français. NNT: . tel-00351630

HAL Id: tel-00351630

<https://theses.hal.science/tel-00351630>

Submitted on 9 Jan 2009

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE AIX MARSEILLE II - DE LA MEDITERRANEE
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION D'AIX MARSEILLE
LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST-UMR 6123)

THESE

Pour obtenir le grade de

Docteur en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement par

Mohamed Jallal EL ADNANI

Le 28 septembre 2007

**Formations professionnelles et production des compétences et
des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech.**

Directeur de thèse : Eric VERDIER, Directeur de recherche, CNRS-LEST

Jury :

M. Mohammed BOUGROUM,	Professeur d'économie à l'université Cadi Ayyad de Marrakech, Co-directeur de thèse
M. Nouredine EL AOUI,	Professeur d'économie à l'université Mohammed-V Agdal, Rabat, Rapporteur
M. François EYMARD-DUVERNAY,	Professeur d'économie à l'université Paris X-Nanterre, Rapporteur
M. José ROSE,	Professeur de sociologie, Directeur scientifique du CEREQ, Président du jury
M. Eric VERDIER,	Directeur de recherche au Cnrs, Co-directeur de thèse.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Eric VERDIER et Mohammed BOUGROUM pour leur disponibilité, leur gentillesse, leur patience et leurs directives constructives et sans leur aide ce travail n'aurait pu être réalisé. Je leur en suis très sincèrement reconnaissant.

Je remercie M. Eymard-Duvernay, M. El Aoufi et M. Rose pour avoir accepté d'évaluer ce travail.

Mes sincères remerciements vont également à M. P.MOSSE, à tout l'ensemble du personnel du LEST, pour m'avoir bien accueilli et bien soutenu, ainsi qu'à L.Masse, C.Vayssiere, M.Tavoso, A.Bonneville, A.Lamanthe, H.Buisson-fenet, S.Hanchane, S.Marquez, B.Duquennoy, P.Cacciuttolo. Je remercie tous mes collègues du Lest pour l'intérêt qu'ils ont apporté à mon travail, pour leur encouragement et leur soutien : C.Crespy, H.Sadik, A.Valette, T.Mostapha, D. Guillaume, N.Macoudo, J. Machado et J.Durand.

En outre, je remercie vivement la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, l'UFR Sciences économiques et le CREQ (Université Cadi Ayyad –Marrakech), de m'avoir aidé et soutenu par une bourse de troisième cycle et un financement dans le cadre des programmes de coopération avec le GREQAM et le FSP avec la MMSH d'Aix en Provence.

Mes remerciements ne peuvent exprimer le sentiment de ma profonde gratitude à l'égard des personnes : formateurs, directeurs des centres, responsables et chefs de services aux établissements de la formation professionnelle, de la chambre et de la délégation de l'artisanat, de la délégation de la Formation Professionnelle et de l'OFPPT, de la direction des statistiques, des écoles de formation privée à Marrakech. Et en particulier, je tiens à remercier les personnes qui ont mis à ma disposition les données et les documents nécessaires : M. H. Kedari, M.Ben Zarrad, Mme H.Elaloui Boufares, Mme Naima, M.O. Outmaroust, M.A.Zerzour, F.Lbennad, M.L.Zahi, B.Elkazabari, M.A. Lazzaoui, M. Redouane, M. A.Harbach, Mme Souad, Mme Kaltoum, M.Abdessadek, Melle Amal, Melle Hind, Mme M.Elalaoui.

Je tiens aussi à remercier les artisans, *l'amine*, les bazaristes et les élèves en formation, principalement, A.Chnibre, A. Azam, M. Adrez, H. Errazi, Abdelati, M. Echoua, M.Abderrahim, M.Abdessadek, Melle Safae, S.Belhajelkhadir, M.Ettijani, A.Benammar, M. Bouhadou, A.Charrouf, I. Eladnani, L. Machallah, T.Laraj et Lahssen.

Mes remerciements vont également à tous mes amies et amis d'Aix en Provence pour leur soutien et encouragement.

Sommaire.

« Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech ».

Introduction générale. Artisanat et formations professionnelles : une problématique conventionnaliste.....P.1

Partie I. Les dimensions sociétales de la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat : cas de Marrakech.....P.46

Introduction.P.47

Chapitre 1. Analyse socio-économique de l'artisanat au Maroc : l'artisan et le secteur traditionnel.....P.49

Chapitre 2. Qualifications et compétences dans le secteur de l'artisanat: les rôles sociétaux des dispositifs de formation et de l'apprentissage sur le tas..... P.106

Chapitre 3. Coordination de la formation dans le secteur de l'artisanat de Marrakech : concurrence ou complémentarité ?.....P.165

Conclusion de la première partie. FP et apprentissage sur le tas : des savoirs qui s'opposent et s'imposent.P.226

Partie II : La formation des compétences dans les entreprises artisanales de Marrakech : une approche typologique.....P.230

Introduction : Méthodologie, questionnaires et choix des échantillons.....P.231

Chapitre 4. Un artisanat, des artisanats : types d'entreprises, compétences et marché du travail.....P.255

Chapitre 5. Production des qualifications et des compétences : choix de la formation et appréciation de ses effets socioéconomiques.....P.284

Chapitre 6. Les maîtres artisans face aux compétences formelles et traditionnelles : quelle convention pour quel régime d'action collective ?.....P.330

Conclusion de la 2^{ème} partie. Recours à l'apprentissage sur le tas : arbitrage entre coût d'apprentissage et salaire.....P.395

Conclusion générale : vers une définition d'un marché du travail artisanal.P.362

Bibliographie P.382

Tables des matières..... P.399

Tables des illustrations.....P.407

AnnexeP.410

Acronymes utilisés :

ADA	: Artisan à Domicile ou Ambulant
ANAPEC	: Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences.
APC	: Approche Par Compétences.
AUP	: Atelier à Usage Professionnel
BIT	: Bureau International de Travail.
BM	: Banque Mondiale.
CNFP	: Comité National de Formation Professionnelle
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale.
CPFP	: Comité Provincial de Formation Professionnelle.
CQP	: Centre de Qualification Professionnelle
CSF	: Contrats Spéciaux de Formation.
CTS	: Comité Technique de Suivi.
Dh	: Dirham (unité monétaire nationale, 10.90dh =1 Euro).
EC	: Economie des Conventions.
EFP	: Etablissement de Formation Professionnelle.
FP	: Formation Professionnelle.
FPA	: Formation Professionnelle Alternée.
FPR	: Formation Professionnelle Résidentielle.
GATT	: General Agreement on Trade and Tariffs.
GTZ	: Organisme allemand de coopération technique
IMF	: International Monetary Funds
IMMEE	: Industries Marocaines Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Electroniques (IMME).
ISTA	: Institut de Supérieur Technologie Appliqué
ISTA-IE	: Institut de Supérieur Technologie Appliqué- Inter-entreprises
ITA	: Institut de Technologie Appliqué
MEDA	: Programme européen d'accompagnement (Mediterranean Assistance).
MTE	: Marrakech –Tensift -Elhaouz.
NTIC	: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.
ODECO	: Office de Développement des COopératives
OFPPT	: Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.
OIT	: Organisation Internationale du Travail.
PAS	: Programme d'Ajustement Structurel.
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement.
PVD	: Pays en Voie de Développement.
TFP	: Taxe de la Formation Professionnelle.
UE	: Union Européenne
WB	: World Banque.

Introduction générale. Artisanat et formations professionnelles : une problématique conventionnaliste.

Dans les pays en voie de développement (PVD), la formation professionnelle (FP dans la suite du texte) est à la fois une composante centrale du système éducatif, un dispositif des politiques de développement économique et industriel et enfin un moyen de lutte contre le chômage, en particulier des jeunes. Son élaboration et donc son histoire s'inscrivent de manière souvent controversée dans des rapports sociaux de production et des contextes politiques et économiques particuliers qui eux-mêmes évoluent au prix de fortes tensions sociétales. Il est donc difficile de proposer une mise en perspective globale des systèmes de formation professionnelle (FP) et de leurs régulations même si l'approche se limite aux PVD. En outre, - et cette dimension sera au centre de cette thèse -, leur adaptation au sein d'un même pays à la diversité des secteurs économiques est loin d'être garantie.

Au Maghreb, le développement des systèmes de FP s'inscrit dans une claire et nette volonté politique de réforme, compte tenu des fortes transformations du monde du travail et de la montée du chômage des jeunes diplômés sur le marché du travail (surtout urbain). Le système public de FP se développe alors souvent sous l'égide d'un ministère de la formation professionnelle, qui lui-même peut être doté d'un organisme autonome pour mener cette politique. En général, la formation est dispensée dans des établissements publics. Par ailleurs peut apparaître – et c'est le cas au Maroc - un secteur privé de formation qui occupe une place variable selon les pays ; il a toujours tendance à se disperser en petits établissements et à se consacrer aux formations les moins coûteuses en terme d'investissements préalables.

Au Maroc, l'apprentissage traditionnel qui tient une place considérable dans les formes de socialisation au travail est confronté aux évolutions du monde économique, des relations de travail et à l'instauration de modalités structurées de formation dans un cadre scolaire. Dans cette introduction, une première partie expliquera l'intérêt d'une recherche polarisée sur la formation des compétences dans le secteur de l'artisanat au Maroc. Sur la base du questionnement ainsi posé, une 2^{ème} partie explicitera les raisons de s'appuyer sur le courant d'analyse hétérodoxe, habituellement dénommé « l'économie des conventions » (EC) pour construire la problématique de notre recherche. Enfin une dernière partie exposera la démarche et la méthodologie de la recherche.

I. Position générale du problème. Artisanat et développement économique au Maroc : une affaire de formation ?

Cette première partie débute par un rapide historique de la place donnée au secteur de l'artisanat dans les stratégies de développement économique du Maroc contemporain. Le diagnostic de « crise » porté au milieu des années 90 sur l'économie et, plus largement, sur la société marocaine ont précipité la mise en œuvre d'une politique dite « d'ajustement structurel », au sein de laquelle le développement des ressources humaines est appelé à jouer, publiquement du moins, un rôle décisif. Dès lors la FP – en particulier initiale - est d'emblée positionnée comme une ressource clé de ces nouvelles voies du développement. Qu'en est-il dans l'artisanat par ailleurs fortement attaché à une tradition sociale et politique ? Marrakech se justifie pleinement comme terrain d'analyse privilégiée pour rendre compte du « choc » entre modernité et tradition en matière de formation des compétences productives.

1.1. L'artisanat et les politiques de développement économique.

L'artisanat marocain n'est pas un simple secteur de production de biens et de services, puisqu'il réfère à une civilisation lointaine, à un art traditionnel et à la culture de toute une population.

L'histoire moderne de l'artisanat est intimement liée à l'évolution d'ensemble de l'économie marocaine. A la fin du 19^{ème} siècle et au début du 20^{ème}, l'économie marocaine était étroitement liée à l'agriculture et à l'artisanat qui constituaient les deux principales activités économiques. Evidemment intimement liée à la vie rurale et campagnarde, l'activité agricole se distingue fortement, d'une activité artisanale dont la renommée est étroitement liée à celle des grandes villes historiques.

De cette remontée dans l'histoire, il ressort qu'avant l'installation du protectorat, la production artisanale couvrait l'essentiel des besoins de la société et s'intégrait de façon harmonieuse dans le système économique et social du pays. L'ouverture forcée du marché marocain aux produits manufacturés, la pénétration du nouveau mode de production capitaliste et l'apparition de noyaux de production moderne ont bouleversé les structures de l'artisanat et son mode d'organisation et de fonctionnement. Il en résulta une crise structurelle et une marginalisation progressive des activités de l'artisanat à cette époque (**Chikhaoui, 2006**).

De nombreuses études datant de cette période ont montré que l'artisanat était bien développé et organisé dans le cadre des corporations artisanales traditionnelles : *hanta*, *fendek*, *amine* et *mouhtassib*¹.... (**Baumont** (1949), **Dupanloup** (1966), **Pascon** (1983)). Par la suite, les autorités françaises du protectorat ne se sont intéressées à l'artisanat que sous l'angle de la production artistique (**Golvin**, 1965).

Après l'indépendance, le Maroc s'est engagé dans une stratégie de développement économique basée sur l'édification des fondements d'une économie moderne, passant notamment par la création d'infrastructures de base, la formation des cadres et la mise en place des institutions (financières, politiques...) d'accompagnement et d'assistance d'une politique de développement qui voulait s'ancrer dans la modernité. Cette stratégie a permis d'engendrer des niveaux de croissance élevés par rapport à d'autres PVD. Sur moyenne période, les choix politiques du modèle de développement marocain ont oscillé entre un capitalisme d'Etat et une économie libérale.

Avec le premier plan quinquennal (1960-1964), l'Etat a entrepris un grand programme d'investissement en infrastructures, équipements et services collectifs, ce qui a soutenu une bonne performance économique et une nette amélioration de la situation sociale. Ainsi ce plan visait la création d'une industrie de base. Le secteur primaire a cependant continué à absorber plus de la moitié de la main d'œuvre disponible, l'offre de l'emploi dans le secteur secondaire étant limitée, tandis que le secteur tertiaire occupait plus de tiers de la population active.

Dès 1956, le Maroc a fait du secteur agricole une priorité au. Cette politique qui visait la modernisation et la rationalisation de l'agriculture, s'est fortement appuyée sur l'office national d'irrigation (ONI) créé en 1960. Il sera ensuite remplacé par 7 offices régionaux de mise en valeur agricole (ORMVA), en charge de la gestion de 7 périmètres d'irrigation.

Par ailleurs ce plan de 1960-1964 prévoyait une évolution de l'artisanat, qui devait se faire sur la base d'une reconversion des ateliers de production artisanales en unités de production semi-industrielles dans un premier stade puis industrielles à un second stade de sorte qu'à long terme, l'artisanat ainsi reconverti devait s'insérer logiquement dans le secteur industriel. Au delà de cette dimension technique, le plan de reconversion devait réussir à endiguer la paupérisation totale des 10% de la population marocaine qui ne vivaient que sur 3% du revenu national. C'était là un

¹ *L'amine* est un ancien artisan qui représente sa branche d'activité, il est désigné par les artisans de la même branche d'activité artisanale. *Lmohtassib* (ou *lmethesseb*) est une personne nommée par dahir pour la gestion des affaires des artisans dans la ville où elle nommée. *Hanta* est un groupement d'artisans qui s'adonnent à une même branche d'activité. Le *fendek* a une connotation plus immobilière qui regroupe des artisans de plusieurs activités. (Notions à développer dans les analyses à venir).

problème social qui risquait fort de s'aggraver, étant donné l'accroissement démographique considérable de la population marocaine, au point de présenter une sérieuse menace pour la stabilité du pays. De ce diagnostic, il découla une double exigence pour les responsables politiques : la recherche d'une plus grande efficacité économique et la mise en place d'instruments d'encadrement des artisans. Les responsables auront alors recours à l'institution coopérative qui leur semble répondre à cette double exigence (**Chikhaoui**, 2002).

Le plan triennal 1965-1967 marque un tournant décisif dans l'histoire de la politique économique du Maroc. L'industrie n'y occupa plus, parmi les objectifs fixés, qu'une place mineure. Ainsi ce plan se contenta de préconiser l'amélioration de l'organisation du marché du travail et l'orientation des capitaux vers le financement des projets industriels (**Belghazi**, 2006).

La politique agricole s'appuyait sur deux volets : la construction systématique de barrages (la « politique barragiste »²), avec pour objectif l'irrigation d'un million d'hectares, et le subventionnement des besoins nutritionnels de la population. Cet effort considérable d'équipement des terres rendues irrigables par les barrages s'est élevé en moyenne à 20 000 hectares par an durant la dite période (**Rapport du cinquantenaire**, 2006).

Ce plan marque un net changement d'orientation. Il élève le tourisme au niveau de secteur prioritaire. Les plans qui l'ont suivi vont mettre l'accent sur le rôle du tourisme et de la demande extérieure dans la promotion et le développement de l'artisanat. C'est là une option qui ne rompt pas avec l'orientation donnée à ce secteur durant le protectorat, qui avait favorisé l'artisanat d'art. Ce plan prévoit un recentrage de l'artisanat sur les exportations et le tourisme auquel son sort va désormais être lié.

Par ailleurs, seul l'artisanat citadin a pu bénéficier de ces grandes orientations, tandis que l'artisanat rural restait marginalisé et de ce fait, tributaire du développement de l'agriculture.

Ensuite les plans de développement qui ont suivi mettent l'accent sur le rôle du tourisme et de la demande extérieure dans la promotion et le développement de l'artisanat.

Le plan de 1968-1972 a adopté une politique de substitution aux importations basée sur les industries agro-alimentaires et les industries manufacturières légères orientées vers la satisfaction de la demande solvable locale. En effet, ce plan présente les exportations comme une « *nécessité*

² La politique barragiste avait pour objectif la construction de barrages sur les grandes et petites rivières. Cette politique a permis la création de plus de 60 barrages dont 6 sont grandes tailles. En plus de l'irrigation, ces barrages permirent l'électrification et la création d'emplois dans les régions rurales.

inélucltable et une condition du décollage économique » (**Chikhaoui**, 2006, p.13). Durant ces années, le chiffre des exportations des tapis a continuellement progressé.

Le plan 1973 -1977 intégrait des objectifs relatifs à la promotion diversifiée des exportations et à la régionalisation de l'investissement industriel. En outre en 1973, l'Etat a décidé de nationaliser les entreprises qui travaillaient dans le secteur des transports, du bâtiment et des travaux publics, de l'automobile, de la construction électrique et électronique pour conquérir une souveraineté économique nationale³. Par ailleurs le développement des exportations est basé en partie sur les produits agroalimentaires, textiles ainsi que sur les produits chimiques et parachimiques. Le développement des industries est accompagné par un système d'incitations industrielles articulé autour des avantages et facilités (mesures d'ordre fiscal et douanier) accordés par les différents codes d'investissement et la charte d'investissement national.

Parmi les instruments de la politique industrielle, nous distinguons les interventions directes à travers les entreprises publiques⁴ et l'intervention indirecte limitant le droit de propriété des entreprises⁵ et passant par la proclamation de certaines activités stratégiques comme monopole public (ex : fabrication de l'acide phosphorique) (**Balghazi**, 2006).

Vers la fin des années soixante dix, l'économie marocaine connaît de grandes difficultés suite à une mauvaise performance du secteur agricole⁶ et industriel, un coût très élevé des importations pétrolières et la réduction du budget d'investissements publics.

« En 1980, la dette extérieure totale du Maroc s'est élevée à 9710 milliards dollars, représentant plus de la moitié (53,3%) du produit national brut⁷. Au début des années quatre vingt, le gouvernement marocain a subit une pression soutenue de la part des ses crédeurs internationaux (banque mondiale et fonds monétaire international) pour introduire des réformes économiques » (**Bouasla**, 2002, p.14).

³ La loi sur la marocanisation est une application de l'article 15 de la Constitution de 1972, qui constitue une limitation au droit de propriété des étrangers. Cette loi permettra l'introduction, contre paiement, de personnes physiques ou morales marocaines dans le capital social d'entreprises dont plus de 50% était contrôlé par des étrangers (**Belghazi**, 2006, p.264).

⁴ Dans ce cadre on peut citer l'office chérifien de phosphate (OCP), l'office national de l'eau potable (ONEP), l'office national de l'électricité (ONE), office national des chemins de fer (ONCF), la royale air Maroc (RAM)...

⁵ Dans ce cadre on parle de la loi de la marocanisation de 1973 qui limite le droit de propriété des étrangers par l'introduction contre paiement, es personnes morales ou physiques marocaines dans le capital social d'entreprises dont plus de 50 % étaient contrôlés par des étrangers.

⁶ Comme c'est noté dans le rapport de l'OCDE, « Historiquement, la croissance de l'économie marocaine a connu un développement en dents de scie en raison de l'importance de l'agriculture non irriguée et de sa vulnérabilité aux conditions climatiques » (**OCDE**, 2003, p.243).

⁷ World Bank (1994) world developement report, oxford, oxford university press, pp.240-286. Noté par l'auteur.

Or, vu les périodes de sécheresse qu'a connues le Maroc dans les années 1980, s'accélère un mouvement d'exode rural vers les grandes villes, dont les intéressés, pour une large part, vont être occupés dans le secteur de l'artisanat. Cette tendance est favorisée par la diversité des activités artisanales, l'organisation interne des ateliers artisanaux (trois acteurs parfois quatre dans une seule unité : apprenti, ouvrier, patron ou maître d'apprentissage), et par un accès à la maîtrise du métier qui reste largement basé sur l'apprentissage sur le tas. Le plan 1981-1985 est abandonné dès la première année de sa mise en œuvre à cause de la dette extérieure engendrée par la réalisation des objectifs ambitieux de la période précédente.

A cette époque, le secteur de l'artisanat se trouvait dans une situation de forte précarité caractérisée par une récession importante du marché interne et externe et aggravée par les périodes de sécheresse qui touchèrent directement les branches d'activité basées sur les produits animaux et végétaux.

De ce fait, le Maroc s'est engagé dans une politique de développement basée sur un programme d'ajustement structurel (PAS), (1983-1994), qui visait la réduction des dépenses publiques et la rationalisation de l'intervention de l'Etat dans les différents secteurs, en vue de faire face à la lourdeur de la dette externe et au déficit de la balance commerciale. Certes le PAS a s'est traduits par de meilleures performances économiques. En revanche, il a entraîné un changement d'orientation de la politique économique nationale basée sur la libéralisation et l'ouverture sur l'extérieur pour s'appuyer sur différentes mesures : dévaluation du Dirham, réduction des obstacles administratifs au commerce extérieur, rationalisation de la structure tarifaire et de la fiscalité sur les importations et les exportations.

Dans le domaine agricole, l'application du PAS avait pour objectif « *la réduction de l'engagement financier de l'Etat, la libéralisation des structures de production et d'échange, l'allocation des ressources par le jeu du marché* » (**Rapport du cinquantenaire**, 2006, p.24).

Le PAS a eu des impacts négatifs sur les secteurs sociaux et plus particulièrement, dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'habitat et s'est traduit par la détérioration de la situation de l'emploi et la montée du chômage des diplômés. Le secteur de l'artisanat se trouve alors surpeuplé par le développement des activités informelles. En 1987, l'Etat a suspendu les activités des maisons de l'artisan qui avaient été créées dès 1957 dans les grandes villes afin de développer les activités commerciales des produits artisanaux sur le marché extérieur. Les responsables de la politique économique n'avaient en effet constaté aucun impact significatif sur la promotion et l'adaptation des circuits commerciaux des produits de l'artisanat aux besoins du marché, du fait de l'activité de ces organismes. Seul le secteur de la tapisserie a bénéficié des activités de ces organismes. Mais il

serait erroné de croire que ce sont les artisans qui profitèrent de la rente des exportations artisanales ; en fait, ce sont surtout quelques gros exportateurs et propriétaires des grandes manufactures, qui encaissèrent les profits. Ainsi, ils ont laissé le champ libre à une poignée d'exportateurs qui achetèrent à vil prix aux artisans leurs produits pour les écouler au prix fort sur le marché extérieur (**Chikhaoui, 2006**).

Dès les années 1993, vu la croissance de la population et les années de sécheresse, la politique agricole a eu pour objectif la sécurité alimentaire et l'autosuffisance, l'intégration des marchés internationaux, l'augmentation des revenus des agriculteurs, en vue d'une fiscalisation prévue en 2010. La politique de privatisation des entreprises publiques avait pour objectif d'élargir le champ d'action du secteur privé pour qu'il soit un deuxième pôle de développement.

L'adhésion du Maroc en 1994 au GATT a provoqué un changement tel dans la politique économique qu'on peut le qualifier de « libéralisation » dans la mesure où elle est intervenue après un long processus de réduction des contrôles administratifs sur les flux du commerce extérieur et une réduction sensible de la charge fiscale sur les importations. L'artisanat est perçu comme un secteur qui dispose d'un fort potentiel économique qui peut soutenir la croissance du PIB., mais également permettre d'atteindre les objectifs de diversification des exportations marocaines et de développement du tourisme. Ainsi le secteur se trouve favorisé par cette politique. Selon le Secrétariat d'Etat à l'Artisanat (1998), « *la richesse créée par ce secteur représente près de 10% du PIB national, emploie environ un million et demi de personnes (13% de la population active), et procure des revenus pour quelque 6 millions d'habitants, soit plus du 1/5 de la population totale marocaine. Ainsi, les activités artisanales occupent une frange importante de la population féminine, notamment en milieu rural* » (**Barthelemy, 2002, p.3**). Entre 1998 et 2000, la croissance annuelle du secteur était de 5,5 % et la croissance annuelle des actifs pour la même période est de l'ordre de 3.5%. Ainsi le poids économique du secteur en 2000 s'établit ainsi (**Livre blanc de l'artisanat et des métiers, 2001**) :

Tableau 1 : poids économique du secteur de l'artisanat.

PIB	19%
Nombre d'actifs*	20%

*Deuxième source nationale d'emplois après l'agriculture.

Aujourd'hui, le secteur de l'artisanat joue un rôle très important dans l'économie marocaine du fait qu'il dispose d'atouts majeurs indéniables. Un ancrage territorial aussi bien en ville qu'à la campagne fait du secteur de l'artisanat un outil important d'aménagement du territoire et un facteur de développement de l'économie de proximité. Il présente une diversité et une variété d'activités

exercées avec une compétence indéniable. De plus sa contribution à l'emploi lui confère un rôle important dans la lutte contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté.

Partant de ces atouts, les autorités publiques ont depuis 2001, fixé des objectifs quantitatifs majeurs pour le secteur de l'artisanat (**Chikhaoui**, 2006, p.21) :

- Quadrupler la production destinée au tourisme international;
- Générer un million d'emplois.

– Réviser les structures et l'organisation du secteur, tout en privilégiant la professionnalisation de ses institutions représentatives;

– Promouvoir la compétitivité des produits de l'artisanat, notamment par l'adoption d'une approche de « la qualité totale »;

– Renforcer la position de l'entreprise artisanale par l'instauration d'un environnement incitatif pour l'investissement et l'emploi;

– Améliorer les conditions de protection de l'artisan⁸;

– Encourager la création par les collectivités locales de villages d'artisans et des zones d'activités réservées à l'artisanat⁹.

« *Le chiffre d'affaires global du secteur est estimé récemment à 13,7 milliards de dirhams dont 3 milliards pour l'artisanat à vocation utilitaire (produits utilisés essentiellement en milieu rural par besoin), 10 milliards de dirhams pour l'artisanat à contenu culturel et 700 millions de dirhams pour l'export* » (**Langevin**, 2006, p.20).

D'une manière générale, l'analyse des plans de développement révèle l'écart enregistré entre les objectifs et les actions inscrites dans ces documents de référence d'une part, et les réalisations effectives d'autre part. Tous les plans de développement économique et social considèrent l'artisanat comme un secteur prioritaire et lui réservent une place particulière. Ils parient tous sur son potentiel de développement présent et futur. Seulement l'artisanat est resté jusqu'à nos jours mal défini. Il lui manque le cadre législatif qui permette de délimiter son champ spécifique. Il demeure mal connu en raison du manque d'études approfondies sur ses différents aspects puisque l'on dispose seulement de recensements au niveau régional, surtout dans les grandes villes historiques. De ce fait, une planification nationale se trouve ainsi largement

⁸ Il est à noter dans ce cadre, les tentatives de la banque populaire visant l'instauration d'une assurance sociale appelée « *Eddaman Elhirafi* » et les facilités de recours des artisans aux crédits bancaires par la création de la Fondation Banque Populaire des micro-crédits.

⁹ Message royal adressé aux participants au colloque national organisé à Fès le 2001 sur « le livre blanc », ce message fixe les principales orientations du secteur, in « Artisanat 50 ans 1955-2005 », Ministère du tourisme et de l'artisanat et de l'économie sociale. Département de l'artisanat et de l'économie sociale. Rabat, octobre 2004. p.53. (Cité par l'auteur).

dépourvue de signification. Le relatif équilibre et l'apparente harmonie de l'activité artisanale se désagrègent en réalité chaque jour un peu plus. Les conséquences de ce dysfonctionnement ne touchent pas de manière uniforme et directe les différents produits de l'artisanat, mais les conséquences sont ressenties par la structure toute entière. Les règles de jeu s'en sont trouvées faussées et par voie de conséquence, des logiques incompatibles avec le tempérament des artisans, leur sont imposées.

La crise de l'économie marocaine et les solutions proposées par les institutions internationales.

Dans un contexte marqué par l'accumulation au fil du temps de freins au développement économique et malgré les efforts consentis par l'Etat, l'application du PAS a mis en exergue qu'outre le secteur économique, certains autres domaines d'action publique tels que l'éducation, la santé et l'habitat et le marché du travail sont les plus insuffisants. En effet, « *le Maroc a accumulé du retard en matière de développement humain dans les années 60, période caractérisée par une forte croissance démographique qui n'a pas été suivie des investissements nécessaires pour y faire face. Depuis la fin des années 60, des progrès ont été accomplis et les indicateurs sociaux se sont améliorés. Cependant, durant les années 90, la situation sociale s'est dégradée. Classé au 117^e rang mondial selon l'indicateur de développement humain (IDH) en 1995, le Maroc se retrouve à la 123^{ème} place en 2002* » (OCDE, 2003, p.254).

Vu la proximité géographique du Maroc avec l'Union Européenne (UE), en 1996, l'accord d'association avait prévu une entrée en vigueur de ce texte en mars 2003 ainsi que l'établissement d'une zone de libre-échange jusqu'à 2012. Les exportations industrielles du Maroc ont déjà bénéficié en grande partie du libre accès au marché de l'UE en vertu des accords d'association ou de coopération antérieurs, le nouvel accord de libre-échange équivaut pratiquement à l'ouverture du marché marocain aux importations industrielles en provenance de l'UE.

Afin d'une part, de faire face à la concurrence provenant d'entreprises de l'UE sur le marché local et aux effets de la mondialisation, et d'autre part, de profiter des chances liées à l'ouverture du marché (nécessité d'innovations accélérées), l'industrie marocaine devrait faire de grands efforts pour améliorer sa compétitivité internationale. Cette dernière sera largement tributaire de la capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, tant au niveau des processus de production qu'au niveau des modes d'organisation et de gestion. Cette situation devrait entraîner une disparition des entreprises fragiles. En effet, d'après la théorie des trois tiers, un tiers des entreprises ne pourrait affronter cette ouverture et cesseront leurs activités, un tiers aurait la

possibilité de réussir leur mise à niveau et un dernier tiers serait d'ores et déjà au niveau des meilleures entreprises européennes, compétitives et ne nécessitant pas de restructuration et /ou de mise à niveau particulières (**Abaroudi**, 2000). Or, dans une économie développée, qu'il s'agisse de l'agriculture, de l'industrie, du commerce ou des services ou de l'artisanat, ce sont les compétences et les ressources humaines qui font principalement la force de l'entreprise. Sur le marché international, ce sera de plus en plus la compétence des hommes et des femmes qui décidera du succès de l'entreprise, la qualité des produits comptant tout autant que leur coût. La compétence de l'entreprise est donc inévitablement fonction de celle de ses salariés, celle-ci dépendant elle-même de la qualité de la formation reçue. La FP, en permettant à chacun d'acquérir une formation, de se perfectionner, de suivre les évolutions de son métier, facilite a priori l'accès à l'emploi et prépare à l'intégration dans le monde du travail et dans l'entreprise.

Posséder une réelle compétence, actualisée, est usuellement présenté comme un facteur de réussite professionnelle ; ce serait aussi la meilleure garantie contre les aléas économiques dans un monde très concurrentiel où les évolutions des marchés et des technologies exigent des adaptations permanentes des ressources humaines, des entreprises, de leur organisation et de leur processus de production, induisant sans cesse des reconversions importantes.

« Le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale partagent le même avis sur les problèmes structureaux de l'administration marocaine en générale et de ses ressources humaines en particulier (IMF, 2001 ; WB, 2001)..., les deux institutions soulignent le besoin de mettre à niveau les capacités professionnelles pour les adapter aux exigences d'une administration moderne : « The skills mix, biased towards implementation rather than managerial or analytical profiles, does not serve well the needs of a modern administration » (WB, 2001 : 10). Depuis le sévère rapport sur le Maroc publié par la Banque Mondiale en 1995 en relation avec trois secteurs clé (économie, éducation et administration), un grand nombre d'initiatives ont vu le jour concernant la modernisation administrative : déconcentration, pacte de bonne gestion, nouveau concept d'autorité, programme national de modernisation et d'amélioration des capacités de gestion de d'administration » (Martínez, 2003, p.5).

En outre, le compromis de l'Union européenne en matière de coopération financière est mis en rapport avec les réformes structurelles définies comme nécessaires pour le Maroc. Ces réformes sont établies, du côté marocain, par le plan national de développement pour la période 2000-2004, approuvé par le parlement en septembre 2000. Du côté européen, la politique de coopération avec le Maroc est définie dans le Document de Stratégie 2002-2006 et le Programme Indicatif National

pour la période 2002-2004. L'investissement européen à travers les fonds MEDA se concentre dans cinq domaines prioritaires :

- Appui institutionnel : réforme de l'administration publique.
- Appui commercial : restructuration du secteur privé, libéralisation du secteur du transport, mise en oeuvre de l'accord d'association.
- Développement des ressources humaines : FP et éducation supérieure¹⁰.
- Migrations.
- Protection environnementale.

Le même constat révélé dans le rapport du cinquantenaire dénonce les obstacles au développement de l'économie marocaine d'aujourd'hui qui ne procèdent pas seulement de son environnement macroéconomique, mais sont aussi d'ordre microéconomique. « *Au moins quatre facteurs de blocage peuvent être distingués. En premier lieu, les insuffisances de notre système judiciaire, réduisant la prévisibilité des décisions de justice, les investisseurs peuvent être ainsi découragés par les pesanteurs du système et le caractère parfois aléatoire des jugements rendu. Ensuite, le hiatus persiste entre les formations dispensées au sein de notre système éducatifs et les exigences du secteur privé. Un paradoxe est saisissant : le privée reconnaît un déficit croissant d'encadrement, mais les jeunes diplômés chômeurs sont légion. Le système financier constitue un goulet d'étranglement non négligeable de notre économie dans la mesure où il ne permet pas notamment un financement suffisant de la PME... en fin, les problèmes liés au foncier renforcent les incertitudes concernant la viabilité des projets industriels*» (p.42).

Une autre solution liée au développement de la FP ?

Face à des problèmes diversifiés et grandissants et poussés par la volonté de moderniser les activités économiques, les décideurs politiques ont cherché à s'appuyer sur le développement du capital humain, des formations professionnelles et de l'enseignement technique comme facteurs privilégiés d'une stratégie globale (diversité des niveaux de formation de qualification, importances

¹⁰ Le rapport de l'OCDE de 2003 spécifie le montant de l'aide et les domaines de développement : « *afin de préparer les entreprises marocaines à faire face à la concurrence des produits européens et d'aider à leur modernisation et au renforcement de leur compétitivité, les autorités poursuivent la mise en place du programme de mise à niveau. En 2002, l'Union Européenne a approuvé une aide de 122 millions d'euros au Maroc pour le financement du programme d'appui aux entreprises, l'appui à la mise en oeuvre de l'accord d'association, le développement de la FP dans les secteurs du tourisme, textile et nouvelles technologies, l'amélioration de la situation de l'emploi de la femme et de la gestion durable de l'arganier** » (OCDE, p.251).

*argania spinosa est un arbre répandu au Maroc... sa culture est importante pour l'économie locale. Son bois est utilisé comme combustible, ses feuilles et ses fruits comme fourrage, et l'huile extraite de l'amande, exclusivement par les femmes, est utilisée en alimentation humaine et en médecine traditionnelle. Il est source de revenu pour près de 3 millions de personnes.

des investissements) ; dès lors, les compétences deviennent un outil indispensable à la mise à niveau des compétences des entreprises et à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale. L'adoption graduelle d'une technologie de plus en plus perfectionnée exigerait une scolarisation de plus en plus précoce et une formation plus spécialisée. Sans mise à niveau effective, le taux de chômage déjà élevé risquerait d'augmenter davantage. L'urgence manifeste pour satisfaire les besoins sociaux en main d'œuvre qualifiée suggère au décideur une expansion du système dans le sens d'une formation opérationnalisée. Par ailleurs, « *La dégradation de marché du travail pour les jeunes favorise un discours politique faisant de l'enseignement technico-professionnel un remède –miracle, tandis que la question de la nécessité de rapprocher l'enseignement de son environnement socio-économique place cet enseignement en première ligne et lui donne le premier rôle* » (Souali, 2004, p.46).

Les réformes ont commencé par l'application de la charte nationale d'éducation et de formation depuis la rentrée scolaire 2000/01 englobant tous les aspects de la formation et de l'éducation. « *Cette réforme comprend aussi bien des aspects institutionnels que des aspects pédagogiques. Ainsi il est prévu d'abaisser le début de l'âge de la scolarisation à 6 ans ; d'instaurer l'obligation de déclaration des enfants âgés de 4 ans et la scolarisation pour le cycle fondamental ; de développer l'éducation non formelle et de promouvoir le secteur privé ; de procéder à une refonte des programmes et au développement du dispositif d'évaluation* » (OCDE, p.255). En effet, la charte fait du secteur de l'éducation et de la FP (FP) la « *première priorité nationale, après l'intégrité territoriale* » (Article 21 de la charte, 2000, p.7), à travers une stratégie globale de développement par l'amélioration de la qualité de l'enseignement et par l'intégration de tous les acteurs nationaux (gouvernement et parlement), régionaux (délégations et administrations territoriales et organisations syndicales...) et locaux (associations, centres de formation...), dans la concrétisation des objectifs des réformes en question, tout en considérant « *la décennie 2000-2009 décennie nationale de l'éducation et de la formation* » (article 20 de la charte, 2000, p.7).

Par ailleurs, la charte a abordé la réforme de la FP en tant que composante de la réforme globale du système d'éducation –formation tout en tenant compte de la dynamique propre de l'évolution du dit système et sa relation avec le milieu du travail. En effet, deux dimensions essentielles sont à signaler : l'une est relative à l'intégration de la partie pratique dans le processus éducatif et la réorganisation de la FP initiale pour aboutir à une formation de qualité qui facilitera l'intégration directe des jeunes dans la vie active. La deuxième dimension vise l'ancrage de la FP dans le milieu du travail et le renforcement de la dynamique d'investissement dans les ressources

humaines des entreprises et le développement du partenariat entre milieu de la formation et milieu du travail.

Le dispositif d'offre globale de formation initiale a réalisé des progrès. Le nombre des stagiaires et des lauréats est passé de 128 700 et 65 840 en 1999/00 à 216 595 et 112 500 respectivement en 2004/05. L'augmentation importante de la part du secteur privé de formation dans le dispositif a élevé sa part de moins de 15% des effectifs en 1984/85 à 40% en 2003/04, avec une prédominance des formations liées à l'administration, la gestion et le commerce (35,5% des effectifs), l'industrie (21,5%) et l'artisanat (27%) (**Benkerroum et El Yacoubi**, 2006).

Le nombre d'établissements de formation est passé de 1822 en 1998/99 à 2132 établissements en 2003/04 (**Direction de la Planification et de la FP**, 2003/04).

Ainsi on assiste à une diversification de l'offre de formation en plusieurs modalités de formation (résidentielle, par alternance et par apprentissage) qui couvrent une bonne partie des métiers et des professions sur quatre niveaux de formations (spécialisation, qualification, technicien et technicien spécialisé).

L'analyse de la rentabilité interne et externe de la FP montre une amélioration du système, « *les performances les plus élevées à la fois pour ce qui du devenir des bénéficiaires sur le marché du travail, mais également en termes d'efficacité interne* »¹¹. Ainsi le rendement interne du système (taux de diplômation pour une cohorte) s'est établie actuellement à 82% et a enregistré un taux de 87% pour le niveau technicien. Quant au rendement externe du système (taux d'insertion), il est appréhendé à travers le taux d'emploi à court terme (proportion de lauréats actifs employés le jour de l'enquête) et le taux global d'insertion des lauréats (proportion des lauréats, qui le jour de l'enquête, déclare avoir exercé au moins une fois), qui sont passés respectivement de 35,4% et 51,3% pour la promotion de 1997 à 37,3% et 62% pour la promotion de 2000.

1.2. La Formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat.

La stratégie actuelle de développement du secteur de l'artisanat envisage une dynamisation du secteur par une activation volontariste des capacités de production et d'exportation de la production locale et par l'élévation de la qualité de formation des acteurs. « *Conscient du lien indissociable entre accomplissement de la stratégie et élévation du niveau de compétences des*

¹¹ « Regards sur le système éducation-formation au Maroc- Réalisation –Problématique –Dysfonctionnements-COSEF, Août 2000-Pages 61. Notée par **Benkerroum** et **El Yakoubi**. 2006. in la FP au Maroc, éléments d'analyse des réformes et des résultats des cinquante années d'indépendance, contribution à cinquantenaire. 2006. p.265.

producteurs d'artisanat à forte composante culturelle, le ministère a défini la formation professionnelle comme un axe essentiel de développement du secteur. Au-delà de la réalisation d'un plan global qui concerne la mise à niveau du système de FP existant, en renforçant notamment la formation en apprentissage en partenariat étroit avec le secrétariat d'Etat à la FP et les chambres d'artisanat, le ministère prévoit ... ensuite de mettre à disposition du secteur des moyens financiers pour former 200 à 300 000 artisans... Il souhaite en fin, au regard de l'évolution prévisible du marché, que les artisans soient formés à de nouveaux concepts de design. Il faudra pour cela adapter la formation à ces nouveaux concepts et en faire un élément intégré du nouveau système de production à réaliser. » (Walther, 2006, p.32.).

La FP dans le secteur de l'artisanat est pour l'instant de même facture que dans les autres secteurs. Elle se partage, théoriquement, entre quatre niveaux (spécialisation, qualification, technicien et technicien spécialisé) sur lesquels nous reviendrons dans les chapitres à venir.

L'Etat s'est lancé également dans un processus de valorisation des compétences et de qualifications basé sur la FP formelle (publique et privée) dans le secteur¹², qui a commencé par le programme¹³ de l'éducation non –formelle¹⁴ initié en partenariat avec le Ministère de l'Education Nationale pour la fourniture d'un encadrement éducatif supplémentaire des enfants en apprentissage ayant quitté le système scolaire pour une raison ou pour une autre.

La FP dans le secteur de l'artisanat se divise entre formation résidentielle et formation par apprentissage:

a) La formation résidentielle est enseignée dans 45 centres de Spécialisation (S) et 10 de qualification (Q) et seulement un centre du niveau technicien. La capacité d'accueil en 2000/2001 est de 3 680 personnes (S : 2940; Q: 740), le nombre d'inscrits de 2 908 (S : 2431; Q: 477) (DPFP, 2003/04).

b) La formation par apprentissage a pour objectif la formation de 5 000 apprentis auprès de 1250 artisans. En 1998, l'effectif était de l'ordre de 3 371 apprentis à former auprès de 984 artisans dans 48 métiers dispensés (**Maison de l'artisanat de Marrakech**, 1998)¹⁵. En 2002/03 l'effectif

¹² Pour plus d'information et de détail sur ce programme dans la ville de Marrakech, voir l'étude intitulée : « Plan quinquennal 1999- 2003 : développements d'un système de formation par apprentissage » Mai 1999, ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle, Département de la FP.

¹³ Cf. **Serroukh Z.**, (2001), « *Etude des enfants travailleurs dans la préfecture de Sidi Youssef Ben Ali* », Rapport de l'étude réalisée par Fondation Marrakech 21 pour le compte de l'UNICEF, Programme de protection de l'enfance, Marrakech.

¹⁴ La formation non formelle est initiée par le ministère de l'éducation nationale en 1997, elle consiste à offrir des opportunités de formation aux enfants de 9 à 15 ans en situation de rupture de scolarisation. Le programme leur permet de rejoindre le système d'éducation formelle, de suivre une FP ou de suivre des cours d'alphabétisation (**Bougroum et Ibourk**, 2003).

¹⁵ Les données relatives à l'apprentissage professionnel concerne des projets pilotes lancés dans les villes de Fès, Salé Rabat, Safi et Marrakech avant la généralisation de cette modalité par loi en 2000.

des lauréats de la formation dans le département de l'artisanat s'élevait à 5682 en artisanat de production et 16 925 en artisanat de service (public et privé) par voie d'apprentissage et de formation résidentielle (DPFP, 2003/04).

Quelle problématique de la FP initiale ?

Cependant, le système de FP en général, n'est en mesure de satisfaire ni les besoins en qualifications des entreprises ni la demande sociale en postes de formation. Jusqu'à présent, la FP résidentielle constitue le mode de formation prédominant. Etant hautement scolarisée, elle ne permet guère aux stagiaires de se familiariser avec le milieu professionnel au cours de la formation de sorte que presque la moitié des lauréats n'a pas encore trouvé un emploi neuf mois après la fin de la formation. Par ailleurs, **Souali** (2004, p.50) nous résume les problèmes du système de la FP : *« Relativement aux processus de formation, on relève des filières aux contours rigides, donnant une formation irréversible par manque de passerelles, une formation pratique insuffisante rendant difficile une insertion opérationnelle, une imprécision quant aux modalités de création ou de suppression des filières. Relativement à l'organisation du système, il subsiste une enchevêtrement et une multipolarité des sources de pouvoir, un manque de coordination entre l'enseignement général et la formation professionnelle, relativement à l'orientation des candidats, des modalités d'orientation floues, des effectifs à orienter indéterminés... Quant à l'insertion dans le milieu professionnel, elle fait face à des contraintes diverses où certaines filières sont difficilement intégrées et où l'information est insuffisante sur le marché de l'emploi ».*

Ces conditions pèsent lourdement sur la situation des jeunes sur le marché du travail. L'analyse du taux de chômage selon le diplôme montre que le chômage touche plus les diplômés de la FP. Dans le milieu urbain, le taux de chômage s'élève à 34,3% des jeunes du niveau de la « qualification professionnelle » et à 39% pour ceux sortis de la « spécialisation professionnelle » en 1999 (**Direction des Statistiques**, 1999).

De plus, il s'agit ici d'un système très coûteux pour l'Etat qui gère une grande partie des établissements de FP (EFP). *« Certaines analyses basées sur le rapport coût et bénéfices ont conduit des économistes à dénoncer la faible rentabilité des investissements consentis dans l'enseignement technico-professionnel... »* (**Souali**, 2004, p.50) ; de fait bon nombre d'entreprises se limitent à une formation sur le tas qui ne permet pas l'acquisition d'une qualification de base solide. En tout état de cause, la capacité d'accueil est très restreinte comparée à la demande sociale en places de formation.

A part les EFP publics, il existe aussi un grand nombre d'établissements privés qui se concentrent cependant dans le secteur des services et les secteurs qui ne demandent pas beaucoup d'investissements et qui échappent au contrôle direct des établissements de tutelle dans le domaine de la FP.

Les Dysfonctionnements de la FP initiale dans l'artisanat.

Si les changements ont abouti à quelques résultats acceptables dans les autres secteurs de formation, les réalisations dans le secteur de l'artisanat sont sensiblement plus modestes. En effet, malgré l'ampleur de ces réformes et l'importance de la place donnée par les autorités à la formation professionnelle, on assiste à une réussite partielle de cette politique dans le secteur de l'artisanat. On constate en effet le maintien d'une introversion du secteur sur lui-même : le recours au financement bancaire est limité par rapport aux autres activités, l'échec de l'instauration de certaines modalités d'assurance tend à prouver que le secteur n'est pas encore en mesure d'intégrer la « modernité » économique à laquelle on le destine. La domination d'une mentalité domestique (traditionnelle) des artisans peut être vue par certains comme une sorte de handicap qui entraverait le développement dans la modernité et par d'autres comme un élément constitutif incontournable d'une identité socio-économique et culturelle qu'il faudrait préserver : en clair, on ne voit pas encore émerger une hybridation vertueuse du point de vue du développement économique entre ces deux manières de voir. L'intermédiation offre-demande sur le marché du travail se fait toujours d'une manière prééminente par des réseaux domestiques et le recrutement des jeunes ne suit pas les nouvelles modalités actuelles qui font référence à l'ANAPEC¹⁶, aux bureaux de placement, ... mais plutôt à celles du « *Moukef* »¹⁷ et des relations familiales et de voisinage... Les limites du système structuré de formation et l'absence, pour l'instant, de liens construits entre FP et capacité d'innovation, font que l'apprentissage sur le tas reste dominant par rapport aux autres modalités de formation formelles qui sont parrainées par les délégations, les institutions de l'organisme de FP et de promotion du travail, les coopératives et les écoles privées de formation....

Cet ensemble de constats n'est pas sans effet sur la valeur relative des divers moyens (diplôme, contrat du travail, engagement verbal...) et institutions de coordination telles que les anciennes corporations (*l'amine et le mohtassib*). Le secteur de l'artisanat devient un espace potentiellement clivé entre d'un côté les modalités traditionnelles de formation et de coordination

¹⁶ Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences.

¹⁷ Lieu de rencontre entre offre et demande de prestations et travaux journaliers des ouvriers non qualifiés (notion sur laquelle il faudra revenir ultérieurement).

héritées du passé et les modalités modernes introduites dans le cadre des réformes du secteur artisanal et de l'économie toute entière. De ce fait, plusieurs valeurs et institutions deviennent source d'interprétation conflictuelle et de controverses sur le marché de travail du secteur de l'artisanat : la valeur donnée au type de qualifications et compétences, le rôle de l'apprentissage sur le tas comme modalité de transmission des connaissances et de l'habileté professionnelle par rapport aux autres modalités de formation modernes, l'absence d'engagement au travail et la légitimation du rôle de *l'amine* et le *mohtassib*. En même temps on assiste à des appariements qui marchent bien mais aussi à des coordinations défailtantes. En effet, le développement des lois, des normes et des règles ne se traduit pas pleinement dans l'état général du secteur artisanal, ce qui se traduit par un déphasage entre deux niveaux : un niveau caractérisé par des règles domestiques et corporatives d'un secteur traditionnel et un deuxième niveau qui concerne une autre composante en relation avec le nouveau dispositif lié à la FP.

Vu cet état général de la situation, l'artisanat constitue un bon révélateur des difficultés et des limites de cette stratégie de développement économique basée sur la FP et l'enseignement technique. A titre d'hypothèses générales, on peut identifier, comme cela est noté en haut, par :

- a- Des raisons endogènes au système éducatif liées aux conditions de l'orientation vers ces formations, inadaptation des cursus de formation.
- b- Des raisons qui traduisent la mauvaise régulation ou coordination du (des) marché (s) du travail et de la relation formation –emploi.

1.3. Les raisons du choix de la ville de Marrakech comme espace d'étude.

Le choix de la ville de Marrakech est justifié, en plus de ce que nous venons d'expliquer, par le fait que la formation dans le secteur de l'artisanat y abrite plusieurs modalités de formation publique et privée (résidentielle, alternée et par apprentissage organisé). La modalité de formation traditionnelle, par apprentissage sur le tas, est un moyen de transmission des savoir-faire et de l'habileté professionnelle dans le secteur. Par ailleurs, nous avons choisi la ville de Marrakech pour d'autres raisons : L'ancienneté de la ville, capitale de la dynastie Almoravide en 11^{ème} siècle, a enraciné les activités artisanales dans les petites ruelles d'une médina dont l'attraction touristique a ouvert de nouveaux marchés à l'artisanat.

Le développement des corporations artisanales traditionnelles (*Hanta, Amine, Mohtassib, Fendek...*) ont partie liée avec l'histoire de la ville, ce qui a favorisé l'enracinement des règles et autres coutumes de conduite dans l'organisation du secteur.

L'agrandissement de la ville pendant le 20^{ième} siècle a favorisé un mouvement d'exode rural qui lui-même a entraîné une diversification des activités artisanales et un élargissement de l'artisanat extra-muros. Le développement du tourisme a soutenu le développement d'un artisanat d'art de renommée internationale et un enrichissement d'une minorité de grands patrons en dépit d'une grande masse de petits artisans.

Les changements institutionnels intervenus depuis l'indépendance (création des coopératives, des délégations et de chambres d'artisanat) ont, au début, suscité beaucoup d'espoirs. Mais, aujourd'hui, ils semblent plutôt éveiller méfiance et réprobation. A défaut de promouvoir l'ensemble du monde artisanal, les coopératives ont servi de tremplin à quelques patrons d'artisans (2% du total) qui ont aménagé de grands bazars, profité des incitations fiscales et des disponibilités financières et tissé un réseau lucratif avec les agences de voyages, les guides et d'autres intermédiaires (**Elfaïz**, 2002).

Une multitude de relations de l'entreprise artisanale avec les autres acteurs tant modernes que traditionnels ainsi que l'émergence de nouvelles articulations de coordination et de coopérations comptent parmi les points fort qui motivent le choix d'étudier l'artisanat à Marrakech.

L'apprentissage sur le tas joue donc un rôle important dans la fixation de la main d'œuvre. En revanche, ce mode de transmission des connaissances et de savoir-faire constitue un processus qui ne demande pas de niveau d'étude particulier, et dans le cadre duquel seule l'ancienneté engendre l'habileté manuelle. Par contre, l'introduction d'autres modalités de formation structurée a diversifié les modalités de construction des compétences professionnelles.

Aujourd'hui, le secteur de l'artisanat à Marrakech occupe une place centrale sur le marché de l'emploi local comme le tableau suivant le montre.

Tableau n°2 : Poids de l'artisanat dans la ville de Marrakech en 2000¹⁸.

Nombre d'artisans	Population active	%	Population active occupée	%
109535	286126	38,28	220317	49,72

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

¹⁸ Université Cadi Ayyad, 2000 « Etude sur le secteur de l'artisanat dans la ville de Marrakech, rapport de la phase 2 : Recensement des unités artisanales et des artisans » Mai 2000.

En plus, l'artisanat à Marrakech abrite la plupart des branches d'activité qu'on peut trouver dans le tissu artisanal marocain. En effet, au regard des installations, les secteurs dominants localement sont l'alimentation, le textile et la réparation. Le bois, le cuir, les métaux et les métiers de l'hygiène suivent avec une importance presque égale. Compte tenu de son mode d'organisation en chantier, le bâtiment semble relativement faible mais il en est autrement en terme d'emploi (El Adnani, 2000).

Afin de valider nos hypothèses introductives, nous allons analyser le taux de chômage et d'activité dans la région de Marrakech- Tensift- Elhouz¹⁹ (MTE). Le tableau suivant montre les résultats de l'enquête d'insertion de la génération 2002.

L'enquête est réalisée neuf mois après l'obtention du diplôme. Il en ressort que 92,80 % des jeunes sont actifs, dont 10,35 % sont en cours de stage. La proportion des inactifs est de 7,20 % dont 75,14 % des étudiants (qui continuent leurs études soit dans des établissements privés ou publics) et un quart de femmes au foyer.

Tableau 3 : Répartition des lauréats selon leur situation professionnelle par provinces constituant la région de MTE (en %).

	Taux d'emploi	Chômeurs			Taux d'insertion
		Ayant exercé	N'ayant jamais exercé	Total chômeur	
El kalaa des Sraghna	44,80	7,08	35,10	42,17	51,88
Essaouira	64,30	1,67	27,25	28,92	65,96
Marrakech-Mènara	39,09	25,29	24,66	49,95	64,37
Marrakech-Médina	24,01	39,07	27,73	66,80	36,08
Elhouz.	66,80	15,83	16,11	31,94	82,63
Total général	40,20	23,08	20,36	49,44	63,29

Source : Etude de suivi de l'insertion des lauréats de la FP La promotion 2002, Région de MTE. Direction de la planification et de l'évaluation 2004.

Le taux d'activité le plus faible des lauréats de la région de MTE est enregistré dans la ville de Marrakech, dans les deux provinces composant le périmètre urbain de la ville de Marrakech. En

¹⁹ La région de Marrakech Tensift Lhaouz s'étend sur une superficie de 31.160 km², soit 4,3% du territoire national. Elle regroupe la Wilaya de Marrakech, des provinces de Lhouz, de Chichaoua, d'Essaouira et d'Elkalaa des Sraghna. La Wilaya de Marrakech regroupe les préfectures de Marrakech-Médir, Marrakech-Ménara et Sidi Youssef Ben Ali. La population totale est de l'ordre de 2724204 habitants (10,4% du total national). La population urbaine de la ville de Marrakech est de l'ordre de 844 milliers et la population rurale est de 227milliers, (**Le Maroc en chiffres** (2004), **OFPPT** (2006)).

effet, on enregistre un taux de 39,09% à Marrakech- Mènara (La préfecture qui englobe la nouvelle ville) et avec 24,01% à Marrakech- médina (La préfecture qui représente la ville intra-muros).

L'analyse du taux d'activité des lauréats de la région de MTE selon la situation professionnelle montre que le taux d'emploi le plus faible est celui enregistré par les lauréats de la qualification professionnelle (36,88 %) contre 46,21 % pour les techniciens spécialisés et 44,18 % au niveau technicien (**Direction de la planification et de l'évaluation**, 2004).

Deux explications générales peuvent être données à ce constat :

1- La première est endogène à la formation et fait référence à la coexistence de deux types de profils sur le marché du travail, l'un relatif à des compétences constituées sur le tas ce qui fait qu'une majorité des artisans n'embaucheraient pas les jeunes diplômés de la formation structurée en raison notamment de leurs appréciations négatives sur la qualité de la formation formelle reçue et des caractéristiques propres à leurs entreprises liées aux rapports sociaux entre les différentes catégories de travailleurs...qui caractérisent le secteur artisanal ; il en résulte des résultats assez médiocres aux niveaux de la spécialisation et de la qualification professionnelle du fait de ce qui serait une concurrence par l'apprentissage sur le tas. A l'inverse, les formations de technicien se valoriseraient plus facilement du fait de leur connexion plus directe avec les attentes d'entreprises industrielles ou tertiaires « modernes ».

2- La deuxième explication est exogène. Elle est relative d'une part, à la place limitée prise par les différents dispositifs « modernes » de coordination, d'intermédiation qui sont le prolongement institutionnel et organisationnel de ces formations structurées et d'autre part, à la mauvaise régulation du marché du travail du secteur de l'artisanat qui influence négativement la relation formation –emploi, non pas seulement à Marrakech mais sur tout le Maroc.

1.4. Problématique générale de la thèse.

Vu l'hétérogénéité des acteurs intervenants et la multitude des relations d'interdépendance entre formation et artisanat, nous avons choisi, pour traiter cette problématique, de nous référer à la notion d'espace professionnel (**Maurice, Sellier et Silvestre** (1982), **Lamanthe** (2001))²⁰. Nous

²⁰ « La notion d'espace professionnel traduit l'idée générale d'une interdépendance entre les caractéristiques des modes d'organisation des entreprises, des qualifications mobilisées et des modalités de leur acquisition (**A. Lamanthe**, 2001, p.524). Dans notre contexte, l'espace professionnel qui a trait à l'ensemble des relations, logiques d'action et modalités de formation qui concourent à la construction des différents types de compétence. Cet espace est donc constitué d'un

sommes parti de plusieurs problèmes liés au système de production des compétences et des qualifications sur le marché de la formation qui influencent le taux de chômage et d'activité des jeunes qui persistent et parfois s'aggravent malgré les différentes réformes introduites par les pouvoirs publics :

« Malgré l'importance des avancées enregistrées par l'appareil de formation depuis l'indépendance, il apparaît que l'objectif de satisfaire les besoins en qualification à la fois des entreprises et des demandeurs d'emploi, que le système s'est assigné, est encore loin d'être atteint » (**Benkerroum et El Yakoubi**, 2006, p.266).

Trois explications peuvent être avancées. Premièrement, les faibles performances du système de FP (de niveau moyen) s'expliqueraient par de nombreuses raisons dues notamment à la constitution de ce système et au rôle qui lui a été historiquement dévolu, à savoir celui de « recycler » les élèves qui n'ont pas pu (ou qui n'ont pas voulu) suivre leur scolarité dans le cycle « normal » (**El Aoufi, Bensaïd**, 2006). Par ailleurs, le système de formation ne délivrerait pas les qualifications opérationnelles qu'attendrait le marché du travail. Deuxièmement, l'investissement productif serait insuffisant pour que les capacités de production effectivement utilisées soient en mesure d'occuper toutes les personnes diplômées. Troisièmement, cela signifierait aussi que l'organisation du marché du travail est inefficace (**Boughzala**, 1997), en d'autres termes que le système de coordination et le dispositif d'intermédiation sur le marché de travail ne faciliterait pas la relation entre centres de formation et entreprises, d'où de très sérieux problèmes d'insertion pour les jeunes. Ces trois explications provisoires nous placent dans la perspective d'une étude systématique de la relation formation –emploi dans le secteur de l'artisanat et plus particulièrement des modalités de construction des compétences.

Compte tenu de la diversité des dispositifs de formation professionnelle, le secteur de l'artisanat se trouverait traversé et divisé par plusieurs logiques et moyens d'action et notamment par une bipolarisation des modes formel et traditionnel de construction des compétences. En effet, les acteurs institutionnels de la formation structurée destinée au secteur de l'artisanat (Office de la FP et de la Promotion du Travail (OFPPT), écoles privées, écoles publiques) interviennent dans la production des qualifications et des compétences avec des logiques et moyens d'action radicalement différents de ceux relevant de la formation traditionnelle sur le tas assurée par les ateliers de production eux-mêmes.

ensemble de composantes du secteur de l'artisanat à Marrakech qui inter-agissent avec les différents dispositifs de formation et d'emploi. (Nous revenons sur cette notion dans le chapitre 3).

Q1- Comment se fait-il qu'au sein de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat, des maîtres artisans ayant reçu une formation formelle embauchent davantage des ouvriers qui ont acquis leurs compétences en formation sur le tas alors que celles-ci sont jugées traditionnelles et dépassées par ces mêmes employeurs, plutôt que des ouvriers artisans lauréats de la formation formelle ayant des compétences et des qualifications « modernes » et assises sur des formations académiques reconnues par l'Etat dans le domaine même de l'artisanat ?

La co-existence de plusieurs dispositifs de formation contribuent à multiplier le nombre d'acteurs institutionnels appelés à intervenir, directement ou indirectement, sur la relation formation –emploi. Potentiellement cette configuration expose à des déficits de coordination. De ce fait, on se pose la question suivante :

Q2- Comment s'établit la coordination entre les choix des entreprises en matière de qualifications et les actions institutionnelles des autres acteurs de la régulation ? Compte tenu de cette pluralité de logiques institutionnelles en matière de formation, quelle signification faut-il donner aux appréciations contrastées formulées par les uns et les autres sur la qualité des qualifications et des compétences produites par les divers dispositifs ?

Le secteur de l'artisanat a un long passé professionnel qui est lié à l'apprentissage sur le tas et aux relations sociales à l'intérieur de l'atelier qui configurent la transmission des compétences du maître à l'apprenti.

L'Etat et le secteur privé sont de plus en plus intervenus pour assurer, chacun pour sa part, la production de compétences et de qualifications en tant que composantes d'une stratégie de développement et de valorisation du patrimoine artisanal. L'espace professionnel devient ainsi une configuration complexe où s'entrecroisent plusieurs logiques d'action. Chaque mode de formation a un effet propre sur la création des compétences et des qualifications. De ce fait le comportement des chefs d'entreprises, qui rentrent en relation directe avec les ouvriers artisans issus des différents modes de formation sont influencés par les logiques d'action antérieures qu'ils ont connues, du fait de leur propre trajectoire ou par l'intermédiaires du jugement qu'ils portent sur les compétences et les qualifications véhiculées par les ouvriers recrutés à l'issue des différents modes de formation suivis.

Q3- Quel est l'impact de chaque mode de formation sur la création des qualifications et des compétences dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech ? Et quelle est l'appréciation des jeunes sur la qualité de la formation reçue dans les différentes composantes de la formation professionnelle ?

Le constat le plus général du secteur de l'artisanat à Marrakech est donc le maintien du recours à la formation traditionnelle comme modalité très largement dominante. Les défaillances du marché externe ont incité nombre d'entreprises à continuer à valoriser ce système d'apprentissage.

Mais si les compétences continuent à être construites de façon étroite en situation de travail, il se pourrait qu'à terme, les nouvelles formations structurées ébranlent la base traditionnelle des compétences des meilleurs apprentissages traditionnels sur le lieu du travail.

Q5- Comment se présente la carte des compromis possibles entre ces différentes voies de formation et quelle interprétation faut-il en donner alors qu'ils contribuent à recomposer l'espace professionnel du secteur artisanal ?

Voici donc les principales questions que nous allons traiter à travers les différents développements de notre thèse. Pour ce faire, et à partir d'enquêtes qualitatives menées auprès des différents acteurs de la FP tournée vers le secteur de l'artisanat, nous avons élaboré un ensemble d'hypothèses à tester sur l'espace professionnel du secteur de l'artisanat de Marrakech.

Hypothèses de recherche.

Étudier les différentes modalités de formation conduit à déterminer les dimensions à mettre en œuvre pour construire une comparaison de nature à faire émerger des régimes d'action saisies dans leur diversité. Cette comparaison se focalise dans un premier temps sur les différentes configurations d'acteurs intervenant dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat pour faire ressortir les processus de hiérarchisation, de sélection et d'inclusion – notamment des bénéficiaires – qui les caractérisent. Il convient alors de dresser un état des ressources de divers ordres (matérielles, institutionnelles, politiques, cognitives ...) qui contribuent à équiper les comportements et les choix de ces acteurs publics et privés.

Les différentes composantes d'un régime d'action en matière de formation (**Buechtemann** et **Verdier** (1998), et **Verdier** (2001, 2006) tiennent en effet à la configuration d'acteurs centraux et régionaux (administrations, délégations, chambres d'artisanat, ...), publics et privés, qui contribuent à définir les modalités de formation professionnelle, aux différents acteurs locaux

(établissements de formation, formateurs, firmes, différents élèves en filière de formation...), aux modes d'organisation et de structuration du service de la FP, ... aux différentes règles et institutions qui coordonnent et gouvernent l'élaboration et l'accès au service de la formation, ... aux modalités d'ajustement qui rythment l'évolution des dispositifs institutionnels.

Hypothèse 1 :

Dans le champ de la formation professionnelle, on verrait donc co-exister une diversité de régimes d'action²¹. Mais il importe d'aller au-delà de distinctions qui se limiteraient aux critères purement formels et institutionnels, telles que privée / public, sur le tas / structurée ... En effet on fait l'hypothèse que chaque type de formation peut être associé à une ou plusieurs logiques d'action ou d'usage qui détermineraient la qualification et les compétences des ouvriers artisans, qu'ils soient anciens apprentis ou lauréats de la FP formelle. Ainsi l'école de FP privée qui agit théoriquement dans une logique marchande compte tenu de son mode de financement par les formés et leurs familles ne peut-elle développer alternativement ou conjointement une autre logique qui prennent en compte d'autres critères et dimensions pour structurer ces propres choix ? De même, les ateliers artisanaux qui dispensent une formation sur le tas sont-ils nécessairement cantonnés à la tradition fondée notamment sur des liens corporatistes et familiaux ? Et ainsi de suite ... notamment pour les instituts de FP publics qui entretiennent des relations de plus en plus denses avec les associations professionnelles comme en atteste l'émergence d'un apprentissage institutionnalisé par des règles qui, potentiellement, bouscule à la fois l'apprentissage sur le tas et la construction de la qualification par la formation sous statut scolaire.

Hypothèse 2 :

La qualité de la qualification (et/ou des compétences) est liée en fait, à un processus de coordination, de suivi et d'implication directe de différents protagonistes à chacune des étapes de leur constitution. Au-delà de cette généralité qui exige d'analyser les multiples inter-actions qui

²¹ La notion de régime d'action lie à la fois les acteurs (collectif) qui agissent à une situation particulière suivant un ensemble d'objectifs ou de schémas liés directement ou indirectement à la situation sur la quelle ils agissent. **Corcuff** parle d'une sociologie de régime d'action qui « vise, à l'inverse, à retrouver les aspérités du terrain. En dehors d'un cadre descriptif- interprétatif minimal avec des notions communes comme « régime d'action », « acteur » et « situation » justement), elle cherche à formaliser des concepts différents en fonction des types de situations. Dans cette sociologie, les acteurs ont des identités plurielles.... Chaque régime d'action constituerait alors un mode d'articulation de dimension macro-sociale (des situations et des comportements pré-agencés, ayant une validité plus grande que telle ou telle situation particulière et de dimension micro-sociales (des situations localisées et des acteurs individualisés) » (**P. Corcuff**, 1998, p.2-3).

structurent ces différentes étapes, cela signifie en particulier qu'il est indispensable de replacer l'accès à telle ou telle voie de FP dans le contexte plus large des trajectoires des jeunes au sein du système d'éducation.

Ainsi ne faut-il pas lier la persistance de l'apprentissage traditionnel qui caractérise le secteur de l'artisanat tout entier à l'importance des déperditions scolaires et des flux d'enfants en rupture de scolarité ? On aurait là un exemple d'interdépendance entre la régulation de l'éducation en général et la construction des qualifications dans le champ spécifique de l'artisanat : cette interdépendance contribuerait à formater les choix de formation des jeunes et de leurs familles.

Hypothèse 3 :

La résistance de l'apprentissage sur le tas ou à l'inverse la valorisation de tel ou tel autre mode de formation lié au secteur, s'expliqueraient par les coordinations à l'œuvre sur les différents marchés sur lesquels sont positionnés les différentes catégories d'entreprises artisanales, marché du travail, marché des produits, modes de financement etc ... Les choix des maîtres artisans en matière de formation trouveraient leurs fondements dans des relations et des coordinations intimement liées aux rapports socio-économiques plus ou moins prégnants dans lesquels se situent les différents chefs d'entreprises.

De telles hypothèses du travail qui repartent du cadre institutionnel et sociétal dans lequel jouent les différentes coordinations conduisent d'une part à identifier les divers mondes de références qui sont ceux des deux principaux acteurs ici en question que sont les maîtres artisans et les ouvriers artisans. La confrontation de la pluralité de leurs points de vue – plus ou moins explicitement argumentés – cherchera à faire émerger des controverses et des sources de conflits qui clivent ces deux catégories.

La co-existence des modalités de formation dans le secteur de l'artisanat et les enjeux qu'elle implique en terme de coordination et de valorisation des compétences conduit à se référer prioritairement à « l'économie des conventions » (EC) pour rendre compte de cette diversité.

II. Une problématique : formation, compétences et qualifications dans une perspective conventionnaliste.

Pourquoi avons-nous choisi de nous référer à l'économie des conventions (EC) ? Comment peut-elle nous aider à répondre au questionnement qui est le nôtre et notamment, à faire une

comparaison efficace entre les types de compétences produites par les diverses modalités de FP ? Le choix de l'intersection artisanat - FP fournit-il un champ d'application pertinent de la dite théorie? Ce qui revient à se demander dans quelle mesure l'EC peut nous apporter les clés d'une compréhension des comportements d'acteurs appartenant à des mondes différents et en même temps proches ? Dit d'une autre manière, comment l'EC peut-elle interpréter la régulation des configurations d'acteurs autour de la question du rôle de la FP dans la production des compétences et des qualifications et le recrutement des ouvriers du secteur de l'artisanat ? Telles sont les questions que nous allons traiter à travers l'analyse suivante.

D'emblée, comme on l'a vu, ressortent des régulations très différenciées des modalités de formation qui co-existent dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat. Si l'on se focalise sur le traditionnel apprentissage sur le tas, principal moyen de transmission de l'habileté professionnelle dans le secteur, il ressort que les relations entre les protagonistes de cette formule s'appuient sur certains repères liés à la proximité et à la coutume faite notamment de respect de la hiérarchie à l'intérieur des ateliers de production entre les catégories de travailleurs (patron, maître d'apprentissage, ouvrier artisan et apprenti) qui dans la « grammaire conventionnaliste », sont adossés à un monde « domestique ».

L'Etat, avec le relais récent du secteur privé, a donc introduit des modalités de FP qui se rattachent à des repères et à des formes de coordination profondément différents de ceux de l'apprentissage sur le tas. Elles relèvent en effet d'une démarche consistant, grâce à des nomenclatures statistiques de formations et d'emplois, à mettre systématiquement en correspondance ces deux espaces sociaux pour en programmer l'articulation. Et donc mettre en jeu une régulation formation-emploi fondée sur une « convention industrielle » dont il s'agit en l'occurrence d'apprécier les effets dans le champ de l'artisanat, pour lequel elle n'a pas été initialement conçue. A ce stade, on peut donc faire l'hypothèse que la co-existence assez peu organisée de ces deux conventions est assez problématique et accroît même ce que l'on pourrait appeler avec Allaire (2006, p.279) une « *crise professionnelle* ».

Si on considère l'apprentissage sur le tas comme modèle historique, qui légitime l'action des artisans, il est aujourd'hui entré dans des tensions assez fortes compte tenu de l'émergence de nouvelles formes de formation et de ce fait, de nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi qui reposent sur de nouvelles valeurs et règles qui élargissent la carte des configurations relationnelles possibles dans l'artisanat. Cette concurrence politique et symbolique ajoute de nouveaux facteurs de crise identitaire antérieurement apparus avec la crise de confiance touchant la

légitimité de l'apprentissage sur le tas et la légitimité des institutions sociopolitiques et des corporations traditionnelles (*l'amine, le mohtassib...*).

Traditionnellement le jugement sur les compétences dans le secteur de l'artisanat était basé uniquement sur l'habileté et la maîtrise du métier à l'issue de l'apprentissage sur le tas, avec en appui des réseaux de proximité facilitant l'établissement des relations de travail entre artisans, ce qui dans un secteur qui doit s'ouvrir à de nouveaux marchés engendrés par le tourisme ou la généralisation de comportements « modernes » de consommation de la part de la clientèle marocaine (en matière de vêtements par exemple) met en tension ces règles traditionnelles qui n'apportent pas nécessairement tous les repères nécessaires pour agir En effet, comme l'écrivent Eymard-Duvernay et Marchal (1997, p.26), « *Lorsqu'il s'appuie sur un réseau de relations pour établir un lien avec les candidats, le recruteur ne dispose plus de règles générales lui permettant de classer des cas particuliers. Les relations restant locales, s'effectuant de proche en proche* ».

Par contre, l'introduction d'une FP structurée non seulement peut faciliter la réponse à ces nouveaux enjeux mais en outre, elle contribue à diffuser et à légitimer de nouveaux repères de jugement des compétences sur le marché du travail : le diplôme, les compétences en organisation et en communication... c'est ainsi que nous entreprenons dans cette thèse d'établir « *la carte des régimes d'action qui (...) représente les différentes formes de relations susceptibles de guider le jugement, chacune maintenant une convention de compétences* » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997, p.30).

Ainsi le programme de recherche de l'EC essaie-t-il d'intégrer l'existence d'une pluralité de règles conventionnelles dans les relations de travail et les comportements des acteurs (voir encadré 1). Cette pluralité préserve la possibilité de faire varier les relations entre acteurs individuels et collectifs en réponse aux tensions et déséquilibres constatés. L'utilisation d'une grille de lecture de ce type va nous aider à interpréter les désaccords, les controverses, les conflits et autres mises en cause et ainsi devrait nous apporter une meilleure compréhension des défaillances de coordination ou des insuffisances de coopération qui surgissent dans ce secteur.

Encadré n°1. Naissance de la théorie des conventions.

Le courant conventionnaliste est né « officiellement » en France avec un numéro spécial de la Revue Economique de 1989. S'appuyant sur les travaux néo-classiques alors les plus récents, les auteurs développent une critique serrée des principaux concepts de la théorie standard. Dans ce numéro, ils insistent sur le point suivant fondamental : « *l'accord entres les individus, même lorsqu'il se limite au contrat d'un échange marchand, n'est pas possible sans un cadre commun, sans une convention constitutive* » (Dupuy et al., 1989, p.142). Cette approche conduit les « conventionnalistes » à revisiter les conceptions de

l'individu, du marché et de la rationalité, en donnant une importance particulière à la coordination et à la pluralité de ses formes conventionnelles.

L'originalité de ce programme consiste à ne pas dissocier la rationalité – procédurale et limitée- des problèmes de coordination et les jugements de valeurs. Les trois concepts sont indissociables pour analyser les comportements et l'action collective qui en résulte.

L'analyse de la dynamique économique s'appuie notamment sur le traitement des formes conventionnelles et institutionnelles qui régissent et encadrent les rapports et les interactions entre les acteurs du système. « *Il faut donc concevoir l'économie des conventions à la française non comme une construction ex abrupto, à partir d'une théorie de base, mais comme une sédimentation en cours de modèles intéressant les sciences humaines, sans relations explicites entre eux, sinon le désir de renouvellement concernant l'économie standard et plus largement les sciences sociales* » (Gomez, 1995, p 85-86).

Les conventions sont des règles issues d'interactions qui vont soutenir les choix et les comportements en situation, ce qui signifie qu'elles peuvent donner lieu à un travail d'interprétation de la part des acteurs, en fonction des circonstances dans lesquelles ils sont plongés. De ce fait, ces règles ne permettent pas seulement aux agents d'échanger et de produire, mais aussi du fait de leur dimension cognitive, de s'enrichir en informations et en expériences de telle manière qu'on peut dire que la convention est un gisement d'informations et d'apprentissages susceptibles d'enrichir ses utilisateurs.

Les conventions sont des outils d'homogénéisation de comportements des acteurs et induisent une certaine conformité de comportement des différents acteurs mais le travail d'interprétation en situation qu'ils sont conduits à mener peut déboucher sur des ré-évaluations de la pertinence de ces règles.

Ce débat est structuré en deux parties ; dans la 1^{ière} partie, on se propose d'étudier l'apport théorique des économistes et des sociologues, leur contribution à l'analyse de la rationalité et le rôle de la confiance.

Dans la 2^{ième} partie, on va analyser la possibilité d'existence d'équilibre entre deux conventions. On va essayer de caractériser la dynamique conventionnelle qui mènerait soit vers la coexistence de deux ou plusieurs conventions qui donnent naissance aux compromis, sinon la défaillance conventionnelle deviendrait l'ultime solution dans un espace déterminé.

1. Des conventions de référence inscrites dans des régimes d'action collective en matière de formation.

L'histoire de la FP marocaine, on l'a vu, est jalonnée par l'apparition de dispositifs institutionnellement et socialement très variés. Pour reprendre les travaux de Salais et Storper, ces étapes révèlent l'existence « *d'une pluralité des mondes de production, et chaque monde de production est un monde conventionnel* » (1991, p.31). Ce monde conventionnel est un « schème de coordination » entre les individus qui partagent l'activité et qui rentrent en coordination. Et à chaque monde de production sont associées des conventions différentes ; des manières ou règles de produire, d'évaluer et de sanctionner. La coordination se base sur des objets de production (équipement, matières, produits, règles écrites...), des objets d'échange, des ressources et des

contraintes. Ces objets sont qualifiés différemment selon l'appartenance à un monde de production et de ce fait à une convention. « *L'apparition de cette dernière expression (monde de production) fait franchir à l'analyse un pas décisif : elle permet d'appréhender l'entreprise comme un collectif animé par des valeurs communes. Car former un « monde », c'est partager un certain nombre d'attentes, de représentations et d'étalons de valorisation* » (Biencourt, Chaserant et Rebérioux, 2001, p.210).

Si l'on suit ces auteurs, chaque convention s'appuie sur deux types de règles. Les premières, que l'on peut qualifier de constitutives, renvoient au « principe supérieur commun » qui définit les conceptions partagées par les acteurs pour définir ce qu'il est juste et efficace de faire, en d'autres termes pour définir le bien commun et évaluer les situations, en l'occurrence en matière de formation professionnelle. Les secondes sont des règles conventionnelles qui soutiennent la mise en œuvre de ces principes et qui sont plus ou moins explicitement inscrites dans un droit formalisé, depuis la coutume jusqu'à des dispositions législatives. Les unes et les autres ne forment pas des prescriptions strictes mais sont interprétables par les acteurs individuels et collectifs en fonction de contextes institutionnels et économiques évolutifs : on verra ainsi que la co-existence de différentes conventions est, en elle-même, un facteur de transformation de l'espace professionnel auquel nous nous intéressons. Ainsi se définissent des « grammaires communes » constituées de connaissances partagées et de règles qui permettent aux acteurs de se coordonner. Cette dynamique conventionnelle est donc à la fois cognitive et sociale puisqu'elle contribue à asseoir des rôles socio-politiques.

Dans ce qui suit, parmi les six « mondes » susceptibles d'encadrer l'action individuelle et collective (voir encadré 2), nous allons mettre l'accent sur deux mondes de justification qui nous intéressent le plus dans notre domaine d'étude.

Encadré 2. Economie de la grandeur.

L. BOLTANSKI et L. THEVENOT partent du fait que dans le cours des conflits et des controverses, les agents mobilisent des arguments pour défendre leur position ou points de vue. Ainsi les justifications mobilisées par les acteurs conduisent à l'identification de six grandeurs de référence.

Le monde domestique : ce monde fait référence à la tradition, la confiance. La grandeur dépend de la place dans l'ordre hiérarchique.

Le monde civique : l'importance est donnée à l'appartenance au collectif qu'aux individus.

Le monde marchand : la grandeur des personnes est donnée par la richesse et la grandeur des objets par le prix. Le marché devient l'espace de l'institution de référence de chaque acteur adhérent à ce monde.

Le monde industriel : la grandeur dépend de l'efficacité et de la performance. La concurrence joue un rôle éminent.

Le monde de l'opinion : la grandeur dépend de l'opinion des autres de ce fait l'état du grand provient de la célébrité, de la reconnaissance par autrui.

Le monde de l'inspiration où la grandeur est acquise par l'accès à un état de grâce.

Source : Luc Boltanski et Laurent Thévenot « De la justification, les économies de la grandeur ». édi Gallimard. Reprenant l'apport plus récent de Boltanski et Chiappello (1999), O. Biencourt, C. Chaserant, A.

Reberieux dans « L'économie des conventions », p.216), regroupent les cités du modèle des économies de la grandeur.

Cité	Principe supérieur commun	Auteurs représentatifs /guide pour les entreprises.
Marchande	Concurrence ; Intérêts particuliers	Smith /guide pour réussir dans les affaires
Civique	Volonté générale ; Action collective	Rousseau /guide syndical
Industrielle	Efficacité ; Performance	Saint Simon /guide de productivité
Domestique	Proximité ; Voisinage. Tradition	Bousset /guide de savoir –vivre
Du renom	Prestige ; reconnaissance de l'opinion	Hobbes/guide de relations politiques
Inspirée	Jaillissement de l'inspiration	St augustin/guide de créativité
Par projet	Valorisation du réseau	Guide de management

En la matière, la référence de premier rang est évidemment liée à l'artisanat hérité de la tradition et donc ancré dans une convention « domestique ». La formation structurée dans le cadre du système éducatif se rattache à une convention de nature « industrielle » en matière de qualification. Mais aujourd'hui, la référence politiquement alternative à la « tradition » est sans doute une « convention professionnelle » qui elle-même, est le fruit d'un compromis possible entre les deux conventions précédentes.

1.1. Le monde domestique comme référence de base.

La cité domestique se caractérise par l'existence des liens familiaux et de parenté, l'organisation familiale devient une forme dominante dans la cité domestique. L'héritage et la descendance sont un moyen de transmission de l'autorité de gestion de l'atelier entre les acteurs. « *La grandeur de la cité domestique qui s'inscrit dans une chaîne hiérarchique est définie comme la capacité de renfermer dans sa personne la volonté des subordonnés* »²². Les relations personnelles sont largement prédéfinies selon les propriétés attachées aux personnes et, notamment, en fonction de la place occupée dans la hiérarchie de la famille ou encore de la position de la famille dans la communauté.

Dans un mode domestique, le niveau de l'information que chacun détient sur les autres est élevé, sans qu'un tel univers soit pour autant soumis à une exigence de transparence (**Boltanski et Chiapello**, p.200). Le principe supérieur commun s'appuie avant tout sur le respect de la tradition et de la hiérarchie qui établit un ordre entre les êtres de nature domestique. « ... *l'habitus de classe, sur le quel repose la convergence spontanée des goûts (Bourdieu, 1979) dans les ordres sociaux à dominante domestique ...* » (**Boltanski, Chiapello**, 1999, p.176) ; les jugements sur l'exercice du

²² Boltanski et Thevenot 1991 « De la justification les économies de la grandeur » édition Gallimard résumé d'Internet disponible sur www.cnam.fr/depts/te/dso/lecture/boltanski.htm

travail sont d'abord des jugements personnels en l'absence de critères explicites de performance liés aux responsabilités des postes occupés.

Les règles conventionnelles s'expriment d'abord dans un contrôle direct et communautaire, qui est facilité par la présence des personnes sur le même espace. En effet, la « vie communautaire » et la proximité spatiale encourage la supervision entre les adhérents de cette « cité ». Cette caractérisation correspond assez directement à la construction du monde artisanal dans les grandes cités historiques du Maroc, à Marrakech notamment. L'habileté artisanale liée à la formation traditionnelle y est une forme de compétence qui résulte d'un commun accord de divers artisans. La durée non déterminée a priori de l'apprentissage, les relations largement informelles dont témoigne l'absence d'engagement écrit, et enfin le rôle des institutions socio-politiques contribuent à définir les caractéristiques de ce type de compétence. La règle conventionnelle majeure en matière de compétence repose donc sur l'apprentissage sur le tas : « *il constitue le guide d'une coordination réussie* » (De Larquier, Abecassis et Batifoulier, 2001, p.133).

C'est un apprentissage dominé par la force du précédent qui peut être caractérisée selon trois dimensions, temporelle (par la coutume et le précédent), spatiale (par proximité locale) et hiérarchique (par l'autorité)²³.

1- Temporelle : elle se base sur la coutume. En effet, si au niveau national l'Orf, qui rassemble les traditions et les pratiques coutumières, fait partie des sources de la loi au Maroc, le secteur de l'artisanat s'inspire beaucoup de ces coutumes ancestrales pour réguler les relations entre les différents partenaires. « *Toute réalité structurée, étant entendu qu'il s'agit de comprendre à la fois les lois d'organisation et de formation de cette réalité ; or l'héritage moral des corporations de métiers, la coutume orale ou Orf²⁴ qui gère les rapports et les relations inter-artisanat et extra artisanat sont omniprésents dans l'organisation des artisans.* » (Lagdim Soussi, 2000, p.157).

2- Spatiale : les locaux des entreprises artisanales de Marrakech s'organisent d'une grande proximité. Les locaux se concentrent sur un espace cadencé. « *Dans le tissu urbain de la médina artisanale qui pivote autour de la mosquée Ben Youssef flanquée de la célèbre koubba almoravide, chaque métier s'est alloué une place dont le rapprochement ou l'éloignement des bâtiments de la maison de dieu est proportionnel à son degré de nuisance et de pollution* » (Lagdim Soussi, 2000, p.157).

²³ Cf. Thévenot, 1989, p.185. Revue Economique.

²⁴ « L'orf » est une tradition coutumière dans le temps dans une région ou province précise, elle tient sa force de l'acceptation et de l'approbation de ceux qui l'appliquent (Jean-Luis Gazzaniga, 1998). C'est une loi non écrite qui s'inspire d'une convention implicite de ceux qui sont assujettis, à leur propre gré, à ce comportement, et l'ont suivi pendant une durée de temps lui donnant ainsi une force et pouvoir de droit (Ferrière, 1769). In A. Ettaleb, Précis des principes fondamentaux de la loi et du droit. 2005 ed. Maarifa Marrakech. p.5.

3- Hiérarchique (l'autorité)²⁵ : La détermination, par tradition, d'un cercle d'intervenants dans le secteur, en fonction des spécificités de chaque branche d'activité, se matérialise sous forme d'une norme stable dans le temps. Cet étalon constitue la base d'une hiérarchie entre les acteurs des ateliers. Cette classification permet de préciser les caractéristiques des grades occupés et d'instaurer une autorité que les acteurs délèguent ou reçoivent selon un grade. Cette autorité aide chacun aussi à tenir les normes internes du travail.

En effet, une simple parole, un signe d'habileté professionnelle et la reconnaissance par les autorités traditionnelles conviennent pour s'engager dans une telle relation de production. « *L'économie de la grandeur domestique est une économie de la confiance en la quelle l'évaluation marchande est déraisonnable* » (Thévenot, 1989, p.185).

1.2. Genèse d'une convention professionnelle.

Durant les années 80, la volonté politique de moderniser l'artisanat s'est traduite notamment dans la construction d'un ensemble de formations professionnelles que l'on peut ranger à titre principal sous le registre d'une convention « industrielle ». Elles développent en effet trois dimensions typiques de ce « monde » : la standardisation, la planification et l'intégration tournées vers la volonté de produire de la performance productive, valeur de référence primordiale de ce monde.

En effet, les programmes sont définies à l'échelon national indépendamment des contextes locaux pour fixer les objectifs à atteindre en matière de capacités productives et de niveaux de formation générale à respecter, tant à l'entrée du dispositif qu'au moment de l'obtention du titre. Celui-ci est d'ailleurs un diplôme national censé valoir pour l'ensemble du marché du travail.

Ce titre est positionné dans une échelle hiérarchique de niveaux de qualification – 4 aujourd'hui depuis l'enseignement fondamental jusqu'au supérieur – qui articule ces derniers à des niveaux d'emploi eux-mêmes hiérarchisés dans les classifications des conventions collectives et les grilles d'emploi des organismes publics. Les référentiels d'emploi des diplômes professionnels relient le contenu des formations à des « besoins » en compétences productives définis par les entreprises. Ainsi s'élabore sur le principe une planification conjointe de la formation et de l'emploi.

L'intégration des différents dispositifs qui organisent la mise en œuvre de cette convention industrielle de la relation formation-emploi est une caractéristique très importante de la régulation

²⁵ Cf. Hervé Charmettant, 2006.

de ce monde tendu vers la performance. En effet elle assure la circulation des ressources et des personnes entre l'éducation et la FP d'une part, entre celle-ci et l'emploi d'autre part, dans les deux cas grâce notamment à des nomenclatures de passage entre les différents dispositifs : les formations professionnelles sont formellement articulées au système éducatif grâce à une échelle de niveaux de formation ; ces derniers trouvent donc leurs correspondances dans des niveaux d'emploi grâce à des nomenclatures de qualification.

Cet ensemble de qualités définit clairement la qualification comme instrument de coordination entre plusieurs sous-systèmes. Il faut ajouter que ce dispositif de FP répond aussi à des exigences « civiques » puisqu'il s'agissait de protéger les jeunes à l'égard des risques d'un travail trop précoce qui, dans le secteur informel, pouvait les exposer à une sur-exploitation.

Pour des raisons sur lesquelles on reviendra dans le cours de la thèse – notamment en amont, les effets de l'échec scolaire et en aval, les dysfonctionnements du développement industriel « planifié », d'autres formes institutionnelles de lien entre la formation et l'emploi sont progressivement apparues. C'est en particulier le cas avec la formule de l'apprentissage professionnel. En définissant des programmes et des titres standardisés pour normer la qualité des compétences acquises mais en faisant reposer la réalisation de la formation sur le principe d'une alternance entre l'école et l'entreprise, cet « apprentissage professionnel » organise un compromis entre la convention « domestique » - la proximité avec l'entreprise, instance de socialisation et de transmission des savoirs légitimes – et la convention « industrielle » à visée planificatrice.

A nos yeux, ce compromis est constitutif d'une nouvelle convention que nous qualifions de « professionnelle » car comme on le verra, elle définit des repères qui lui sont propres et sont constitutifs d'une référence durable en la matière.

Il nous semble les « économies de la grandeur » considèrent que fondamentalement, la convention professionnelle partie de la cité domestique. *« Une interdépendance si grande existe entre la vie professionnelle et la vie familiale que des problèmes surgissant dans la profession ont leur répercussion au foyer et vice-versa. Cette formule de compromis entre la nature domestique et la nature industrielle ignore les rapports juridiques et traite les relations professionnelles sur le mode des relations personnelles »* (Boltanski et Thévenot, 1987, p.258).

Ici nous voudrions insister sur le second aspect de leur proposition, à savoir le fait que la convention professionnelle naît d'un compromis entre une convention domestique et une convention industrielle : *« les compromis avec l'autorité industrielle accordent donc aux plus anciens une aptitude associée à leur expérience professionnelle, une conscience professionnelle »* (Boltanski et Thévenot, 1987, p.259). Dans ce cadre, l'expérience professionnelle devient la

composante privilégiée du compromis industriel –domestique en ayant la propriété de se déployer sur une large gamme de compétences professionnelles dont l'inscription sur une échelle exprime une hiérarchie formalisée notamment dans des classifications mais accordée sur l'autorité apportée par des degrés de maîtrise professionnelle (depuis le qualifié jusqu'à l'expert).

La convention professionnelle est un ensemble d'idées, règles, normes... qui construisent notamment un ensemble de compétences inséparables du métier ou du profession que l'individu met en œuvre sur le lieu du travail. Elle est inséparable d'une configuration d'acteurs particulièrement complexe puisque « *la convention professionnelle ne ressortit pas [seulement] à une « régulation conjointe » (Reynaud et Reynaud). 1994) « par en haut », aux niveaux de l'interprofession et des branches, mais [aussi] à une configuration réticulaire. Cette configuration s'appuie sur des acteurs locaux (comités d'entreprises, chambres de commerce et d'industrie) qui s'efforcent d'assurer la qualité du bien commun que constitue la formation des jeunes » (Verdier, 2001). Si on veut situer la portée de la convention professionnelle dans un processus temporel, on peut la placer entre deux périodes qui chacune mobilise des intervenants pour une part spécifique au regard de leur influence. En effet, le système scolaire joue en amont le rôle de « préparation » à la mise en œuvre de la convention puisqu'il est appelé à octroyer une éducation de base d'une qualité suffisante pour la construction de la FP. En aval, pour la régulation du marché du travail, le degré de participation du monde de l'entreprise (associations professionnelles, syndicats...) à la détermination des programmes est essentiel pour donner au diplôme une notoriété bien établie sur le marché. Cette qualification professionnelle est donc elle-aussi une instance de coordination entre l'emploi et la formation.*

L'analyse de cette convention appelle à prendre en compte toutes les composantes de la configuration d'acteurs car celles-ci sont en quelque sorte enchaînées les unes aux autres de sorte que la défaillance d'un maillon peut signifier la défaillance de tout dispositif conventionnel. En effet, « *...it is intended to draw attention to the fact that 'education and training' involves a set of different actors whose specific interaction and coordination strongly influence its overall outcomes » (Buechtemann et Verdier, 1998, p.293).*

A cet égard, **G. Allaire** (2006, p. 284) distingue entre « *convention de coopération qui soutiennent les collectifs professionnelles et conventions de qualification qui régissent la définition du domaine professionnel. Les deux types de conventions ont une portée institutionnelle qui donne une généralité aux instruments de la coopération professionnelle et aux formes de la responsabilité professionnelle ».*

L'objectif de la FP est donc double : dans une perspective macroéconomique, la FP peut jouer le rôle d'un catalyseur d'une économie tournée conjointement vers la qualité du travail et la qualité des produits grâce à la relation étroite qui lie la formation aux autres dimensions de l'économie, au niveau tant de la branche que de l'entreprise : ressources humaines, organisation de la production, relations professionnelles (à propos de l'Allemagne qui fut assez emblématique de cette construction et dont la coopération a été mobilisée par les autorités marocaines pour bâtir le nouvel « apprentissage professionnel », voir **Maurice, Sellier et Silvestre**, 1982). Ainsi plus la formation est solidement intégrée dans l'ensemble des facettes d'un système productif, plus son efficacité augmente en tant que producteur de compétences pour l'ensemble de l'économie. Au niveau individuel, la convention professionnelle soutient le développement d'un capital humain professionnel (les compétences, les connaissances individuelles et les capacités créatrices) de chaque jeune apprenant.

Le tableau suivant récapitule les caractéristiques des conventions en matière de formation des jeunes.

Tableau 4. Principales caractéristiques des conventions en matière de formation des jeunes.

Nature de la convention	Professionnelle.
Certification	Qualification reconnue
Nature du programme	Règlement négocié entre les acteurs intervenant de près ou de loin à la formation
Portée de la formation	Règles professionnelles
Conception de la compétence	Maîtrise d'un métier
Espace pivot de la formation	Marché professionnel
Acteur central de la régulation institutionnelle.	Entreprise.

Source : Verdier, 2001, In Formation emploi n°76.

Au final, le marché du travail est de facto un lieu de confrontation entre les différentes conventions. En effet, les entreprises font face à trois types d'offres de travail : les diplômés de la FP « industrielle » qui ont acquis des compétences formelles dans le cadre de la formation formelle, les ouvriers issus d'un système de formation traditionnelle caractérisée principalement par l'apprentissage sur le tas et qui relèvent a priori d'une convention domestique et enfin les (nouveaux) lauréats formés – sur le papier au moins – dans le cadre d'une convention professionnelle. Il en résulte donc une hétérogénéité de la coordination et des compétences sur l'espace professionnel du secteur de l'artisanat.

D'ailleurs, s'il y a recrutement des différents lauréats sur le marché de travail de l'artisanat, cela signifie que «...dans un premier cas, la référence à d'autres mondes vise à renforcer la validité de celle-ci, en épurant les conditions de sa réalisation qui sont seules mises en causes. Dans un second cas, la présence d'êtres d'une autre nature est mise à profit pour contester le principe même de l'épreuve, et retourner la situation » (**Boltanski et Thévenot**, 1991, p.18). Cet aspect rejoint une question plus générale lorsque l'on analyse la régulation sociale. En effet, pour appréhender la rationalité, l'EC part de l'idée selon laquelle la coordination naît d'un conflit ou d'une controverse. Ainsi ce sont les situations de désaccord qui obligent les agents à chercher des moyens de coordination efficaces, des valeurs et des règles d'action. « *La rationalité n'est pas aussi clairement à l'origine des conventions, qui émergent plutôt par hasard ou grâce à l'intuition des agents, mais expliquent leur usage et sa consolidation au cours des interactions* » (**Chaserant et Thévenot**, 2001, p.51).

2. Cohérence et co-existence des conventions en matière de compétences.

L'EC permet donc de penser la confrontation entre ces différents mondes. Nous voudrions maintenant indiquer que cette confrontation conventionnelle est en elle-même source d'enjeux pour la coordination en matière de formation sachant au préalable que la confiance est une ressource primordiale pour la légitimité d'une convention, en particulier domestique.

2.1. Rôle de la confiance dans la coordination.

La confiance est d'autant plus mobilisée que plusieurs règles sont envisageables sans qu'aucune ne soit inconditionnellement préférable à l'autre du point des choix individuels. Celle qui sera mise en œuvre le plus fortement deviendra la convention dominante de l'espace social, en l'occurrence l'espace professionnel de l'artisanat de Marrakech. Il nous semble qu'il s'agit là d'une dimension essentielle de la régulation de la formation des compétences dans notre cas.

En effet une confiance réciproque entre les différents protagonistes est le gage d'un usage « honnête » des conventions existantes ou plus exactement d'un usage non stratégique des principes de justice qui les fondent. Sa présence légitime la constitution des représentations que chaque agent forme et qui facilitent de ce fait, le processus de coordination entre agents et acteurs. Deux types de confiance peuvent être distingués :

1- Une confiance explicite qui résulte de la mise en œuvre et de l'expérience positive que chacun peut en retirer. Cette confiance est cognitive, née d'un processus cumulatif d'interactions.

2- Une confiance implicite qui sourd d'une émotion réciproque. Cette confiance est affective. L'adhésion à la convention qui facilite la coordination crée une familiarité qui se base plus sur l'implicite, la coutume par exemple que de règles explicites.

Dans le cas de la convention domestique, la confiance, largement implicite, est d'autant plus cruciale que c'est une ressource consubstantielle à une relation entre proches (voir plus haut la citation de Thévenot). Plus généralement, dans chaque cité conventionnelle, l'instauration de la confiance développe les compromis entre les acteurs. Le processus commence par une familiarité inconditionnelle qui se transforme par la suite, en action ou expérience, à une familiarité d'ordre cognitive.

La convention assure une triple relation qui allie étroitement un apprentissage des règles du métier (il est graduel et cumulatif), une confiance implicite et partagée et une réciprocité mutuelle des agents. Dès lors « ... *est non engageable celui qui ne sait pas faire confiance ou celui en qui on ne peut pas faire confiance par ce qu'il ne donne pas ce que l'on attend de lui, ou ne diffuse pas l'information qu'il détient et « joue perso », ce qui est une forme de malhonnêteté dans l'engagement (opportuniste). La règle fondamentale est « la réciprocité » : les meilleures volontés se découragent si elles ne reçoivent pas en échange de ce qu'elle donnent.* » (Orgogozo 1991). (Cité par Boltanski, Chiapello, 1999, p.179).

2.2. La convention : système générateur d'informations.

Les auteurs conventionnalistes, pour expliquer la défaillance de coordination, introduisent la notion d'incertitude. En effet, l'information est coûteuse, et déterminer un support d'information c'est adhérer à la convention. Elle permet de réaliser des avantages en coût et en temps car un agent économique ne pourra plus revenir sur les conditions initiales de la genèse de la convention. Le fait d'adhérer à la convention c'est accepter implicitement les conditions de genèse et de mise en application de la convention, et cette action permet à l'adhérent de s'enrichir en information. En plus, l'information comme source ne vise pas un destinataire en particulier, mais un public dans son ensemble.

Chaque individu ne choisit pas la convention, mais il choisit un instrument sans savoir qu'il mène vers la convention, de telle sorte que l'adhésion à cette dernière se transforme en acte rationnel. La convention lie deux mondes distincts : un monde construit des règles, des normes... qu'on peut le nommer monde supérieur. Le deuxième monde est un espace de mise en œuvre de ces règles et jugements de l'action.

Pour **Rebérioux, Biencourt et Gabriel** (2001), les règles conventionnelles émergent selon un processus de deux logiques différentes : l'une est consensuelle dans un seul modèle d'évaluation partagé pour tout les protagonistes où les conventions ont pour objectif l'efficacité de la coordination. L'autre logique est conflictuelle où les rapports de pouvoir et de conflits entraînent des dynamiques au niveau des modèles d'évaluation.

La genèse des conventions permet de donner une explication des comportements des acteurs. La convention est un moyen de coordination permet une génération de l'information à tout adhérents. Par ailleurs, elle développe un système d'attente réciproque sur les actions des individus de telle sorte qu'on le qualifie d'une anticipation actualisée des comportements et des résultats des actions de chacun. Ainsi elle mobilise un arsenal de concepts que chaque auteur introduit dans son domaine d'application pour mieux cerner la relation interindividuelle qui s'établit au sein d'un espace. Les diverses applications des conventions permettent d'enrichir l'analyse économique en rendant les conventions sujet de débat et objet d'étude.

S'ajuster à une convention ; c'est accepter implicitement ce que la convention apporte en termes d'informations. Au niveau de la convention, à l'inverse du contrat, on peut dire qu'il y a absence de menace implicite en cas de la non adhésion à la convention. Dans le cas de l'existence de plusieurs conventions, les frontières ne sont pas facilement repérables.

2.3. Confrontation entre deux ou plusieurs conventions : coexistence ou défaillance conventionnelle.

Dans un contexte donné, l'introduction d'une nouvelle convention provient souvent de l'emprunt à des modèles de formation et d'éducation d'autres pays, pour remédier à certains problèmes (par exemple en matière de chômage des jeunes, ce qui a été assez fréquent en Europe). Mais évidemment cette application peut rencontrer des obstacles sérieux car les règles qui met en œuvre les nouveaux principes trouvent leurs origines dans une histoire qui lui est spécifique et que l'on ne peut pas transposer en tant que telle. Dans le cas de l'artisanat marocain pour lequel des emprunts ont été faits à l'extérieur, cela pose explicitement la problématique de la coexistence des conventions : « à une date donnée, une convention règne dans une population, elle est chassée, ou sera délogée par une convention rivale, mais parfois, l'on observe leur coexistence pacifique, durable ou non, stable ou cyclique » (**De Larquier, Gannon**, 2001, p.161).

Pour **Bessy** (2003), le passage d'une convention à une autre se fait à partir de la critique de certains acteurs, à la suite de profonds déséquilibres ou de défaillances, suivant un processus délibératif qui de proche en proche peut imposer une autre convention.

Dans notre cas, se pose donc la question de savoir comment et pour quelle durée pourrait co-exister plusieurs conventions, par exemple une convention professionnelle et une convention domestique au sein du même espace.

En 1997, Goyal et Jansen posent la question de la coexistence des conventions. Ils partent de l'existence de deux conventions rivales. Cette coexistence repose sur l'hypothèse de conventions non exclusives proposées par ces mêmes auteurs. « *Deux conventions X et Y suivies respectivement dans les deux sociétés 1 et 2 sont non exclusives si un joueur peut, contre un coût additionnel (ϕ), acquérir la capacité de suivre indifféremment X et Y pour s'ajuster à son vis-à-vis qui lui, suivrait de manière inconditionnelle soit X soit Y.* », (De Larquier, Gannon, 2001, p.161-181).

L'une des réponses apportées peut tenir à l'émergence d'acteurs capables d'adopter les deux conventions simultanément en même temps et d'être en quelque sorte des passeurs ou des « agents frontière » entre les deux conventions grâce à une souplesse et une flexibilité qui les aide à s'adapter à telle ou telle convention (voir De Larquier, Gannon, 2001).

Une autre modalité de co-existence conventionnelle est le compromis entre plusieurs conventions qui devient ainsi un moyen de régler le déséquilibre ou la confrontation entre plusieurs régimes d'action. « *La pluralité de régimes relance donc la controverse, conduisant à des affaires difficiles à clore, sauf à se contenter de compromis entre plusieurs régimes. Les variations de régime sont pour nous le moyen d'établir des liens, le blocage dans un seul régime rendent difficile la correction de déséquilibre* » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997, p.35). L'affaire peut s'avérer d'autant plus délicate que la possibilité du compromis est suspendue à l'émergence d'une référence commune, autrement dit d'une sorte de « super-règle » capable de dépasser la concurrence entre les conventions mises en œuvre.

« Dans un compromis on se met d'accord pour composer, c'est-à-dire pour suspendre le différend, sans qu'il ait été réglé par le recours à une épreuve dans une seule nature. ...Le compromis suggère l'éventualité d'un principe de rang supérieur capable de fonder des jugements s'appuyant sur des objets relevant de natures différentes. ... Malgré la visée d'un intérêt souvent d'un compromis demeure composite et l'on dira souvent d'un compromis qu'il soit préférable à tout autre solution. » (Boltanski et Thévenot, 1987, p.225-226).

La pluralité des conventions explique la diversité des formes de coordination simultanément en vigueur, le tissu économique se présentant alors comme un écheveau de liens de natures différentes.

La cohésion d'une branche d'activité peut être fortement éprouvée par la coexistence de plusieurs conventions. Ce problème de confrontation entre plusieurs principes d'évaluation se situe

au cœur de l'action de chaque acteur économique, qui doit sans cesse arbitrer entre des évaluations reposant sur des critères différents.

La connaissance de l'histoire de chaque convention mise en œuvre dans l'espace de référence, en l'occurrence l'artisanat de Marrakech, est bien sûr une dimension importante à prendre en compte car elle a un effet sur l'attachement des acteurs individuels et collectifs à la convention.

Empiriquement, lorsqu'une ou plusieurs conventions sont en jeu, la question est alors de savoir si l'on se situe dans le cadre d'une co-existence par la juxtaposition cloisonnée de différents « mondes » ou si émerge un compromis naissant de cette confrontation entre conventions.

Ainsi l'économie des conventions nous semble être particulièrement en mesure de nous aider à comprendre le terrain de l'artisanat de Marrakech parcouru par des logiques d'action diversifiées émanant d'acteurs eux-mêmes multiples.

D'une part, l'économie des conventions cherche à dépasser l'opposition classique entre des explications par les seules conduites individuelles et des explications holistes centrées sur les dimensions collectives du social : dans notre cas, l'articulation entre actions collectives et choix individuels des jeunes en formation et des artisans est au centre de nos préoccupations. D'autre part, l'économie des conventions avance que la coordination sociale et économique s'appuie sur une pluralité de principes de justification des actions individuelles et collectives, principes constitutifs dont la mise en œuvre s'appuie sur des ensembles de règles adaptées aux problèmes posés : ces « cités » (Boltanski et Thévenot), sommairement dit, peuvent être « marchande », « civique », « domestique » (tradition et proximité), « industrielle » (standardisation, planification, intégration), « connexionniste » (réseaux). Dans notre cas, l'analyse de la relation formation emploi pourrait révéler une dynamique des conventions qui peut naître de la coexistence de deux ou plusieurs conventions.

Dans la réalité, la coordination au sein de l'espace professionnel de l'artisanat de Marrakech repose-t-il sur des compromis entre des principes d'action hétérogènes ?

III. Démarche d'analyse et méthodologie de la recherche.

Les ressources documentaires que nous disposons, sous forme de résultats d'enquêtes, de recensements partiels et des rapports des ministères, restent ancrés sur le traitement des aspects relatifs à la FP et à la description des divers secteurs d'activité. Ces travaux ne répondent pas aux

objectifs de la question de la relation formation –emploi telle que nous voulons la traiter dans notre étude. De ce fait nous avons opté de constituer notre propre grille d’analyse et notre propre base de données (qualitative et quantitative), selon deux niveaux de régulations : institutionnelle et micro-économique, au niveau de l’atelier. Il s’agit de l’étude de la composition et de l’organisation des différents modes de constitution des compétences et des qualifications dans les deux secteurs d’activité de coiffure et de couture. Il ne s’agit pas d’une étude des différences de branches d’activité, mais plutôt de la pluralité des logiques d’acteurs dans deux branches d’activité en vue de prendre en compte la diversité des modèles d’organisation d’entreprises. Il s’agit par conséquent de révéler une pluralité de règles et de conventions constitutives parmi lesquelles les acteurs vont faire des choix pour légitimer leurs actions. Ainsi cette méthodologie nécessite une enquête auprès des salariés des entreprises et des maîtres artisans afin de comprendre la réalité socioéconomique du secteur.

Ainsi la première démarche est relative aux instruments de l’action publique dans le domaine de la FP destinée au secteur de l’artisanat. Le champ d’observation se localise au niveau du champ d’investigation qui regroupe les acteurs d’intervention de la ville de Marrakech. C’est une analyse du système d’interdépendance entre le système de FP initiale (formel et traditionnel) et le système productif propre à chaque branche d’activité choisie.

La deuxième dimension est plutôt micro-sociale, celle des acteurs pris individuellement afin d’analyser leur comportements et leur appréciation sur les résultats des actions entreprises dans le domaine de l’artisanat et le domaine de la FP. C’est une analyse basée sur des individus en formation (apprentis, élèves de la FP), des formateurs et des artisans qui agissent sur la relation formation –emploi dans le secteur de l’artisanat.

Nous avons commencé par l’analyse de la situation par le biais de l’étude qualitative. La première phase nous a facilité l’élaboration d’un questionnaire qui a servi ensuite à l’étude quantitative.

3.1. Etude qualitative des relations institutionnelles.

Constituée d’un ensemble d’entretiens et visites des établissements et acteurs du secteur de la FP et de l’artisanat, cette démarche est divisée en deux sous parties. La première vise les acteurs de régulation institutionnelle du secteur de l’artisanat qui rentrent en relations dans le processus de la FP, ainsi que la régulation du secteur de l’artisanat. Ces acteurs se composent des :

- 1- Responsables de la formation à l’OFPPT,

- 2- Responsables du centre d'apprentissage alterné attaché à la délégation de l'artisanat.
- 3- Représentants à la chambre de l'artisanat.
- 4- *L'amine* de quelques branches d'activité.

La deuxième sous- partie a pour objectif de montrer le positionnement des acteurs individuels dans différentes modalités de formation. C'est une analyse micro –individuelle auprès des acteurs, que sont les :

- Les élèves en formation, les lauréats des différentes modalités de formation.
- Les apprentis sur le tas, les ouvriers artisans.
- Les patrons et les maîtres d'apprentissage
- Les formateurs et les responsables en FP formelle.

L'enquête qualitative nous permettra d'identifier la régulation effective des quatre modalités de formation : apprentissage professionnel (délégation de l'artisanat), FP publique (OFPPT), FP privée et apprentissage sur le tas dans les unités de production artisanales.

Les entretiens approfondis et la collecte de documents sont indispensables pour faire apparaître ces désaccords, litiges... qui, se produisent entre deux ou plusieurs personnes occupant des positions différentes au sein d'une même entité (des formateurs, des chefs de services ou autres responsables etc....).

Ces désaccords, litiges, contestations ... peuvent, entre autres, recouvrir les dimensions suivantes :

- 1- La qualité des enseignements, de l'encadrement de l'apprenti...
- 2- Les conditions de travail et de formation.
- 3- Les modalités de financement (insuffisance des fonds, mauvaise gestion ... répartition des charges entre les différents acteurs).
- 4- Les profils des apprentis et des jeunes en formation ou diplômés : formations de base préalables insuffisantes, orientation par défaut et faible motivation...
- 5- La légitimité politique et technique des acteurs : représentativité contestée, capacité d'exploitation et de contrôle insuffisante...

Cette partie déterminera les tensions et les enjeux, les différences d'objectifs entre les acteurs ce qui va faciliter la confrontation des différentes logiques et philosophies de l'action des divers intervenants directs ou indirects dans la formation et la production des qualifications des jeunes.

3.2. Etude quantitative.

Quant à l'enquête proprement dite sur le terrain, elle tient compte de la pluralité des modalités de formation.

Les branches d'activité du secteur de l'artisanat que nous avons choisies sont coupe-couture et coiffure. Elles se singularisent par une variation en termes de type et modalité de formation. Dans le premier cas, on distingue entre une formation publique, privée et par apprentissage sur le tas. En termes de mode de formation, on trouve une formation résidentielle, en alternance et par apprentissage professionnel. Ainsi cette diversité des modes et des opérateurs de formation nous donne, comme nous l'avons évoqué en haut, une pluralité d'organisation des entreprises selon les diverses conventions et règles constituant les sources de légitimation mobilisées.

Cette étude se compose de deux questionnaires différents à adresser aux deux catégories d'enquêtés : les maîtres d'apprentissage et les ouvriers artisans. Elle nous permettra de tester les hypothèses et de confronter les logiques des acteurs. Généralement l'enquête nous rapportera un éclairage sur plusieurs points :

- 1- Le déroulement de la formation (contenu, pédagogie, condition d'accès, ...)
- 2- Les origines sociales des ouvriers artisans et leurs effets sur l'orientation,
- 3- Les objectifs explicites et implicites des patrons ;
- 4- Financement de la formation et rôles des parties prenantes dans la formation à savoir la délégation, *l'amine*, la chambre de commerce...
- 5- Normes et coûts positifs et négatifs de la formation. (Comment les ateliers cherchent à couvrir ces coûts ?...),
- 6- Recrutement et critères d'évaluation des recrutés (ées) sur le marché du travail : évaluations et emplacements de la formation sur l'espace professionnel.
- 7- Les conditions du travail dans les ateliers de production (rémunération, congé, repos quotidien...).
- 8- Une évaluation des autres formations, et en même temps une évaluation du point de vue des chefs d'ateliers artisanaux sur les autres formations.
- 9- Problèmes vécus par les acteurs et solutions proposées dans les divers domaines qui peuvent être efficaces aux yeux de ces acteurs.

Il est à noter que la démarche d'analyse est variée. Chaque questionnaire qui constitue une base de donnée sera constitutif d'un objet d'analyse. Ainsi les maîtres artisans et les ouvriers artisans constituent chacun des bases de données qui seront traitées séparément. En revanche, et vu les différents profils de formation et l'hétérogénéité des acteurs intervenants, le questionnement a

pris en considération les couples maître –ouvrier artisans au sein de la même entreprise. Cet échantillon constitué spécifiquement va nous permettre d'étudier l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi dans une même entreprise. Par ailleurs on va réserver une sous- partie à l'analyse de la confrontation ouvrier –maître artisan, qui va nous aider à analyser les figures de compromis ou de défaillance conventionnelles dans le secteur de l'artisanat.

3.3. Structure de la thèse.

La thèse est structurée en deux parties constituées chacune de trois chapitres. La première partie constitue un cadrage des différents champs de l'étude qui nous plonge au fond du sujet à travers trois chapitres.

Afin de relier les coordinations locales aux dimensions institutionnelles, nous avons analysé le régime d'action publique de chaque organisme, qui repose sur des configurations d'acteurs équipés par des organisations et des institutions (règles, coutumes...). Celles-ci sont hiérarchisées autour de conventions qui fondent ainsi la légitimité des règles.

Les entretiens que nous avons faits avec les artisans, les formateurs, les responsables des différentes délégations ont apporté une vue approfondie de l'articulation entre le secteur de l'artisanat et le secteur de la FP.

Dans cette première partie nous avons analysé le secteur de l'artisanat comme un espace socioéconomique. Nous avons structuré des différentes relations qui caractérisent le secteur. Pour partie, elles trouvent leurs origines dans les transformations de l'histoire de la société marocaine. Par ailleurs, ces relations forment un certain rapport salarial et une segmentation sexuée. Les relations entre offre et demande d'emploi s'établissent sur un espace particulier qui caractérise le secteur de l'artisanat partout dans le Maroc. Cet espace est intitulé *Moukef* ; un marché avec des caractéristiques particulières (chapitre 1).

Toutes ces caractéristiques nous permettent- elles de parler d'une classe sociale formée des artisans?

Dans le deuxième chapitre, on a essayé d'analyser la relation entre l'apprentissage sur le tas et la FP formelle (publique et privée). Le système de FP constitue une destination préférée des déperditions scolaires. Les conditions socioéconomiques et familiales et la gratuité de la formation comptent parmi les repères qui fondent l'orientation vers telle ou telle modalité de formation. Les

défaillances du système éducatif permettent d’approvisionner le marché de la FP formelle et traditionnelle.

L’apprentissage sur le tas est une modalité de formation gratuite. Cette modalité est « domestiquement » le mode d’embauche familial qui joue au bénéfice des enfants des artisans mais dans le même temps aussi dernier recours des déperditions scolaires. D’autre part, la FP publique est un choix des personnes qui ne parviennent pas à réussir le cursus le plus prestigieux de l’éducation générale.

Dans le troisième chapitre, on se focalise sur la coordination dans le secteur de la FP du secteur de l’artisanat à Marrakech. Le développement du système de la FP au Maroc se singularise par l’existence de plusieurs modalités de formation qui s’inspirent de plusieurs modèles de FP et d’apprentissage créés dans le cadre de coopération et de partenariat avec d’autres pays comme la France et l’Allemagne. En face des dispositifs formels de la FP, on trouve le système de la formation sur le tas comme modalité qui favorise le développement de l’apprentissage des métiers. La coordination entre les différents acteurs qui interviennent dans la création des compétences et des qualifications est un enjeu qui détermine la réussite de chaque modalité de formation. Chaque acteur central est porteur d’un enjeu différent et une logique d’action spécifique qui se confronte à d’autres logiques dans l’espace professionnel de l’artisanat.

La partie empirique est structurée en trois chapitres. Le premier présente les résultats de l’enquête auprès des maîtres artisans. Il trace les différents clivages possibles dans les branches d’activité de coiffure et de coupe et couture ; au regard notamment des modes de formation des compétences qu’ils privilégient ainsi il repère la présence de différents profils de maîtres artisans dans ces deux branches d’activité.

Le deuxième chapitre, quant à lui, analyse les résultats auprès des ouvriers artisans. Il permet de montrer les caractéristiques des populations de différentes modalités de formation mais aussi de porter une appréciation sur les composantes de la formation reçue (formation générale, formation technique, suivi et coordination de la formation).

Dans le troisième et dernier chapitre, nous avons analysé une base de données composée des ouvriers et maîtres artisans appartenant au même salon ou atelier de production. C’est une confrontation entre offre et demande de travail à partir du quelle on traite les exigences des maîtres artisans du différentes modalités de formations disponibles sur le marché professionnel face aux différents profils des ouvriers artisans. En effet, les logiques de référence des maîtres artisans se différent d’une légitimation à une autre. Dans le cas de l’apprentissage sur le tas, ils peuvent mobiliser d’autres logiques d’action différentes de celles lors du recrutement des différents lauréats

des autres modalités de formation, et ainsi de même en cas de valeur du diplôme, du rôle des institutions sociopolitiques...

La confrontation entre les maîtres et les ouvriers artisans permet un appariement des légitimations de haut niveau qui peut dégager des compromis entre les diverses conventions.

Tout en mettant l'accent sur les accords et les défaillances de la coordination, l'outillage conventionnel va nous donner une explication du processus qui mène vers la coexistence ou la défaillance entre deux ou plusieurs conventions. Ce type d'analyse nous permettra de dresser la « carte conventionnelle » de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech.

Partie I.

Les dimensions sociétales de la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat : cas de Marrakech.

Introduction.

Comme en d'autres pays dits du « sud », les traditions et les rites ont produit un effet structurant sur la configuration des activités économiques et sociales, notamment par l'entremise des différentes corporations qui les animent. Tel est particulièrement le cas au Maroc, carrefour de plusieurs civilisations, berbère, arabe et européenne.

Le secteur de l'artisanat n'a pas été épargné par ces mouvements. En premier lieu, l'artisanat abrite nombre d'activités traditionnelles. En effet, ces dernières ont apporté aux grandes villes historiques du Maroc leur image de marque et, pour partie, leur renommée. S'y sont ajoutées d'autres activités suscitées ou même imposées par le développement socio-économique actuel. Ainsi on note comme exemple : la réparation des électroménagers, la mécanique auto- agricole, le *Tadelakt*, le fer forger...

Quels que soient l'activité ou le service en cause, l'homme ou la femme désireux de s'y engager ont pu forger une identité « artisanale » en bénéficiant de la protection liée à la présence des institutions socio-politiques traditionnelles. Les deux figures les plus importantes sont *l'amine* qui protège chaque branche d'activité, et un *mohtassib* qui réprime les fraudes, nommé par dahir au niveau de chaque ville. Ces institutions ont constitué un support efficace pour l'application de réglementations, de normes et de coutumes protectrices tant pour les acteurs que pour les savoirs collectifs (chapitre 1). Au fil du développement de pouvoirs publics liés à l'administration « moderne », ces institutions n'ont certes pas perdu définitivement tous leurs pouvoirs mais se sont sensiblement affaiblies, du fait notamment de la création de nouveaux acteurs, pour partie concurrents, notamment par leur participation d'une manière directe ou indirecte, à la formation et à la production des compétences et des qualifications.

Au Maroc et à Marrakech en particulier, le secteur de l'artisanat se caractérise par la présence de plusieurs modalités de formation, structurées et traditionnelles. La FP privée et

publique constituent deux voies de formation instaurées par les pouvoirs publics, avec un cadre juridique et institutionnel très formalisé. Sur l'autre rive institutionnelle, on trouve l'apprentissage sur le tas, modalité traditionnelle qui s'oppose aux formations scolaires et se maintient avec vigueur dans le secteur de l'artisanat puisque, comme on le verra, les conditions de son développement existent toujours.

D'une manière générale, le système de FP se nourrit des défaillances du système éducatif. Les abondons scolaires fournissent en grande partie les systèmes de FP, tant structurés que traditionnels pour former deux types de compétences professionnelles. Les différentes réformes engagées dans le domaine de l'éducation et de la FP n'ont pas réussi à développer un dispositif complet de qualification accessible au plus grand nombre. Le système actuel reste encore très dépendant, pour ne pas dire vulnérable, des effets des conditions socioéconomiques et familiales (chapitre 2).

Comment cette dualité des compétences, cette diversité organisationnelle des modalités de formation se répercutent-elles sur les configurations relationnelles qui structurent l'espace social du secteur de l'artisanat, objet de notre étude ?

La réponse à cette question nous a conduit à réaliser une série d'entretiens pour analyser d'une part, la régulation institutionnelle et d'autre part, les comportements micro-économiques et sociaux des acteurs participants. Ces deux niveaux de régulations doivent en effet être pris en considération pour caractériser l'espace social et professionnel du secteur de l'artisanat. En conséquence, cet espace se trouve structuré par plusieurs logiques d'action que soutiennent des relations et des coordinations de diverses natures : leur analyse constitue une première tentative d'application de l'économie des conventions (EC) dans notre champ d'étude (chapitre 3).

Par ailleurs cette première étape faite de ces trois chapitres constitue non seulement le cadre mais, plus encore, l'arrière plan indispensable à la réalisation et à l'interprétation de nos investigations au niveau des acteurs micro-économiques. Autrement dit, l'analyse de ces institutions ne se justifie pas seulement parce que celles-ci « cadrent » les choix et les comportements des acteurs individuels en régulant leurs concurrences ou leurs rivalités, en soutenant leurs éventuelles coopérations et en aidant à la résolution de leurs conflits – comme le veut classiquement l'approche néo-institutionnaliste – mais aussi parce que leur émergence, leur révision ou leur déclassement résultent pour partie des décisions de ces acteurs individuels. Institutions et acteurs de différents niveaux sont ainsi co-constitutifs et co-évolutifs.

Chapitre 1 : Analyse socio-économique de l'artisanat au Maroc : l'artisan et le secteur traditionnel.

Lors du colloque sur l'histoire de l'artisanat et de l'apprentissage, tenu à la faculté des sciences humaines d'Aix en Provence en 1964, L. Golvin avait montré que l'artisanat, au Maroc comme dans l'ensemble du Maghreb, subissait une importante décadence, aggravée par l'évolution socio-économique du pays. Ainsi, pour l'auteur, le Maroc est loin d'avoir favorisé un développement de l'artisanat sans cesse concurrencé par l'implantation de l'industrie nouvelle ou par l'importation de produits industriels de l'étranger, enfin et surtout par l'évolution rapide du genre et des niveaux de vie.

Sur la base d'une enquête menée auprès des artisans, cet auteur avait montré qu'à de rares exceptions près, un très bon artisan d'art n'atteignait jamais le salaire d'un manœuvre d'usine sans aucune qualification. L'auteur se demandait comment, dans de telles conditions, pouvait-on prétendre encourager les métiers si ce n'est par un système d'assistance qui risquait ensuite de fausser le problème et au final de masquer un déclin exonérable. *« L'artisanat traditionnel masculin, en Afrique du Nord a vécu, seuls ne peuvent prétendre se maintenir que quelques ateliers dont les produits originaux peuvent séduire une clientèle étrangère... mais, à côté de cet artisanat moribond, semble naître et se développer une nouvelle forme d'activité féminine, un artisanat inorganisé, celui des tisseuses de tapis, des dentellières, des brodeuses, voire des potières. Cette activité ne peut, à mon avis rester saine que si la femme ne l'exerce qu'à temps perdu, chez elle ; et alors le peu que gagnera la maîtresse de maison et ses filles aînées constituera un salaire d'appoint loin d'être négligeable (...) par contre l'artisanat féminin, à condition de rester familial, peut intéresser une masse relativement importante de foyers, mais il ne constituera jamais « un métier » proprement dit » (Golvin, 1965, p.140-141).*

De fait, l'auteur met en cause trois points essentiels : l'organisation, les rémunérations et le travail féminin dans le secteur de l'artisanat.

Malgré le développement du droit du travail, le système de rémunération reste attaché aux traditions liées au secteur. Quant à l'organisation interne, le secteur est doté d'un système institutionnel qui essaye d'assumer une régulation ou un équilibre entre les différents acteurs.

L'artisanat féminin constitue un vrai métier ; dans les ateliers modernes, les femmes n'ont plus uniquement accès aux traditionnels métiers à tisser ; leur intervention va bien au-delà, dans des métiers masculins comme : la restauration, le jardinage, la coiffure... Dans ce secteur, l'activité féminine co-existe à celle des hommes.

Certes les souks changent de taille et se modernisent peu à peu et, à la place des ateliers – magasins, s'installent progressivement des boutiques vendant des produits importés. Mais, à côté des entreprises « modernes », il y a encore des ateliers artisanaux traditionnels où les apprentis forgent les métaux en plein air. L'effet de proximité suscite la création d'un capital social qui joue à son tour un rôle très important dans la production des savoirs, la création des emplois et dans la régulation interne du secteur.

Dans sa relation avec le marché de l'emploi, Golvin mettait en doute le fait que l'artisanat puisse jouer un rôle positif dans l'atténuation du degré du chômage. *« Il est absurde de demander à l'artisanat plus qu'il ne peut donner. N'attendons pas des techniques du passé une résorption du chômage, bien au contraire... le problème n'est donc pas de maintenir artificiellement et encore moins de développer des formes périmées de travail alors que ces pays neufs aspirent à développer une industrie moderne. On ne peut être à ce point illogique de prétendre sauver le passé en brûlant les étapes du coup plus social qu'économique, mais il devra se limiter à quelques modernisations. L'artisanat d'art a un rôle à jouer, certes, un rôle (...) [compte tenu] les techniques artistiques qui peuvent et pourront faire vivre encore quelques ateliers gérés convenablement, par des maître artisans compétents et intelligents (... °) » (Golvin, 1965, p.141).*

La situation d'aujourd'hui s'avère très différente de celle des années 60-70. L'artisanat est devenu un secteur qui offre de grandes opportunités d'emploi et est promu en tant que tel par les pouvoirs publics.

Nous cherchons, selon deux approches, à analyser les relations qui s'établissent au sein du secteur et qui contribuent à produire du « capital social » et une division du travail :

- Une approche économique qui s'intéresse à l'entreprise comme composante de l'activité artisanale et à l'existence d'un marché traditionnel qui caractérise le secteur
- Une approche socio-historique qui lie l'évolution du secteur à son inscription dans la société et aux effets sociaux qu'elle y produit.

La démarche suivie consiste à analyser le secteur de l'artisanat en fonction de son positionnement macro-social et notamment de ses relations avec les activités formelles et

informelles : on verra ainsi que cette distinction permet certes de cerner des caractéristiques majeures de l'artisanat et de ses différenciations internes mais qu'elle est relativement insuffisante pour produire des critères aptes à identifier les « mondes de production et de qualifications » que nous cherchons à identifier.

En vue de comprendre pourquoi co-existent aujourd'hui différentes configurations socioéconomiques artisanales, notamment en matière de formation des compétences, l'approche socio-historique doit prendre en compte le marché du travail, les différentes catégories d'unités de production et les relations qu'elles entretiennent avec les autres acteurs intervenant sur les différents marchés (amont et aval). Cette approche relationnelle des entreprises et des activités artisanales permet d'aller au-delà des controverses classiques sur le caractère archaïque ou, à l'inverse, résolument moderne du secteur de l'artisanat comme en témoigne la citation suivante de Jaeger, certes formulée dans un autre contexte, mais bien appropriée au Maroc actuel : « *Au-delà du chômage, au-delà des économies d'énergie, au cœur même de ce changement auquel nous aspirons tout, l'artisanat, avec son éthique du travail bien fait, sa vocation à l'authenticité dans les rapports humaines, son libéralisme tranquille, l'artisanat que nous avons tout cru dépassé peut à nouveau nous apporter des réponses appréciables* » (Jaeger, 1982, p.283).

Section 1. L'artisanat et la distinction entre secteur informel et secteur formel.

Le secteur informel est habituellement assimilé au non respect de la loi. En effet, l'absence de comptabilité et la non déclaration des employés et des produits sont les principaux éléments qui permettent de fonder une distinction entre formel et informel. En fait au-delà de cette approche par les formes, il apparaît que la réflexion sur le secteur informel s'est constituée autour d'une controverse qui met aux prises deux définitions. Si la première, pour étudier l'informel, le considère comme tout ce qui échappe aux mises en forme liées à la comptabilité et à la déclaration fiscale, la deuxième se place du point de vue de « l'acteur informel » pour étudier son comportement et ses conditions de travail (absence d'engagement contractuel formel, état des revenus...).

L'intégration du secteur informel dans l'analyse économique s'est imposée comme l'une des problématiques macroéconomiques centrales du développement en raison de la place prise par ce secteur dans la régulation d'ensemble des pays en voie développement²⁶. Elle a permis de

²⁶ Ait Soudane et Rey- Valette, (2004, pp.24-25), présentent une application de la théorie de la segmentation dans les pays en voie de développement sur la base d'une distinction entre le formel et l'informel. « *En effet, le secteur dit primaire qui correspond plutôt à des firmes de grande taille, ou bien selon Doeringer et Piore (1971) à l'ensemble des*

dépasser les analyses théoriques traditionnelles qui avaient largement ignoré le secteur informel et par conséquent, le rôle qu'il pouvait jouer dans l'activité socioéconomique de ces pays.

Ceci dit il importe de faire une distinction entre l'économie informelle et les activités du secteur informel, trop souvent confondues. Les activités faisant partie du secteur informel n'étant qu'une des quatre composantes de l'économie informelle à côté de l'économie souterraine, de la production illégale et de la production à usage final propre (Mejjati Alami, 2006).

1. Qu'apporte une approche en terme de « secteur informel » à l'analyse de l'artisanat.

Le concept de secteur informel a pris naissance au début des années soixante dix (Hart, 1973; BIT (Bureau International du Travail), 1972) et a servi à désigner les activités de petite taille destinées à procurer des revenus de subsistance pour les exclus du processus de modernisation (Ezdini, 2003).

« Le secteur informel fait travailler environ 500 millions de personnes dans le monde, et représente une part importante de l'économie des pays en développement. Le programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) par exemple estime même qu'il regroupe 60% de actifs urbains en Afrique, dont une bonne partie est constituée de jeunes » (Peres, 2000-2001, p.158).

Après de longs débats théoriques, la 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST) du BIT a finalement donné en 1993, une définition opérationnelle du secteur informel. Ce dernier est défini comme *« L'ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme »* (Charmes 2001), (Zanfini- Magne, 2005).

Ces petites activités hors de toute collecte statistique se trouvaient ainsi projetées dans le champ des concepts de population active et se voyaient ainsi reconnaître un certain intérêt macro-social en raison du rôle socioéconomique joué dans la distribution des revenus et l'atténuation du

firnes ayant constitué des marchés internes, pourrait ainsi être assimilé au secteur formel tandis que le secteur secondaire correspondrait alors plutôt à l'informel ».

chômage. En fait, le secteur informel regroupe l'ensemble des unités économiques qui produisent des biens et services, créent des emplois et des revenus en travaillant à petite échelle et surtout en utilisant le travail comme un facteur de production inséré dans des relations de travail qui relèvent plutôt des liens de parenté et/ou du recours au travail familial ou domestique.

Cette précision nous rapproche du secteur de l'artisanat que nous étudions dans la mesure où il se présente comme doté d'une dynamique propre et comme constituant une composante structurelle profonde des économies des PVD. En particulier, ce secteur informel joue un rôle de premier plan dans la création de nouvelles opportunités d'emploi et de revenu pour une population non déclarée et non enregistrée statistiquement. L'économie informelle, de ce fait, regroupe l'ensemble des actes économiques qui échappent aux normes légales en matière fiscale, sociale, juridique ou d'enregistrement statistique ou comptable.

Pour sa part, le secteur de l'artisanat, en règle générale, abrite des activités dites « immatriculées » juridiquement auprès de l'administration fiscale et, de ce fait, elles échappent en principe au secteur informel. Mais il s'avère que des entreprises artisanales sont dans une position intermédiaire entre secteur informel et secteur formel : tout en étant immatriculées et même inscrites au registre du commerce pour certaines, elles ne tiennent pas de comptabilité moderne et échappent à toute fiscalité ; elles peuvent donc être considérées comme faisant partie du secteur informel tout en présentant des caractéristiques qui les rattacheraient au secteur formel. Enfin le secteur artisanal abrite des activités non immatriculées et non déclarées qui échappent à toute instrumentation légale : elles feraient alors pleinement partie intégrante du secteur informel. Comment expliquer ces chevauchements ou ces figures hybrides qui remettent en cause l'opposition classique formel / informel ?

2. Dans quelle mesure l'artisanat appartient-il au secteur informel ?

Compte tenu de l'intérêt croissant accordé par les politiques au secteur informel, les économistes du travail ont cherché à déterminer la notion d'informel en s'appuyant sur des critères juridiques et aussi socio-économiques.

2.1. Définition juridique versus fonctionnelle de l'artisanat.

Le mot artisanat, qu'on rend généralement par l'expression arabe « *assinâa attaqlidiyya* » renvoie à l'expression « l'industrie traditionnelle », recouvre, en fait, tout un éventail de formes de production, de service et d'activité qui vont des métiers les plus anciens et les plus traditionnels aux

plus modernes et aux plus sophistiqués. La situation est aujourd'hui tellement complexe qu'il est difficile de distinguer ce qui est « industriel » de ce qui « traditionnel » dans la nomenclature sans cesse renouvelée des activités artisanales.

Il est à noter que la première définition donnée de l'artisan et de son activité a été établie à l'occasion de l'instauration des chambres consulaires de l'artisanat (Dahir n° 194.63.1 du 28 juin 1963, modifié par le Dahir n° 86.97.1 du 2 avril 1997). Selon ces textes : « *est considéré comme artisan, toute personne qui exerce à titre d'activité principale et régulière une occupation dont le caractère manuel est dominant dans la production, la transformation ou l'offre de services* ». Dans ces conditions, il est précisé que : « *est artisan le travailleur manuel, professionnellement qualifié, soit par un apprentissage préalable, soit par un exercice prolongé du métier. Il exerce son activité pour son compte, seul ou avec le concours des membres de sa famille, d'associés, d'apprentis ou d'ouvriers. Une unité artisanale ne peut dépasser dix employés. Il assure personnellement la production et la commercialisation des produits qu'il confectionne et exerce sa profession soit dans un local d'entreprise soit à domicile. Il peut accessoirement vendre des produits non fabriqués par lui, si ce n'est pas son activité principale* ».

En résumé, il est donc nécessaire, outre l'aspect manuel :

- D'avoir une qualification professionnelle liée à la FP structurée ou à l'apprentissage sur le tas ;
- Que le personnel de l'entreprise ne dépasse pas dix ouvriers (limitation de taille) ;
- Et que le métier de l'artisan s'effectue dans le local de l'entreprise ou à domicile.

Cela dit, si l'on veut bien comprendre la spécificité de ce mode de production, il faut encore analyser les conséquences qu'implique son caractère de « travail manuel », ce qui d'ailleurs contribuerait à expliquer pourquoi l'artisanat est, par définition, de petite taille.

Dans sa contribution au rapport du cinquantenaire, **Mejjati Alami** (2006, p.424) donne une définition de l'artisanat qui le positionne comme partie prenante de l'informel « *...l'informel est, en effet, une notion polysémique utilisée pour recouvrir des réalités aussi diversifiées que l'artisanat traditionnel, le commerce du rue, l'emploi non déclaré, la micro entreprise, le travail à domicile, les prestation de services (services personnel, d'entretien, de réparation...), les activités de transport, la contrebande ou le narcotrafic. Les secteurs d'activité économique incluent, outre celles citées, le secteur financier informel, qui joue un rôle majeur* ».

Le secteur informel se définirait par rapport à la loi comme toute activité économique non déclarée ou cachée. Il faut cependant opérer une distinction entre l'activité frauduleuse et l'activité informelle. En effet, des entreprises dotées d'une structure lisible juridiquement mais qui ne

déclarent pas leurs bénéfices, leurs employés... s'inscrivent dans un cadre informel par le biais d'une fraude. Ces entreprises ont ainsi une structure formelle et offre une possibilité d'information minimale sur leur situation financière. Ainsi côté artisanat, les entreprises qui ne déclarent pas leurs activités parce que la structure de leur capital ne permet pas de calculer directement ces droits s'inscrivent bien dans le secteur informel. A ce titre, on distingue deux types d'artisanat relevant du secteur informel et distingués selon leur degré d'informalité.

1- Les entreprises qui payent la « patente », soit des entreprises dites « immatriculées » mais qui n'ayant pas une structure formelle suffisamment claire, sont considérées comme des entreprises artisanales informelles.

2- Les entreprises développant des activités ambulantes ou à domicile et qui ne sont pas immatriculées, sont considérées comme étant des entreprises artisanales par l'activité et encore plus informelles que les premières.

La solution consistant à baser la distinction sur l'existence ou non d'une déclaration appelle réflexion. En effet, quelle est la situation des artisans sans local fixe, ambulants ou qui travaillent dans la rue (mécaniciens et techniciens de réparation des motos (activité également non déclarée)) ? Le degré d'informalité dépend du contexte institutionnel, plus ou moins tolérant ou réglementé, et du degré de respect de la loi par les « actifs informels ». Ainsi les artisans qui payent la « patente » - la taxe municipale - peuvent être considérés comme moins "informels" que ceux qui sont ambulants et que l'on trouve dans le *Moukef*²⁷ cherchant du travail journalier et qui n'acquittent aucune taxe au titre de l'exercice d'une activité journalière ou même étalée sur plusieurs jours.

2.2. Modes d'organisation de l'artisanat, respect de la législation et relations à l'économie informelle.

Quel que soit le type d'artisanat, qu'il s'agisse de production ou de service ou d'art, on distingue, selon le lieu d'exercice d'activité, quatre types d'artisanats :

1- L'artisanat de production et de commerce : des unités qui produisent et qui vendent en même temps comme par exemple, des ébénistes, des forgerons qui produisent et commercialisent eux-mêmes leurs produits.

2- L'artisanat de commerce : il s'agit d'ateliers qui vendent des produits artisanaux sans les produire eux-mêmes mais qui interviendront, le cas échéant dans l'entretien comme par exemple un bijoutier ; en outre ils se différencient des bazaristes dans la mesure où ils ne sont pas

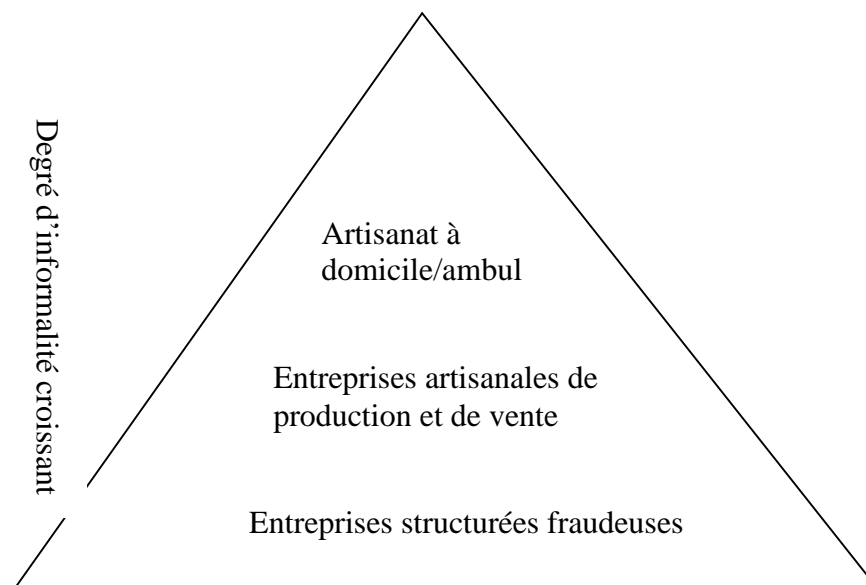
²⁷ Marché du travail traditionnel où la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi se fait en face-à-face. Une notion qu'on va développer dans les paragraphes à venir.

multi-produits et ne constituent pas de collections d'objet venant de différents fabricants artisanaux et autres.

3- L'artisanat à domicile : des unités placées dans les maisons qui produisent et vendent par circuit ou font de la sous-traitance aux autres unités de vente principalement des bazars. La fabrication des tapis à domicile est un exemple de ce type d'artisanat.

4- Artisanat ambulante : des artisans qui travaillent en plein air sans atelier fixe, mais sur un emplacement qui devient progressivement une « quasi-propriété » réservée à l'artisan en question. Ce type d'artisanat est constitué des mécaniciens, des vendeurs de sandwiches, de saucisses...

Le critère du respect de la loi, à une commune pour apprécier le comportement des entreprises informelles recouvre deux exigences distinctes : la légalité et l'observance de la réglementation sociale (enregistrement, droit du travail, assurances) et/ou fiscale (tenue d'une comptabilité, paiement des taxes et des impôts), à partir desquels se distinguent les quatre types d'activités présentées ci-dessus. De ce point de vue, l'artisanat à domicile échappe à toute légalité, tandis que les petites unités artisanales du premier type sont considérées comme légales, même en absence de la tenue d'une comptabilité. Ce qui amène à identifier un critère de degré d'informalité des entreprises et ce qui conduit à placer les entreprises structurées qui fraudent dans le bas de l'échelle, les entreprises artisanales au milieu de l'échelle et les individus qui travaillent à domicile ou de manière ambulante en haut de l'échelle de l'informalité.



3. Relations entre secteur formel et artisanat : Dualisme ou complémentarité ?

L'existence d'une séparation entre le secteur formel et le secteur informel se traduirait par le maintien de fortes disparités sur le marché du travail. L'emploi serait précaire au sein du secteur informel et serait protégé au sein du secteur formel qui requiert un « capital humain » différent.

Le dualisme entre les deux secteurs admet la possibilité de transferts de flux - réels et monétaires - d'un secteur à l'autre. Les transferts de biens et services entre les deux secteurs s'effectuent à l'initiative tant d'acteurs publics que privés. Les administrations publiques et les sociétés privées « formelles » font recours aux services et aux produits de l'artisanat pour plusieurs raisons :

- Main d'œuvre bon marché mise à disposition,
- Authenticité du produit artisanal qui renvoie à une tradition réputée
- Prix convenable des produits artisanaux.

De ce fait, le secteur formel participe et favorise le développement du secteur informel. Par exemple, des administrations font recours aux artisans dans l'exercice d'une tâche. De même, dans la loi sur les entreprises du bâtiment, l'entrepreneur doit déclarer trois maçons au moins pour avoir le droit d'exercer le métier. D'autre côté, le « monde formel » approvisionne l'informel en main-d'œuvre qualifiée : les écoles de FP forment des lauréats qui travaillent dans le secteur de l'artisanat par exemple. Donc, comment qualifier cette relation entre les deux secteurs : un dualisme tranché ou une complémentarité synergique ?

Dans le cas des biens et services, il existe des relations intersectorielles dans la mesure où les inputs du secteur informel proviennent, pour partie, du secteur formel. En effet, ce dernier approvisionne le secteur informel en machines (ex : scies et outils de sculpture de bois) et matières premières (ex : les différents tissus destinés au textile).

Si les externalités positives en termes de capital humain du secteur formel bénéficient peu au secteur informel, les marchés du travail ne sont pas strictement segmentés au point d'être étanches : la mobilité des travailleurs se manifeste tant du formel vers l'informel qu'à rebours mais

plus dans le premier sens que dans le second. Ainsi la mobilité professionnelle est plus marquée pour les salariés qui passent du secteur formel vers le secteur informel et deviennent, dans la plupart des cas, des indépendants.

Le secteur informel s'avère capable d'absorber une fraction du supplément de main d'œuvre estimée à quelque 300.000 nouveaux actifs par an au Maroc (**Adair**, 2005) pour occuper 39.0% de l'emploi non agricole (**Mejjati Alami**, 2006). Par conséquent, il est en mesure d'absorber une grande partie de population active.

Dans la mesure où le secteur informel s'avère complémentaire du secteur formel, il est appelé à perdurer comme un levier de croissance ou comme une armée de réserve. Or, dans le cas où le secteur informel est substituable, la formalisation de l'activité devrait être liée, en théorie tout du moins, à une capacité à engendrer un potentiel de croissance autonome. Dans cette perspective « vertueuse », la politique publique pourrait, à terme, tenter de formaliser le secteur sous des formes intermédiaires : par exemple, en instaurant un régime dérogatoire (déclaration simplifiée, pression fiscale allégée) aux règles légales qui régissent le secteur formel. Cela reviendrait à considérer l'unité de production artisanale, affublée de ces caractéristiques particulières, comme une entreprise particulière.

4. A la recherche d'une définition de l'artisanat marocain au regard de la distinction formel-informel.

De l'analyse qui précède, la taille de l'unité artisanale n'est pas apparue comme un critère de distinction efficace. Le fait de fixer la taille à moins de 10 travailleurs manuels n'est pas un critère pertinent du fait qu'on trouve des unités artisanales de plus de dix ouvriers.

En outre, selon la nature de l'activité on constate un chevauchement entre artisanat et commerce. Le recensement des artisans mené par le Secrétariat d'Etat Chargé de l'Artisanat considère le commerce de détail, la vente des produits secs, les bouchers, ..., comme des activités artisanales.

La vente des produits artisanaux peut être, à notre point de vue, considérée comme une activité artisanale puisque le vendeur peut entretenir artisanalement les produits (ex : changer de teinture des produits du fer forger ou de poterie, utilisation du vernis aux produits de bois...). Ce qui requiert une capacité de travail manuel compétente dans le domaine en question même si l'activité première est d'origine commerciale.

Ainsi on constate à Marrakech que chaque activité est régie par une institution socio-politique (*l'amine et le mohtassib*). Les activités commerciales sont aussi régies par ces institutions (*l'amine* des commerçants). Cela nous pousse à considérer les activités de vente des produits artisanaux comme des activités artisanales.

La définition de l'artisan devient, de ce fait, la personne qui exécute une activité artisanale principale ou secondaire dans une unité de production ou de vente de produits artisanaux relevant des institutions traditionnelles.

La non tenue de la comptabilité et l'absence de contrat de travail est un autre critère à prendre en considération. Dans le secteur de l'artisanat, seul l'engagement verbal compte dans les relations de travail et d'apprentissage.

De ce fait le secteur de l'artisanat, à notre avis, est défini par les critères suivants :

- Le non enregistrement des activités vis-à-vis des administrations et la non tenue de la comptabilité officielle et les déclarations qui en résultent. Or cela ne signifie pas l'absence des moyens et des méthodes de gestion. Les artisans pratiquent des méthodes de gestion traditionnelles basées sur le principe des recettes et dépenses. La non déclaration des profits et des bénéfices est un critère de définition.

- Le type de construction et de transmission des compétences : il se fait principalement par le recours à l'apprentissage sur le tas comme moyen de transmission de l'habileté professionnelle mais précisément, l'un des enjeux de cette thèse est d'analyser les « perturbations » engendrées par le développement de modalités formalisées de construction et de transmission des savoirs.

- Le degré d'attachement et le rôle assigné aux institutions sociopolitiques traditionnelles (*l'amine et le mohtassib*) peuvent être des critères de définition du secteur de l'artisanat au Maroc mais là encore, l'irruption de modalités formalisées de construction des compétences et d'organisation doit être pris en compte.

Le secteur regroupe l'ensemble des petites unités de production qui créent des emplois dédiés à un « art » repéré par les savoirs indispensables à l'élaboration des produits dont ils sont la manifestation. A ce titre, la taille de l'entreprise n'est pas un critère de définition de l'artisanat. Le statut dans la profession est diversifié puisqu'il recouvre des maîtres artisans indépendants, des ouvriers artisans, des aides familiaux et des apprentis...

Cette régulation interne du secteur nous permet de considérer, à ce stade, le secteur de l'artisanat comme étant un secteur traditionnel, différent en large partie du secteur informel dans la mesure où il dispose de règles explicites – ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elles soient coulées dans les formes du droit moderne - et appuyées sur des acteurs institutionnels aux fonctions reconnues par les pouvoirs publics, même si la tendance est à leur affaiblissement.

Ceci dit, dans la perspective typologique qui va être la nôtre dans cette thèse, il importe de souligner que la recherche d'une définition a priori de ce qui relèverait ou non du secteur informel ou formel au sein de l'artisanat marocain, au regard de critères externes tel que le degré de proximité avec la réglementation publique, diffère en large partie, de notre problématique : en effet, c'est sur la base d'une analyse fine des modalités de formation des compétences, de l'organisation interne des unités étudiées et des relations qu'elles entretiennent avec les institutions tant « traditionnelles » que « modernes », qu'il s'agira pour nous de révéler les différents « mondes de production » (Salais, 1993) auxquelles appartiennent les entreprises artisanales, par delà les définitions juridiques et/ou promues par les organisations internationales.

Section 2. Étude macro-sociale du secteur de l'artisanat au Maroc.

L'analyse du secteur de l'artisanat comme catégorie socioprofessionnelle et socio-productive aujourd'hui, recouvre d'autres constats si on se réfère à une approche historique du secteur. En effet, si on se base sur les configurations socioéconomiques des branches d'activité artisanales, plusieurs questions se posent : peut-on parler d'une classe sociale bien organisée qui aurait précédé l'état actuel des artisans ? Et quelles sont les caractéristiques des différentes configurations et corporations qui mettent en jeu les différents intervenants dans le secteur ?

1. L'artisanat marocain : histoire et identité socio-économique.

L'étude de l'histoire de l'artisanat a une grande importance pour savoir si l'artisanat actuel au Maroc est « *une survivance du passé qui n'a pas changé de forme, [ou] une pépinière d'entreprises capitalistes après changement de forme suivant le changement des conditions de production actuelle ou au contraire une forme de production spécifique ?* » (Jaeger, 1982, p.19). Cette approche historique permet de prendre en compte la division du travail et les rapports sociaux à l'intérieur de l'atelier. L'artisanat au Maroc se singularise par le rôle des institutions socio-politiques traditionnelles qui ont influencé la régulation des corporations et les modalités de création des savoirs.

1.1. Eléments d'histoire sur l'artisanat marocain.

« Dans la pensée d'Ibn khaldoun, « l'artisanat » fait référence à l'aspect technique et à la dimension cognitive de l'activité. Le mot « artisanat » doit, sans doute correspondre dans son usage au terme « d'art » ou de technique ». L'auteur parle d'aptitude à exercer un travail qui exige la maîtrise d'un savoir et d'un savoir-faire, c'est une science ('Ilm), mais également, un critère et une valeur qui permettent la détermination du niveau de développement d'une société donnée, c'est aussi un facteur de changement qui agit sur les structures sociales » (Zniber (1978), cité par Chikhaoui, 2002, p.21)

Il est à noter que les deux appellations des deux principaux acteurs : patron en *mâallem* et apprenti *mattâallem* confirment l'idée d'Ibn khaldoun concevant l'artisanat comme l'accès à une science ou du moins à un savoir constitué. Les deux termes se partagent la racine « îlm » qui signifie en arabe science, savoir, connaissances....

L'analyse historique est importante pour apprécier la portée des changements contemporains. En effet, on ne peut pas cerner la spécificité actuelle de l'artisanat sans chercher à préciser comment il a pu conserver ou non les formes institutionnelles et organisationnelles qui avaient été les siennes auparavant.

« L'essentiel des travaux entrepris pour élucider l'origine de l'artisanat marocain date du protectorat, ils portent par conséquent, l'empreinte de cette époque » (Chikhaoui, 2002, p.19). Ils ont pris la forme d'études descriptives et de rapports sur les activités artisanales dans le cadre de l'analyse de la vie des populations urbaines et rurales. L'existence des activités artisanales n'est pas considérée en soi, comme un élément significatif d'un mode de vie et d'une civilisation précise caractérisée par une culture spécifique, mais évaluée par rapport à d'autres activités notamment industrielles :

« Grâce à nos moyens de communication, aux facilités de transport, grâce aussi à l'appel varié et important d'une main d'œuvre abondante destinée à des travaux nouveaux, nous avons en face de nous, non plus des groupes plus ou moins prédestinés à telle ou telle fonction, mais de plus en plus une poussière d'individus assez hétérogènes que nous devons reclasser » [depuis leurs emplois artisanaux] (Ricard, 1924, cité par Chikhaoui, 2002, p. 85).

La recherche d'une explication des configurations actuelles du secteur de l'artisanat se trouve dans une histoire qui puise dans un passé lointain. En effet, la protection du secteur de l'artisanat par la politique « Alehtiraz »²⁸ au 19^{ième} siècle suivie par les Sultans du Maroc a favorisé un certain développement interne et, par conséquent, une certaine stabilité des artisans. Cela a

²⁸ Cette politique avait pour objectif de protéger la production nationale par l'interdiction de l'importation et même de l'entrée des produits européens au marché national.

favorisé en outre, l'épanouissement économique et commercial des populations des villes historiques qui s'adonnaient principalement aux métiers de l'artisanat.

Cela invite à se demander si on peut considérer l'artisanat comme un mode de production proto-industriel ? Au Maroc, et au début du 19^{ème} siècle, il y avait des corporations artisanales uniquement dans les grandes villes historiques comme Fès, Marrakech, Safi, Rabat et pouvait-on aller jusqu'à les considérer comme constitutive de la seule industrie émergente du pays ? ...

Or il est significatif que les traités conclus avec l'Europe et qui ont abrogé la politique de « Alehtiraz » ont été suivis d'un débordement du marché marocain par des produits européens plus fiables et moins chers, ce qui a entraîné un important mouvement de faillite d'activités artisanales. Ces évolutions faisaient suite à des épidémies et calamités qu'avait connues le Maroc aux 17^{ème} et 18^{ème} siècles et qui avaient déjà été sources de recul démographique et de déclin de l'activité économique, notamment agricole, ce qui avait été à l'origine d'un fort déclin de l'artisanat traditionnel surtout rural.

« Le choc sera encore plus violent avec l'installation du protectorat au Maroc. Le développement du machinisme aboutit à l'appauvrissement des larges couches rurales, la multiplication des souks ruraux au détriment des souks urbains et la marginalisation du Mohtassib laisse sans direction et sans contrôle efficace l'industrie et le commerce locaux » (J. Baldoui, (1951). ... *La fin des années 1930 marque, certes, chez les artisans marocains les limites d'une grande inquiétude, sinon d'une profonde détresse souligne P.Ricard. La crise s'est manifestée parfois, sous la forme de revendications véhémentes...* » (Chikhaoui, 2002, p.97).

Ainsi, les dumpings européens et asiatiques, l'adaptation de leurs produits au goût et à des besoins nouveaux de la clientèle achevèrent de plonger l'artisanat marocain tout entier dans le trouble, l'incertitude et l'amertume. Ce que **Elfaïz** (2002), confirme en notant que la conjoncture économique et sociale de la fin du siècle dernier, marquée par l'application des accords de libre – échange avec les puissances européennes et l'augmentation de la fiscalité de l'Etat a entraîné des mouvements de révolte des corporations artisanales (tanneurs, babouchiers, cordonniers...) à Marrakech.

Avec la phase de colonisation, l'irruption des activités industrielles va donner naissance à une classe capitaliste européenne qui s'installant au Maroc, va entraver le chemin vers l'expansion des activités artisanales. On peut dire de ce fait que si pour des auteurs européens (**Zarca** (1986), **Jaeger** (1982)), l'artisanat a favorisé la venue de l'ère industrielle capitaliste en Europe, au Maroc, les activités capitalistes se sont implantées directement, et l'artisanat a cherché à perdurer en gardant la forme qu'il avait auparavant, à savoir les institutions traditionnelles (*Fendek* :

corporation artisanale, *Amine* : institution sociopolitique qui traite les conflits et qui gère toute un branche d'activité, *Mohtassib* : une personne qui gère l'activité artisanale de toute une ville) et les rapports sociaux entre les différents partenaires à l'intérieur de l'atelier de production, comme nous allons voir dans les sections à venir.

Ainsi l'analyse de l'artisanat comme activité sociale doit être replacée, à chaque période étudiée, dans le cadre des relations tant internes – rapports entre les apprentis et les maîtres artisans par exemple – qu'externes – insertion des activités artisanales dans la division sociale du travail -, en considérant qu'historiquement, l'artisanat marocain est liée à une économie familiale et, au fil du temps, de plus en plus urbaine.

On rejoint ainsi des perspectives ouvertes par Max Weber puisque, lorsqu'il définit l'activité artisanale, il précise que « *Le second mode de transformation des matières premières, à d'autres fins que la satisfaction des besoins du ménages, est la production en vue de vendre les produits, c'est-à-dire l'artisanat* » (cité par **Zarca**, 1986, p.8). Sur cette base, il relie cette activité économique à une classe sociale qui, aujourd'hui encore, permettrait, à première vue, de caractériser assez bien le monde de l'artisanat au Maroc. « *Par travail artisanal nous entendons tout travail qualifié accompli dans quelque mesure que ce soit d'une façon spécialisée, en raison de la différenciation des tâches ou d'une spécialisation technique, par des travailleurs indépendants ou non, pour le compte d'un seigneur, d'une institution ou celui du travailleur lui-même* » (ibid.) : Ceci dit, comme on le verra, il faut tenir compte de la diversification des marchés qui, en quelque sorte, se substituent au « seigneur » pour contribuer à réguler des activités artisanales nettement plus diversifiées.

La place que tient le secteur de l'artisanat dans l'économie résulte d'une tradition protectrice vis à vis de régulations purement marchandes ou relevant à l'inverse de l'activité contrainte : cette posture trouve son origine dans une histoire lointaine. Au 19^e siècle, même au-delà, la politique de protection inaugurée par les sultans du Maroc, a eu pour objectif de protéger les artisans contre l'invasion de produits européens. Le Maroc n'avait pas d'industrie moderne et c'est la manufacture artisanale qui prédomine et de facto joue le rôle de la manufacture industrielle.

Les artisans ont clairement vu que l'entrée massive de produits européens conduisait à leur perte. C'est cette conscience collective qui leur a permis d'obtenir ces conditions plus protectrices de la part des dirigeants. Ce qui tend à prouver qu'à l'époque, s'exprimait une certaine classe sociale artisanale.

1.2. Peut-on parler de classe ou de forme sociale d'artisans ?

L'analyse de l'artisanat montre aujourd'hui, qu'il ne s'agit pas seulement d'individus balkanisés inscrits dans un monde informel ou d'une catégorie socioprofessionnelle isolée. Cette catégorie n'est pas dissociable des multiples imbrications sociales qui la caractérisent du fait qu'elle est confrontée à des nouveautés économiques modernes, à l'instar des catégories sociales au Maroc.

L'analyse sociologique nous invite cependant à considérer que la configuration de cette classe se trouve encore à un état embryonnaire : non seulement il n'y a pas de conflits internes entre différentes sous-catégories d'artisans mais en outre, il est difficile d'identifier une représentation collective des artisans, et on ne peut pas, de ce fait, parler d'un ou de mouvements sociaux structurés par les artisans eux-mêmes.

Une première différenciation interne distingue trois types de relations qu'on trouve dans la majorité des activités artisanales : L'indépendant travaille à son propre compte et vend les produits de son travail et non pas sa force de travail (mono-artisan). Le 2^{ème} artisan travaille pour le compte d'un investisseur appelé « *Mâallem Chkara* » ou « artisan du cartable »²⁹ et leur indépendance est donc limitée par le fait qu'il doit verser une redevance sur la vente de leurs produits à leur investisseur. La 3^{ème} catégorie est celle des ouvriers dont la maîtrise technique est reconnue comme celle des deux précédentes mais qui sont employés d'un patron dans des entreprises artisanales. Confrontés à la concurrence sur le marché, leur relation étant basée sur la recherche du profit. Les conditions de travail d'un salarié artisan, s'il est déclaré, sont en principe contrôlées par l'Etat mais dans les faits, elles sont souvent difficiles, en particulier dans les ateliers dont le patron est lui-même soumis à la pression d'un « artisan du cartable ». Celles d'un ouvrier non déclaré et celles d'un artisan indépendant échappent à tout contrôle et toute norme avec comme risque, le fait qu'elles puissent être fort dégradées en particulier pour les ouvriers non déclarés.

En terme administratif, les salariés déclarés bénéficient des avantages sociaux, alors que les artisans travaillent dans l'ombre de la réglementation et ne bénéficient ni d'assurance ni de retraite.

1.2.1. Division technique et sociale du travail dans l'entreprise artisanale.

Les travailleurs dans l'atelier artisanal –appelé généralement, « *mahal* »³⁰ - sont de trois catégories :

²⁹ Etienne Gérard utilise l'expression d' « artisan de la poche » (2005). L'appellation *Mâallem Chkara* est relative à ce que cet investisseur tient un cartable traditionnel, comme caisse mobile où il met de l'argent, des factures, des écritures comptables...

³⁰ *Mahal* vient du verbe « *halla* » c'est à dire entrer ; *mahal* désigne tout lieu qui subit l'action d'ouvrir. Ce qui donne le lieu ouvert ou occupé.

1- Le maître artisan *mâallem*, c'est le propriétaire de l'atelier (lieu et instruments de travail et matières premières). Il maîtrise toutes les étapes de production du métier appelé « *essanâa* ». D'un point de vue lexical, *mâallam* veut dire, dans une tradition littérale, « celui qui connaît ou dispose d'un savoir ». « *Ce terme de l'arabe dialectal marocain est issue du mot arabe standard muâallim (celui qui enseigne/ dispose d'un savoir)* » (Harrami, 2003, p.1).

Le *mâallem* supporte toutes les charges (eau, électricité,...) en cas de problème ou de négociation avec les fournisseurs, c'est lui qui intervient.

2- L'ouvrier artisan « *essnayîi* » c'est le compagnon du *mâallem*. Il maîtrise les opérations de production de telle manière qu'il a les mêmes qualifications que celles du patron. Par contre, il ne dispose pas des moyens de production pour travailler à son propre compte.

3- L'apprenti « *mattâallem* », celui qui apprend est en phase d'apprentissage, il constitue l'antonyme du terme *mâallem*. Généralement un jeune en bas âge et l'un des proches de la famille du *mâallem* ou du *snayîi* ou même des voisins.

L'analyse de la division technique du travail³¹ dans le secteur de l'artisanat est confrontée au flou de l'organisation. Nous ne trouvons pas dans les ateliers de production une division claire des travaux, a fortiori une parcellisation nette des tâches. Tous les apprentis exercent les mêmes tâches ou les mêmes opérations. Cela est à mettre en relation avec la nature des cycles de production au sein des ateliers. Le cycle de production diffère par sa durée, courte ou longue, selon les branches d'activité (par exemple : cycle court dans la menuiserie, cycle long dans la tannerie traditionnelle).

Cette division du travail est inhérente au mode de transmission de l'habileté. En effet le patron gère et le maître d'apprentissage apprend le métier aux jeunes. Ce qui a forcément donné une division technique de travail –particulière- entre les différents jeunes selon l'ancienneté et la maîtrise du métier acquise.

Cette situation perdure, même avec l'utilisation des machines, caractéristique de quelques branches d'activité de l'artisanat actuel, où on assiste à une mécanisation grandissante des processus de production. On constate que le maître artisan, qu'il soit patron ou salarié, accomplit les opérations les plus difficiles, sans les partager avec les autres apprentis. Ces derniers participent

³¹ « *La division technique du travail entre unités de production est telle qu'il existe des métiers. Et par métier, il faut entendre un corps constitué de techniques, de savoir faire, en vue de la production d'une gamme relativement restreinte de biens ou de services, qui ne s'acquièrent que dans le temps long et productif de l'expérience professionnelle* » (Zarca, op. Cite. p.11 &12).

aux opérations simples qui ne demandent pas d'habileté professionnelle. L'implication progressive au processus de travail ne se fait qu'en fonction de l'ancienneté.

Les ouvriers artisans sont considérés comme des pivots en l'absence du patron. Ils exécutent leurs tâches spécifiques et participent à celles du patron en cas d'accord explicite de ce dernier. Dans le cas des branches comme le textile, la mécanique ou la menuiserie, la clientèle peut parfois exiger l'intervention du patron lui-même ou du moins, sa présence pour l'exécution des tâches plus difficiles. En effet, compte tenu de l'exigence d'une très grande qualité du travail, la clientèle perdrait confiance vis à vis de l'atelier si le travail des ouvriers artisans ou apprentis était réalisé sans l'intervention ou la supervision du responsable.

1.2.2. Le rôle clé de l'apprentissage dans les rapports sociaux au sein de l'atelier artisanal.

Le rapport salarial industriel est largement déterminé par des facteurs institutionnels, certes variables selon les pays, mais qui renvoient à une combinaison de dimensions formalisées qui tiennent notamment au système de FP initiale, à l'organisation du travail qualifié dans l'entreprise, à la régulation collective du lien de travail et à la structuration de l'autorité au sein de l'entreprise (**Hanchane et Nohara, 2003**). L'emploi est alors défini à partir d'une qualification inscrite dans une relation salariale fortement institutionnalisée. Lorsque la formation professionnelle³² s'avère être un moyen privilégié pour assurer une forte homogénéité des ouvriers qualifiés, l'emploi est géré majoritairement dans le cadre d'un marché professionnel.

Plus particulièrement dans les branches d'activité de l'artisanat traditionnel, l'entrée dans l'entreprise se fait au bas de l'échelle par l'apprentissage du métier dans les ateliers en tant que *matâallem*. L'appropriation progressive des savoirs et la preuve sur le tas de son adaptation aux différentes tâches à accomplir constituent les moyens tangibles de promotion et de progression de la rémunération avant d'être reconnu comme étant un *snayîi* et par la suite un *mâallem*. C'est donc un accès par le bas de la hiérarchie des rangs et des savoirs qui ouvre sur le schéma de progression linéaire suivant : *matâallem* → *snayîi* → *mâallem*.

Le travail dans le marché artisanal se fait de manière coopérative, avec des qualifications qui d'un individu à l'autre, sont assez proches et parfois même similaire à tous les individus protagonistes de la production de l'atelier. La différence la plus radicale s'établit entre le patron et l'apprenti qui va acquérir très progressivement une ancienneté reconnue, même s'il disposait

³² Le marché du travail marocain, a commencé récemment à professionnaliser les études et les diplômes. La création des centres de FP de plusieurs niveaux et les instituts de technologies appliquées (bac +2) ont y la preuve.

initialement d'un diplôme professionnel : en tout état de cause, même diplômé, l'ouvrier exécute les mêmes tâches qu'un apprenti débutant lors de sa première entrée à l'entreprise.

Dans le cas de l'apprentissage sur le tas, on distingue trois dimensions qui sont autant d'étapes :

i. Dimension 1 : Utilisation des apprentis de la famille et des voisins les plus proches. Le rapport n'est pas seulement de transmission des habiletés mais aussi un processus d'éducation par lequel le patron peut aller jusqu'à intervenir dans la vie privée des apprentis. En principe, « *L'accès à la corporation était (jusqu'au début du vingtième siècle au moins) libre. Mais, en réalité, le personnel de chaque entreprise était formé de gens appartenant aux mêmes familles. Dans la société marocaine de jadis, le fils héritait souvent de la profession de son père* » (**Kinanah**, p.177, cité par **E. Gérard**, p.170). De même, **B. Zarca** (p.15) note que « *L'artisanat recrute ses agents parmi les enfants de familles où le rapport de domination –dépendance parent / enfants est homologue au rapport de domination- dépendance maître/apprenti* ». En effet, au Maroc, Le secteur informel « *se caractérise par la prédominance de l'auto emploi, mais aussi par des associations de risque, le travail à domicile des femmes, des aides familiaux, des apprentis, de la pluri-activité* » (**Mejjati Alami**, 2006, p.437).

ii. Dimension 2 : L'intégration à l'entreprise et la bonne relation avec les autres collègues au travail s'impose comme condition nécessaire qui facilite le processus d'apprentissage. C'est une intégration particulière puisqu'elle a comme objectif briser la fierté des apprentis (**Harrami**, 2003). En échange du savoir-faire et des techniques qui lui sont transmis dans le cours de l'apprentissage, l'apprenti doit montrer une stricte obéissance et une soumission hiérarchique à l'égard des artisans appartenant à des classes d'âge plus avancées. « *L'on estime que pour assurer un apprentissage efficient, l'apprenti doit d'abord apprendre la discipline et le respect des aînés. Et pour atteindre ce but, il doit exécuter des tâches, qualifiées de dépréciatives, qui ont peu de rapports avec le métier : courses, nettoyage de l'atelier, etc. il doit également subir des humiliations verbales des anciens de l'atelier (matâallam-s, snayî-s, etc.) : insultes, recours à des qualificatifs minoratifs*» (**Harrami**, 2003, p.77).

iii. Dimension 3 : Avec l'ancienneté, l'apprenti devient un ouvrier artisan *snayî* et à partir de cette phase, il peut exercer le métier d'un maître d'apprentissage. Il peut l'exercer soit en restant dans la même unité de production, soit en passant dans un autre atelier. Cette phase se caractérise par une croissance de la qualification par l'exercice autonome des activités, bien qu'elle se fasse sous la dépendance directe d'un patron ou d'un investisseur dans le domaine. Ce patron est lui-

même un travailleur qualifié ; il participe au travail de production et le coordonne ; il gère l'unité de production dont il est le propriétaire. Le rapport entre le maître d'apprentissage et le patron ou entre le patron et l'ouvrier artisan se caractérise évidemment par une différence de rémunération. Propriétaire du capital et du local ainsi que des instruments de production, le patron est rémunéré à ce titre ainsi que pour son propre travail de production.

1.2.3. Les formes sociales de l'artisanat se différencient selon le type de rapports entretenus avec la clientèle.

On distingue l'artisan qui produit directement pour le marché et celui qui produit à la commande. Une autre distinction se fait sur la base du lieu de production. L'artisan produit soit dans un local à usage professionnel, soit à son domicile.

L'unité artisanale qui produit directement pour le marché définit elle-même le programme de production, la « gamme » et les caractéristiques techniques de ses produits. L'artisan tient compte des ventes réalisées sur le marché -qui se réalisent le plus souvent sur un marché local³³-, et donc de la demande passée et présente, pour programmer sa production à venir.

Les unités de production artisanales qui produisent directement pour le marché local sont, dans la majorité, des unités de production de biens de consommation finale. Il s'agit en effet de l'artisanat de l'alimentation³⁴ dont la production est destinée à une consommation quotidienne. Les stocks sont faibles et les prévisions de chiffre d'affaires sont sans risque.

Le travail à la commande constitue dans la plupart des cas, la norme dominante dans l'artisanat. La commande³⁵ des biens de consommation finale ou intermédiaire est destinée aux entreprises (hôtels, maison d'hôte) aux administrations et aux Bazaristes (tous types de produits), ou aux particuliers.

Faisant abstraction du lieu de production, on distingue deux types de commandes : une commande de produits finis qui peuvent être vendus par d'autres entreprises ; une commande de

³³ La notion d'exportation par l'artisan lui-même est quasiment absente ; le réseau et la sous-traitance s'imposent comme les seuls moyens d'écoulement des produits sur le marché international.

³⁴ La production alimentaire est considérée comme une activité artisanale ex : fours et cafés traditionnels, préparation et vente des fruits secs, de chips, de beignets ...

³⁵ La commande dans le secteur de l'artisanat se fait directement entre le client et l'artisan à la condition d'une petite avance monétaire, à hauteur d'un quart ou un tiers du prix à payer.

produits vendus après modification (réparation ou décoration), qui peut s'assimiler à une commande de produits semi-finis.

La sous-traitance est prépondérante surtout dans le domaine du bâtiment ou des services dans lesquels l'entreprise artisanale intervient entre l'entreprise maître d'ouvrage et le client³⁶.

Afin de récapituler les différentes formes sociales d'organisation de l'artisanat, nous nous sommes appuyé sur les travaux de Zarca. Cette distinction est basée sur l'accès au marché, le lieu de travail, le capital... Il en résulte la typologie suivante dans le contexte marocain :

1- L'artisanat à domicile rassemble plusieurs activités surtout de type féminin comme la broderie et le tissage ou encore des services tels que les tatouages (au henné...), la peinture à goudron traditionnel sur poterie.... Dans ce type d'artisanat, les clients sont en partie au moins les membres de la famille (auto-consommation);

2- L'artisanat de domicile à domicile repose: sur des circuits directs d'échange entre domiciles d'une même localité (ou quartier) le plus souvent sans passage par le marché. Les clients sont des personnes voisines ou de la cité. Mais cette activité ne sort pas du cadre du domicile. Ce type d'artisanat s'est développé en donnant naissance à l'artisanat ambulant permettant l'échange entre des tribus lointaines.

3- Avec la naissance du souk comme lieu de rencontre de l'offre et de la demande, l'artisan produit directement pour le marché. Aujourd'hui, on trouve des artisans qui exercent leur métier dans une boutique à partir de leur domicile, en ménageant une autre ouverture sur une ruelle marchande. C'est le témoignage du passage de l'artisanat à domicile à une forme marchande où les produits sont destinés à être vendus directement sur le marché. Ce mouvement a donné naissance à ce que les artisans appellent *fendek*, une forme de caravansérail, qui rassemble une certaine corporation formée d'artisans du même métier.

Le développement de l'artisanat marchand invite à distinguer plus finement entre :

a- Les artisans qui produisent à la commande directe du consommateur final (comme les hôtels, les maisons d'hôte...)

b- Les artisans qui produisent à la commande des marchands revendeurs. Dans ce cas comme dans le précédent, il s'agit d'une libre production ou d'un travail à façon pour le compte d'une clientèle. Cette conception a donné favorisé la naissance et le développement des bazaristes.

³⁶ Exemple des entreprises font la peinture la menuiserie pour le compte des entreprises des grands ouvrages de construction et de bâtiment.

c- Les bazars se sont développés notamment avec le tourisme qui a conduits les bazaristes à acquérir des collections de divers produits, chacun pouvant provenir de différents artisans : l'achat des produits artisanaux est réalisé en vue de la revente soit aux touristes étrangers ou locaux, soit aux particuliers collectionneurs.

De ces analyses qui précèdent, de la faible division technique et sociale du travail dans l'entreprise artisanale.

Le rôle clé de l'apprentissage dans les rapports sociaux au sein de l'atelier artisanal.

Les formes sociales de l'artisanat se différencient selon le type de rapports entretenus avec la clientèle.

1.3. Le rôle des institutions dans le fonctionnement du secteur de l'artisanat.

L'artisanat est doté de plusieurs institutions traditionnelles qui assurent une régulation propre au secteur. *L'amine* et le *methesseb* (*mohtassib* en arabe classique) sont parmi les principales institutions socio-politiques traditionnelles qui interviennent dans toutes les branches d'activité et métiers du secteur de l'artisanat. Une autre institution traditionnelle qui assure l'intermédiation entre l'offre et la demande s'appelle *moukef* : il s'agit d'un marché traditionnel où tout artisan, muni de ses moyens de production, est en attente d'une demande de transaction.

1.3.1. Naissance des institutions socio-politiques au Maroc.

Au Maroc, en l'absence d'instances étatiques structurées dans le champ économique, prédominaient des corporations qui ont donné naissance à des institutions sociopolitiques qui de facto fabriquaient la loi en vue de bien gérer les hommes et les métiers. « *Il existait au Maroc avant l'installation du protectorat, deux types de corporations : les corporations de production et les corporations de commercialisation. Les premières regroupaient les artisans qui exerçaient le même métier, les secondes étaient réservées à des commerçants spécialisés dans la vente d'un produit déterminé* ». (Chikhaoui, 2002, p.118). Les corporations de productions artisanales s'appellent *hanta*.

Avec l'Islam était progressivement apparue l'organisation corporative de la « *Hisba* » : institution d'inspiration religieuse au départ, la *hisba* deviendra politique et son représentant aura comme tâche la police économique, le contrôle des prix et la répression des fraudes ainsi que la surveillance des corporations. Ainsi note G. Baumont, (1949, p.14-15), « *En ce qui concerne ses*

principes organiques, la corporation musulmane a pour base la coutume ou Orf³⁷ ou encore constitution (destour). Cette coutume repose sur trois éléments :

- *la notion du juste prix avec comme corollaires : la réprobation de l'usure, la grève en cas d'insuffisance de prix,*
 - *le bon travail, qui entraîne la garde jalouse des secrets de fabrication.*
- *Le chef ou « naquib » devenu l'amine après le XII^e siècle ».*

Tout le système des corporations du secteur de l'artisanat est placé sous la tutelle d'une seule personnalité qu'on trouve dans chaque ville : le *mohtassib*. Celui-ci constitue la pièce maîtresse de l'installation corporative, « *Sur ordre de sultan, le muhtassib divisait ou intégrait les corporations les unes dans les autres, suivant les circonstances politiques et suivant leurs effectifs et leur potentiel économique* » (Kinanah, 2002 :175, cité en bas de page par E.Gérard, 2005, p.169). En effet, il est directement nommé par dahir³⁸ et entièrement responsable du respect des normes relatives à la qualité, aux prix, aux unités de poids et de mesures, aux conditions du travail et de rémunération.

En cas de fraude, le *mohtassib* disposait du pouvoir judiciaire et exécutif : il pouvait prononcer des peines d'emprisonnement, d'amendes ou de bastonnades. Le fraudeur pouvait être aussi publiquement dénoncé et humilié. Il n'existait pas d'appel des jugements du *mohtassib*. Il bénéficiait d'un grand respect de la part des artisans ; cette autorité émanait du fait que son jugement ne pouvait faire l'objet d'un appel devant d'autres instances judiciaires. A l'égard des corporations, c'est le *mohtassib* qui y régulaient l'exercice du pouvoir et des responsabilités, en reconnaissant leurs experts, en établissant les relations avec les instances de leur administration interne et en veillant à la stabilité du règlement intérieur du secteur de l'artisanat dans la ville où il était nommé.

L'instauration de *l'amine* comme institution organique parmi les artisans a eu pour objectif de veiller à un respect du métier et des normes de la corporation artisanale de chaque branche d'activité de son ressort. *L'amine* est depuis l'organe exécutif qui représente et dirige la corporation et veille à l'exécution des décisions du groupe. Il veille sur l'application des normes régissant les rapports entre artisans et entre artisans et particuliers. Il intervient également dans la conciliation et la résolution des conflits qui surgissent entre artisans ou entre artisans et clients, « *Les amin's, représentants d'artisans regroupés selon leur profession, n'ont plus guère pour rôle que de régler*

³⁷ *L'orf* est une tradition coutumière dans le temps dans une province précise, elle tient sa force de l'acceptation et de l'approbation de ceux qui l'appliquent (Jean-Louis Gazzaniga, 1998). C'est une loi non écrite qui s'inspire d'une convention implicite de ceux qui y sont assujettis, à leur propre gré, et qui par leur comportement, l'ayant suivi pendant une durée de temps suffisante lui donnent ainsi force et pouvoir de droit (Ferrière, 1769). In A. Ettaleb, Précis des principes fondamentaux de la loi et du droit. 2005 ed. Maarifa Marrakech. p.51.

³⁸ Dahir : décret du roi, pour organiser une législation, une fonction....

les litiges entre artisans- lorsque eux- mêmes ne choisissent pas de porter aussitôt leur différend devant le tribunal- et non plu tant celui de garantir la qualité des produits fabriqués et de veiller à l'application des règlements coutumiers de fabrication » (Kinanah, 2002 : 176, noté par Gérard, 2005, p.168).

L'amine est élu par le conseil des notables de la corporation, seuls les maîtres artisans participent à l'élection. Cette élection était, toutefois, soumise à la ratification du pouvoir central qui, par le biais du *mohtassib* pouvait refuser le candidat proposé par la corporation. Après l'élection de dernier, et en cas d'absence pour n'importe quel motif, c'est son « *khlifa* » un autre maître artisan désigné le même jour que *l'amine*, qui prend la charge de la direction de la corporation. Il est à noter que l'ensemble des « *Omanas* » (pluriel d'un *Amine*) de chaque ville, étaient sous le contrôle direct du *Mohtassib*. Ces deux institutions travaillaient ensemble pour assurer l'organisation et la conduite des activités artisanales, ainsi elles s'attachaient à assurer la continuité de l'application des règles et des habitudes dans chaque branche d'activité. De même, elles contribuaient au respect de la hiérarchisation des relations et aux rapports sociaux au sein de l'atelier et par conséquent à assurer une stabilité basée sur un monde domestique fait de proximité relationnelle.

1.3.2. L'identité professionnelle et l'exercice du droit de propriété : deux priorités de l'Amine et du Mohtassib.

L'inscription dans un monde de production est constitutive d'une identité professionnelle, notamment sur la base de conventions professionnelles et des compétences productives. « *Pour ce faire, chaque personne doit être doté de compétences, s'appuyer sur des ressources et mobiliser des conventions, les unes et les autres propres au monde considéré » (Salais et Storper, 1993. p.22.).* De prime abord, deux mondes doivent être distingués : l'un professionnel caractérise les lauréats de la FP formelle, tandis que l'autre relève d'un monde domestique relatif à l'apprentissage sur le tas. L'identité des artisans à Marrakech est forgée par des repères et des actes identitaires relevant en fait de dimensions assez hétérogènes : 1- un niveau d'étude dans l'ensemble assez faible, 2- une habilité manuelle et une qualité artistique témoignant de la maîtrise du métier, 3- l'appartenance à un milieu social majoritairement défavorisé.

Ce sont les instances traditionnelles qui sont censées produire les règles de conduite communes indispensables à l'émergence d'un ethos professionnel partagé, constitutif d'une de métier identité durable. En effet, « *the maintenance of craft norms was ultimately the responsibility of the muhtasib, who worked through the amin, directly supporting his decisions. Thus the guild*

*functioned as a medium for government control of craftsmen, but also as a source of protection for them against government exploitation. The crucial link was that between the **muhtasib** and the **amin** » (Miner, 1973, p.19). Par ailleurs l'apprentissage sur le tas joue un rôle considérable comme moyen de conservation des règles techniques du métier et d'un héritage artisanal parfois ancestral. (Voir encadré n°3. ci-après).*

Encadré n°3. L'adage populaire et la transmission identitaire de l'activité artisanale.

L'adage populaire (J. Schumpeter, 1942) est un moyen qui soutient la transmission intergénérationnelle des métiers de l'artisanat dans les pays en voie de développement. Plus largement, on peut considérer que ce phénomène a été (est) un moyen de conforter le lien social. On trouve ainsi, à Marrakech et partout au Maroc un ensemble de proverbes qui incarnent cette réalité. Ces proverbes touchent spécifiquement les métiers de l'artisanat, témoignant ainsi de la prégnance de l'artisanat dans la vie sociale ; en retour, ils contribuent à maintenir ou renforcer l'identité propre à une catégorie socioprofessionnelle spécifique, en l'occurrence artisanale.

«**Apprends le métier de ton père ou tu risques d'être conquis** » (**harfat bouk l'yrhalbouk**) atteste du rôle traditionnel de l'apprentissage du métier comme moyen de transmission des connaissances et de l'habileté professionnelle du père en fils. En même temps, ce processus social légitime l'apprentissage sur le tas comme modalité privilégiée de formation des compétences dans le secteur.

«**Un métier entre les mains est mieux qu'un héritage** », (**harfat liddin hsan mn mal ljadin**) : cette phrase promeut l'apprentissage d'un métier comme moyen légitime et efficace d'enrichissement, plus qu'en soit la détention d'une richesse d'origine parentale. Ce patrimoine commun, par delà les époques et les fortunes initiales valorise les avantages des métiers artisanaux et favorise la conservation de l'identité des artisans.

«**Le métier s'il ne t'enrichit pas ; il te permet de vivre modestement et même il peut te prolonger la vie** » (**essanâa ila ma rnat tastar wakila tzid f laâmar**) : cette formule souligne l'importance du métier comme moyen sinon de vivre aisément, du moins de subvenir aux besoins de la vie quotidienne. Se voulant être aussi un moyen d'incitation à développer une vie spirituelle, l'apprentissage d'un métier est censé favoriser une plus longue durée de vie si longtemps. De ce fait, les artisans ne considèrent pas les règles du travail comme une propriété individuelle. La créativité artisanale est l'apanage de tous les artisans. Cette culture propre à cette catégorie socioprofessionnelle forge une identité particulière au sein d'un monde social aujourd'hui plus diversifié en terme catégoriel.

Ainsi les traditions ont des effets sur la continuité économique et politique de l'activité artisanale. En effet, comme c'est le cas dans toutes les sociétés africaines, l'attachement à la tradition soutient le maintien et parfois la renaissance des activités artisanales. Economiquement, quelques produits artisanaux se trouvent trop demandés pendant quelques périodes de l'année. C'est ainsi pendant le ramadan, la demande des produits de poterie qui servent de soupière, bols, assiettes... augmente. Les recettes des artisans –potiers pendant ce mois peuvent couvrir les charges fixes à supporter plusieurs mois à venir.

Le recours aux activités artisanales devient un des éléments essentiels de traditions privées et collectives à l'occasion des fêtes religieuses (Habit traditionnel dans la fête de l'*Aid*, la nuit de noce, la circoncision...) et nationales (fêtes officielles...) : en de telles circonstances, l'habit en djellaba pour les hommes s'est imposé non seulement comme une tradition mais aussi comme un rite. Cet attachement donne une légitimité et un marché à la production artisanale de vêtements traditionnels. De même, les activités de coiffure et

d'esthétique pour les femmes à l'occasion des fêtes de mariage et religieuses sont devenues une condition nécessaire pour y participer dignement.

A l'égard de la spécialisation, les artisans ont coutume de dire que la diversification des métiers artisanaux est source de perte de bénéfices et de maîtrise du métier : « *sept métiers et le revenu est perdu* », (*sbaâ snaya's o rzek dayeâ*).

Plus généralement, l'identité professionnelle repose en particulier sur les compétences fondamentales qui assurent la qualification des membres de cette profession. « *Ces compétences sont distribuées dans des réseaux professionnels et c'est le maintien par la dynamique professionnelle collective de cet ensemble de compétences, par delà l'évolution des techniques et du marché, qui permet la pérennisation de la profession* » (Allaire, 2006, p.289). Or si la compétence fondamentale de l'artisanat traditionnel est originellement la maîtrise du métier acquise sur le tas, elle-même inscrite dans respect des rapports sociaux établis de longue date dans chaque corporation, l'artisanat d'aujourd'hui a subi des influences de son environnement économique et social au point de mettre en question le monopole de l'apprentissage traditionnel pour forger l'identité collective. C'est dans ce contexte que l'apparition d'une FP formelle, attestée par des diplômes reconnus par les autorités publiques, peut entailler la prééminence de l'acquisition traditionnelle du métier en établissant des voies d'accès aux compétences qui peuvent être d'autant plus concurrentes qu'elle sont ouvertes à d'autres techniques de production, associées à des outillages ou des standards de production plus performants. C'est du moins l'une des questions centrales de cette thèse (voir tableau suivant).

Tableau 5. Formations professionnelles et construction identitaire des artisans.

Identité des artisans à Marrakech.	Par apprentissage sur le tas	Par FP formelle
Accès à la formation	Famille et réseaux	Orientation professionnelle dans le cadre scolaire
Acquisition des compétences	Sur le tas	Formation structurée autour d'un programme
Horizon temporel	Ensemble d'une vie professionnelle	Dépendante de la durée d'un contrat de travail
Développement de la maîtrise et de l'identité professionnelles	En situation de travail et par défaut à l'occasion d'un changement d'atelier)	Mobilités dans le cadre d'un marché professionnel en référence aux formations
Instance de régulation	<i>L'amine et le Mohtassib.</i>	Les institutions publiques qui structurent l'espace professionnel (de formation notamment)
Règles	Domestiques (par la coutume)	Professionnelles (compromis entre une tradition et des règles formalisées)

En outre, le secteur de l'artisanat est devenu aujourd'hui un espace privilégié de mise en cause et même de violation des droits de propriété. Le principe non respecté concerne l'exclusivité des modèles des produits artisanaux. En effet, l'artisan est nécessairement une sorte d'inventeur au quotidien sachant que pour autant, il ne jouit pas des droits et obligations attendant à sa créativité technique et/ou artistique. Une fois le produit sur le marché, les autres artisans sont en mesure de le concurrencer avec ne serait-ce qu'un tout petit changement de design ou de couleur.

Les causes de cette absence de protection se résument en trois points principaux :

- Le taux élevé d'imitation dû à la proximité géographique entre les unités de production.
- Le travail des artisans très peu éduqués et même souvent analphabètes, dont l'objectif se limite souvent à l'augmentation à court terme des bénéfices sans attacher d'importance à la valeur culturelle des nouveaux objets ou services.
- Les nouveaux produits présentés aux bazaristes sont nécessairement plus chers. Pour en faire diminuer le prix, ces derniers achètent un échantillon et le transmettent à d'autres artisans sous-traitants afin qu'ils le produisent en grande quantité, ce qui force les autres artisans, notamment les innovateurs, à diminuer le prix et de ce fait leurs marges bénéficiaires, quels qu'aient pu être leurs investissements initiaux.

A terme, si le secteur veut concilier tradition et modernité, *l'amine et le mohtassib* doivent intervenir pour préserver les droits de propriété des artisans en assurant la protection des innovations – sous forme de brevets ? - et de l'invention artistique sous forme de droits à la propriété intellectuelle.

1.4. Les particularités de la gestion et du financement de l'unité artisanale.

A priori les artisans sont des travailleurs indépendants qui sont censés bénéficier d'une large autonomie. En réalité, co-existent plusieurs figures de gestionnaires qui partagent le fait d'être soumise à de fortes contraintes.

1.4.1. Poids de la finance locale et « vol des métiers ».

A ce stade de l'analyse on présentera les caractéristiques de la gestion d'une unité artisanale et le mode de financement qui en résulte.

La gérance libre diffère d'un secteur à l'autre pour prendre plusieurs formes. De prime abord, la gérance des ateliers de production des produits se différencie de celle des services.

Dans l'exemple des cafés et des restaurants où la gérance est donnée à un patron en contre partie d'une rente annuelle ou mensuelle, le gérant de l'unité de production se transforme en *Mâallem chkara*, une personne sans savoir artisanal qui place ses capitaux dans le domaine. Il investit dans le secteur par l'achat ou la location³⁹ d'un local, par l'achat des moyens de production, et par le recrutement des ouvriers artisans qui maîtrisent le métier. « *Les maâlem's « de la poche », à l'origine d'une concurrence exacerbée, renforcent a contrario cette conception partagée du savoir des « vrais » maîtres artisans : en opposition à eux, ces derniers ne devraient en effet leur maîtrise technique qui à leur prédisposition à réaliser des objets de qualité supérieure, ainsi qu'à leur opiniâtreté dans l'apprentissage continu... » (Gérard, 2005, p.173),*

Ainsi le fait d'avoir un capital financier donne le droit à ces *Mâallem chkara* d'intégrer le métier ou la branche d'activité. En effet, **Harrami** (p.11) distingue entre deux stratégies d'intégration du métier, tout en les considérant comme un « vol des savoirs du métier » :

- « *La stratégie dite « vol des savoirs du métier » (sarqat sanâa) consiste à faire mâalem chkara pendant une période en embauchant un snayîi auprès de qui se fera l'apprentissage d'un métier pour cesser par la suite d'être mâallam chkara et devenir mâallam snayîi ».*
- La seconde procédure se caractérise par le fait que le *mâallem chkara* n'est pas motivée par l'apprentissage du métier. Ce qui l'intéresse est la rentabilité financière de l'atelier. Cette catégorie est composée généralement d'employés du privé ou du public qui font des économies et les placent dans le secteur de l'artisanat. « *Celui-ci cède [laisse] les aspects nécessitant les savoirs techniques à des ouvriers snayîi-s qui travaillent pour lui et s'occupe de la gestion de la production et la commercialisation des produits. Il arrive parfois qu'il confie toute la gestion (technique, commerciale, etc.) à un ouvrier snayîi ou un associé mâallem snayîi. Cette modalité donne naissance à une sous-catégorie de mâallam-s, stigmatisés dans le milieu des artisans : les mâallam-s chkara-s. Ceux-ci sont généralement présentés comme des éléments de désordre au sein du secteur» (Harrami, 2002, p.11).*

1.4.2. Les contraintes de l'entreprise artisanale et le faible horizon en terme d'investissement.

³⁹ La ville de Marrakech se singularise par une forme de bail reconductible particulier appelé « Errahn ». C'est le fait de louer un local moyennant une grande somme forfaitaire versée en début de bail au propriétaire et remboursée au locataire en fin de contrat généralement annuel, en plus d'une annuité qui couvre la somme des mensualités versée elle aussi en début du contrat. En outre, ce type de contrat prend la forme d'un contrat de prêt certifié par les autorités locales, car cette modalité d'Errahan ne figure pas dans la législation des obligations et des contrats. Dans le cas d'un local commercial, cette modalité est appelée « achat de la clef ». L'avantage pour le locataire c'est que la somme des mensualités est faible par rapport à ce qui est pratiqué sur le marché dans le cas d'un contrat de location normale.

En plus du faible niveau de formation des chefs d'unité et de la main d'œuvre même si, comparativement à d'autres segments de la population active, la situation est moins défavorable, on distingue deux types de contraintes, internes et externes.

1.4.2.1. Les contraintes internes : entre famille et usure.

Les entreprises artisanales sont caractérisées par une absence de structuration, que ce soit au niveau de l'administration ou au niveau de l'exploitation/production. Comme nous l'avons vu auparavant, rares sont les entreprises qui ont une comptabilité formelle; souvent le *maâllem* est le gérant de son affaire malgré son niveau d'instruction généralement faible. Le caractère familial de l'entreprise artisanale limite son développement, compte tenu d'un faible recours au réseau bancaire et d'un faible recours aux différents salariats hors de la famille. En effet, en 1995, environ 3,4 millions de personnes dirigeaient une affaire familiale qu'elles avaient créée (66,1%), héritée (26,8%) ou reprise (7,1%), dont 678000 femmes (19,9%). 16,6% des citoyens investissent dans l'artisanat contre 13,6% des ruraux alors que le recours aux réseaux bancaires n'est que de 2% (**Doudich**, 1995).

La faiblesse de l'innovation constitue un frein supplémentaire pour l'offre de produits de qualité qui peuvent répondre aux goûts évolutifs et aux exigences de consommateurs de plus en plus diversifiées avec notamment le développement du tourisme. Une partie des artisans emploie des techniques de production archaïques qui ne leur permettent pas d'atteindre une production en quantité suffisante, leur permettant de dégager une valeur ajoutée pouvant favoriser la constitution de fonds de financement nécessaires au développement de leur exploitation. La faible dotation en facteurs de production est l'une des entraves à la réalisation d'économies d'échelle et de gains de productivité.

Les *mâallem chkara* bénéficient de l'absence ou du faible recours des artisans au financement bancaire, du fait que les entreprises artisanales sont incapables de fournir les garanties exigées par la banque, sachant qu'il s'agit le plus souvent d'ateliers qui ne sont même pas patentés. De ce fait, ils n'ont pas la qualité de commerçant attestée par l'inscription au registre de commerce. Ces entreprises restent donc enfermées dans des méthodes de financement qui ne permettent pas de franchir des seuils significatifs en terme de valeur ajoutée et d'investissements sur le matériel et les qualifications.

1.4.2.2. Les contraintes externes : reproduction plutôt qu'initiative.

Le secteur de l'artisanat n'a pas pu implanter un système d'information capable de révéler ses potentialités et ainsi de rendre plus attractif l'investissement dans ses activités. Ce manque d'information fait que le secteur de l'artisanat est mal connu par les investisseurs et ceci empêche les banques d'avoir une visibilité suffisante des potentialités des projets susceptibles d'être financés.

Ce manque de financement⁴⁰, on l'a vu, pousse les unités artisanales à recourir aux fonds propres de la famille ou des amis, des banquiers clandestins ou des usuriers, ce qui contribue à enfermer les artisans dans une simple reproduction de l'existant.

La commercialisation des produits artisanaux souffrent de l'absence d'une approche marketing de nature à ouvrir de nouveaux marchés. La faiblesse des structures professionnelles et l'inexistence d'agents économiques capables de prendre en charge efficacement la dimension commerciale du secteur assurent la domination d'une culture traditionnelle qui consiste à vendre ce qui est produit et non à produire ce qui se vend (**Chikhaoui**, 2006). En d'autres termes, on constate souvent un faible rapport qualité/ prix et une insuffisance des efforts pour la conquête des nouveaux marchés au détriment d'une augmentation des chances de faire face à une concurrence internationale croissante sur le marché du tourisme – dont dépend fortement l'artisanat – compte tenu de l'apparition de nouvelles destinations possibles pour la clientèle étrangère.

A ce stade, cette analyse des contraintes internes et externes donne un aperçu de la faible pénétration des mondes marchand et industriel qui peuvent contribuer à réguler le secteur, ce qui fait que ce dernier reste attaché, de plusieurs points de vue, à un monde avant tout domestique

1.5. La sous-traitance comme modalité de structuration de l'artisanat.

La sous-traitance est une forme de production qui contribue à développer l'artisanat à domicile. Dans les cas où prédomine l'informel et où on ne respecte pas les procédures formelles liées aux contrats de sous-traitance, on peut qualifier cette méthode de « réseaux ».

1.5.1. Artisanat et indépendance socioéconomique.

L'ancienneté confère une certaine indépendance dans l'exercice du métier. Le constat général est que toute activité est dépendante, à terme, soit d'un approvisionnement en matière

⁴⁰ Le financement des activités informelles au Maroc se base sur le recours au financement individuel (66,3%), et aux réseaux familiaux (21,8%). Le crédit fournisseur appelé « talq » est fortement répandu dans le secteur (Majjati Elaalmi, 2006).

première, soit de sous-traitance de travaux, par exemple pour bénéficier des services de matériels tels qu'une grande scie circulaire ou une scie sauteuse que le menuisier ne possède pas. Cette dépendance technique ne remet pas en cause la division technique et sociale du travail au sein des ateliers artisanaux entre apprentis, ouvriers et patrons.

Cependant, on assiste au développement d'une catégorie d'artisans qui vendent leur force de travail à un propriétaire non artisan. C'est par exemple un bailleur de fonds qui investit massivement dans le secteur en employant un maître artisan et un ensemble d'apprentis dans son atelier. L'objectif pour le patron est le profit, et de ce fait la force du travail se transforme en une marchandise comme dans une entreprise industrielle classique.

Dans le secteur de l'artisanat, les réseaux occupent une place très importante dans la formation (apprentissage sur le tas) et dans diverses transactions (achat de matière première...) ; de ce fait on parle de « entreprises -réseaux » notion utilisée par **Grando et Verdier** (1988) pour caractériser des relations entre des entreprises hétérogènes allant du donneur d'ordres d'un haut niveau technologique à la mobilisation d'ateliers domestiques. Dans notre contexte sociétal, cette notion caractérise tout autant les liens informels que la notion de sous-traitance organisée autour de contrats. Le tableau suivant montre une comparaison entre artisanat et sous-traitance selon les modes de financement, de production et de commercialisation.

Tableau 6. Comparaison entre l'artisanat et la sous-traitance contractuelle.

	Financement de l'activité.	Activité de production.	Activité commerciale.
Artisanat (unité de production).	Dépendant lorsque le patron est bailleur de fonds	Indépendant (réseaux)	Dépendante en amont (achat des matières premières) ; indépendante en aval si l'artisan a (partiellement) accès à un marché local.
Sous-traitance organisée par des contrats	Dépendante de l'entreprise qui sous-traite.	Dépendante de normes du donneur d'ordres	Le sous-traitant travaille pour le compte d'un entrepreneur. Il n'entre pas en relation directe avec les protagonistes du marché.

1.5.2. Place des entreprises sous-traitantes dans le secteur de l'artisanat.

La relation de sous-traitance peut être décomposée en sous-traitance à domicile et sous-traitance dans d'autres ateliers ou entreprises spécialisées.

Si « *Le travail à domicile est un moyen d'intensification du travail pour Williamson* » (Eymard- Duvernay, 2004, p.40), il pose des problèmes d'irrégularité de la production (absence d'uniformité des produits et problèmes de qualité). Les artisans qui font recours à la sous – traitance se désengagent ainsi en terme de matériel et de matière premières. Les partenaires essaient toujours d'augmenter leur marge commerciale (est ce le bon terme ?).

Lorsque la coordination entre certains métiers implique qu'un artisan d'un métier donné doive s'adresser à un autre artisan d'un métier connexe, il faut alors parler d'une relation où l'artisan inscrit son activité dans une chaîne d'artisans en réseaux. Il est à noter que cette sous – traitance se fait dans la plupart des cas dans un cadre familial et amical mais il faut distinguer entre :

- La sous-traitance de capacité : afin de respecter le délai, l'artisan fait intervenir des artisans collègues pour exécuter la même tâche. On peut qualifier ce cas de co- traitance lorsqu'il y a à cette occasion transfert de savoir faire. Dans le cas d'une grande commande qui nécessite une autre main d'œuvre pour respecter le délai prévu, l'artisan fait intervenir un réseau d'artisans.

- La sous-traitance en spécialité artistique : lorsque le travail d'un produit nécessite l'intervention d'autres artisans spécialistes pour exécuter une tâche particulière.

Exemple 1 avec la production des selles traditionnelles. En effet la fabrication d'une selle nécessite plus de dix artisans ; un menuisier pour le cadre, un tapissier pour les morceaux de tapis et de moquettes utilisés, un brodeur et un tailleur pour l'ornement externe en soie, un artisan de ceinture en cuir, ainsi un forgeron.

Exemple 2 avec la couture d'un « *Caftan* » qui nécessite plusieurs femmes artisanes : une couturière pour les mesures, une autre pour le filage et la fabrication des boutons, une brodeuses sur soie et une autre sur tissu.

On trouve aussi des artisans qui travaillent pour le compte d'une entreprise commerciale, principalement les bazars (par exemple activité de ferblanterie (usage du fer forgé), tapis traditionnels...).

1.6. Relation entre bazars et entreprises artisanales.

La fonction principale d'un bazariste est de vendre les produits artisanaux traditionnels et authentiques. Son atelier de vente regroupe tous les produits artisanaux sans exception. La distinction entre un bazar et une simple boutique de vente de produits artisanaux tient au fait que la boutique est spécialisée sur un seul produit ou les produits d'une même branche d'activité, alors que le bazariste collectionne différentes gammes de produits artisanaux relevant de branches

d'activité diversifiées. En plus, le bazariste vend des produits d'antiquités pouvant relever d'une activité d'antiquaire. La clientèle principale est très largement constituée de touristes de diverses origines. (Voir encadré 4).

Le bazariste a une fonction commerciale qui peut devenir par la suite une activité de donneur d'ordres. Ses fournisseurs sont composés des :

- 1- Artisans producteurs auxquels les bazartistes s'adressent directement pour acheter des produits artisanaux.
- 2- Artisans particuliers qui travaillent à domicile et qui fournissent des produits authentiques et certifiés comme tels.
- 3- Artisans intermédiaires qui achètent les anciens produits artisanaux dans les villages lointains

C'est ainsi témoigne **Chikaoui** (2002, p.247) à partir de l'étude du tissage à la région de Khemisset ; *« le clients sont constitués principalement par les bazaristes de Tifelt et de Khemisset. Ceux-ci ont conclu une entente avec les bazaristes des autres villes (Casablanca, Rabat, Fès, Marrakech et Agadir) en vertu de laquelle ils gardent l'exclusivité des achats sur les marchés. Ils s'engagent par la suite à revendre le produit aux bazaristes des autres villes, la marge bénéficiaire étant également majorée de 30 à 50%. Les bazaristes de Khemisset se fournissent également, soit directement chez les tisseuses individuelles, soit chez des intermédiaires qui collectent la production à travers les villages et les localités de la région ».*

Encadré 4. Relation entre bazar et artisanat.

Etude des bazaristes à partir d'un exemple Focus groupe à Marrakech. (entretiens 32, 33, 34 et entretiens avec des responsables à la délégation de l'artisanat n° 27, 28).

1-Eléments de définition.

On distingue entre bazariste et « grande maison ». La différence est la suivante :

Un bazar est une boutique immatriculée où il y a des produits artisanaux divers.

Une grande maison est un dépôt de marchandises où on peut disposer d'un grand choix. Elle se compose de deux ou trois étages dans la médina, chaque pièce étant destinée à un ensemble de produits artisanaux. Les produits destinés aux touristes dans la plupart des cas sont plus chers que chez les bazaristes.

Les personnes qui travaillent dans un bazar sont de deux types :

- Les vendeurs débutants : ce sont des jeunes qui n'ont pas d'expérience dans le domaine : apprentis, ils gagnent 33% du bénéfice de chaque pièce vendu ;
- Les vendeurs expérimentés touchent 50% du bénéfice de chaque pièce vendue.

Dans les grandes maisons, le vendeur doit être expérimenté et parler plusieurs langues. Il touche 10% du bénéfice sur chaque pièce vendu.

Si le bazar a des relations avec l'agence de voyage (sous forme d'engagement verbal), le guide touristique touche 20% du total des ventes.

Si le guide touristique ramène le groupe de touristes visiter la maison d'antiquité sans contrat avec l'agence ; il touche 50% du bénéfice, ou 30-35% de la vente totale. Avec le bazar, le guide touche 30 à 40% du montant totale de la vente.

2-La sous-traitance : une pratique des bazaristes.

La sous –traitance se fait soit dans des ateliers de production spécialisés et connus, qui ont des relations avec les bazaristes et produisent aussi pour les particuliers ; soit est le fait d’artisans, jeunes et femmes qui travaillent à domicile. (des apprentis qui ont leur propre matériel de production, parfois ils travaillent dans des ateliers artisanaux et travaillent pendant la nuit et les jours fériés).

Les bazaristes recourent à la sous-traitance ai titre des avantages en termes de coûts et de marges qu’elle dégage, en particulier pour ceux qui vendent en grande quantité.

Exemple 1 : les produits en fer forgé (ex : lampes, appliques, bougeoirs en fer forgé) : (1) les forgerons fabriquent ces produits selon le modèle demandé, en grande quantité. (2) D’autres artisans tanneur travaillent la peau des animaux ou et entourent ou décorent les objets en question en peau tannée. (3)Des femmes les décorent avec le henné. Chaque artisan de la chaîne perçoit son paiement à la pièce. Le travail des apprentis du bazar consiste à vernir les produits pour les rendre brillants. Chaque artisan intervenant touche une partie du revenu, ce qui explique parfois le prix élevé pratiqué par les bazaristes.

Exemple 2. Travail du bois (ex : produit de thuya) : Le bazariste achète le bois aux jeunes boisseliers qui fabriquent des produits de leur propre conception ou selon des modèles nouveaux. Les artisans produisent pour les bazaristes qui payent mieux et respectent aussi les délais de paiement.

La sous –traitance est ainsi une chaîne de plusieurs intervenants dont l’origine tient à l’artisan qui cherche à produire des produits à bas prix et répercute ses conséquences commerciales défavorables sur toute la chaîne. Là aussi ce sont les bazaristes qui confisquent l’essentiel des profits réalisés. Ces derniers affichent des prix exorbitants « *prétextant qu’ils sont soumis à l’emprise considérable des guides qui exigent d’eux un véritable tribut qui va à 30% ou 40% du chiffre d’affaires* »⁴¹. La multitude de ces intervenants entraîne une augmentation des prix des produits artisanaux. L’artisan en bout de chaîne vend finalement sa force de travail en contre partie d’un prix faible, ce qui l’oblige lui-même à travailler à la manière « domestique », avec tout ce que ce mot indique en termes de relations de proximité, de recours à l’apprentissage sur le tas des enfants, d’appui par des relations familiales, de recours au seul contrat verbal...

Le bazar, entreprise commerciale par nature, entre en relation avec l’entreprise artisanale tout en bénéficiant des relations du marché (absence de protection, absence de droit sur la propriété, travail à domicile...) pour pratiquer des prix qui n’assurent guère plus que le prix de revient aux artisans et par conséquent, ils participent au maintien de conditions de travail défavorables sans contribuer par ailleurs au développement « durable » du secteur. C’est ainsi que déclare un responsable à la délégation de l’artisanat :

« ...tu trouves des artisans ambulants dans les souks qui vendent des nouveaux produits présentés aux bazaristes.... Les bazaristes sont malins. Ils voient le produit, ils savent bien qu’il va plaire au clients surtout les touristes, ils achètent

⁴¹ F. Marnissi : *Nos femmes invisibles rapportent des milliards*, Lamalif, n°103, janvier 1979, p.30. Noté par S.Chikhaoui, 2005, p.14.

un seul produit échantillon et même parfois ils n'achètent rien mais ils se souviennent de la forme du produit, la couleur... et le présente aux autres artisans qui les connaissent pour le produire en grande quantité et à bas prix ». (Entretien n°28).

2. Enjeux actuels de la gestion de la main d'œuvre dans l'artisanat.

Dans ce paragraphe, on va développer une réflexion sur la hiérarchisation des rémunérations, les intermédiaires du marché du travail et l'encadrement des relations sociales dans le secteur de l'artisanat. La segmentation du marché du travail peut être aussi une segmentation sexuée tout autant qu'être une segmentation basée sur la distinction classique entre deux types de marchés : les marchés propres aux différents métiers d'un côté, un marché libre traditionnel, dénommé Moukef, qui s'apparente à un marché externe concurrentiel qui n'est d'ailleurs pas propre aux seuls emplois de l'artisanat.

2.1. Les principes généraux de la hiérarchie des rémunérations au sein de l'artisanat.

Les rémunérations des différents statuts d'artisans diffèrent selon la branche d'activité, la durée et le moyen de paiement, l'ancienneté et la forme de propriété de l'entreprise (*mâallem* propriétaire, travailleur pour le compte du bailleur de fonds...).

Les ouvriers artisans *snayîia* (pluriel d'un *snayîi*) discutent à l'avance la modalité et le montant du paiement, qui ne sortent pas généralement du cadre du marché. « *Le propriétaire de l'unité artisanale est rémunéré par le bénéfice. Les salariés sont rémunérés suivant un taux défini à l'avance. Les aides familiaux sont, en principe, rémunérés en nature, dans le cadre du ménage de l'artisan qui les abrite. Les apprentis sont rémunérés par les compétences qu'ils acquièrent et qu'ils pourront valoriser dans un futur proche, une fois arrivés à la maturité sociale*» (Belghazi, 2006, p.66).

Dans la branche d'activité coiffure, le taux de revenu est déterminé au début de la relation du travail. L'ouvrier artisan touche 40% ou 50% des recettes journalières, par semaine, par quinzaine ou par mois, après paiement des charges fixes (en cas de location du salon, frais d'eau et d'électricité). Dans le cas d'une unité investie par un bailleur de fonds, ce dernier détermine le pourcentage à l'avance avec le gérant du salon. Ainsi pour motiver le gérant de l'unité ou éviter tout type d'escroqueries, le bailleur de fonds fixe un montant de rémunération à empocher en fin de chaque mois, et que tout ce qui reste constitue la rémunération du gérant.

Dans le textile, un grand nombre d'ateliers pratique la rémunération à la tâche. En générale, lorsque les patrons sont sous la coupe d'un bailleur de fonds, une rémunération plus élevée que celle des ouvriers est octroyée aux patrons *mâallem* (pluriel d'un *mâallem*). Pour leur part, les apprentis sont rémunérés, généralement à la coutume, sur une base nettement moins importante mais variable d'un individu à l'autre en fonction de l'évaluation de leur technicité faite par le maître d'apprentissage et, à défaut, par un encadrant direct qui pourra être un ancien ouvrier artisan. En effet, « *Leur rémunération [les apprentis] qui dépend du bon vouloir du patron est parfois réglée par la coutume. Nous citerons le cas de la tannerie où le maître marque la dernière pièce d'une série de peaux, dite la « peau de l'apprenti », dont le produit de la vente est destinée à l'apprenti* » (Dupanloup, 1966, p.9).

2.2. Le Moukef : Un marché du travail périphérique aux marchés du travail des métiers de l'artisanat.

Dans nombre de marchés du travail « modernes », les cabinets de recrutement et d'autres intervenants, publics par exemple, jouent un rôle d'intermédiation important. Comme on l'a vu, dans le cas de l'artisanat, l'absence de ces intermédiaires a favorisé le développement d'un recrutement par réseaux sociaux qui est fondé notamment sur l'apprentissage sur le tas ; en outre, intervient un marché du travail spécifique appelé *moukef*, terme qui signifie le lieu où les offreurs et les demandeurs négocient les modalités du travail et du paiement tout en restant debout.

2.2.1. Les caractéristiques générales d'un marché concurrentiel du travail.

Historiquement s'est développé un marché « traditionnel » du travail où la rencontre entre l'offre et la demande s'effectue chaque jour et détermine le prix du travail. Le *moukef* qu'on trouve dans les villes et dans les campagnes (pendant les récoltes agricoles) est un espace accessible à tout chercheur d'emploi, allant d'une tâche journalière à un engagement de plusieurs mois et parfois même des emplois permanents, ainsi qu'à tout demandeur d'une main d'œuvre bon marché désireux de ne pas passer par des entreprises de recrutement spécialisées ou encore, confronté à des difficultés de recrutement sur les marchés des métiers. Dans une étude sur les tisserands de Fès, Miner nous décrit le *moukef*, « *The **mu**kef, or "waiting place," for weavers is in the street at the main entrance to the market where masters come to replenish their supplies of wool yarn at the daily auction. As a means of labor recruitment, such a hiring mall exemplifies the fact that the*

existence of impersonal labor markets antedates industrialization (Moore, 1951, pp. 17-2) » (Miner, 1973, p.29).

Les services du *moukef* sont moins chers, avec possibilité de discussion des modalités du travail sur place ; ce sont là ses principaux avantages qui favorisent le recours à ce type de marché traditionnel.

Si dans le marché du travail « moderne », les interactions entre individus et entreprises visent la réalisation d'appariements entre les qualités des candidats et le profil des postes à pourvoir, dans le cas du *moukef*, on assiste à des appariements fondés plutôt sur des signaux d'une autre facture, chaque artisan posant devant lui son matériel de travail, et le demandeur de travail se formant une idée sur le type de métier maîtrisé par l'offreur, la qualité du travail à partir de la nature et de l'état du matériel de l'offreur, son âge, sa forme ... La négociation n'est que la dernière étape de la transaction.

Ces ouvriers exécutent des tâches à domicile ou même au sein d'entreprises artisanales. Ces artisans bénéficient de certaine autonomie par rapport à ceux qui réalisent les mêmes tâches pour le compte de leur patron dans des ateliers professionnels.

Exemple 1 : Un peintre à domicile peut travailler dans diverses habitations privées et même dans des entreprises commerciales ou encore des hôtels pour le compte d'entreprises de sous-traitance du bâtiment.

Exemple 2 : Un sculpteur sur plâtre préfère chercher du travail au *moukef* à chaque fois qu'il a besoin de fonds de roulement et c'est ainsi que le *moukef* facilite le travail d'artisans qui ne possèdent pas d'atelier.

Exemple 3 : Des entreprises structurées de bâtiment font recours aux manœuvres, aux maçons et aux plombiers... pour accomplir des tâches journalières et parfois la durée du travail dépasse des semaines.

Dans le cadre du *moukef*, toute personne qui se présente sur le marché pour offrir son travail est conçue nécessairement comme propriétaire de ses propres moyens et outils de production.

Le paiement se fait à la tâche, à la journée ou à la quinzaine. Il importe de noter que la nature du *moukef* correspond aussi à des catégories particulières de demandeurs d'emploi ordinaires, ne demandant ni formation ni niveau de qualification. Tout se passe en noir, sans facture et sans déclaration. Avoir une pièce justificative suffit à l'exercice de l'activité.

Tableau 7. Caractéristiques du *moukef*.

Marché du travail	<i>Moukef</i>
Caractéristiques économiques du marché	Concurrence entre les offreurs, libre entrée et

	sortie. Information parfaite sur les prix.
Type de travailleurs	Sans qualification reconnue
Type de travail	Manuel
Secteur ou branche d'activité	Artisanat de service, bâtiment, agriculture et travail domestique.
Sexe	Masculin /féminin.
Durée	Tous les jours du matin à la fin d'après midi Durant toute la semaine. (jours fériés : fêtes religieuses).
Endroit ou emplacement.	Surface en plein air, située à un croisement de routes ou un passage fréquenté.
Action collective	Aucune.

Le *moukef* est une configuration fortement marchande du marché du travail, il permet un ajustement journalier de l'offre et la demande de la main d'œuvre dans la plupart des secteurs économiques (Artisanat de service, industrie, agriculteur et travail domestique).

2.2.2. Le recours au moukef est-il une modalité d'intermédiation en développement sur le marché du travail de l'artisanat marocain.

Au niveau national, il est patent que cette intermédiation marchande se développe sensiblement.

Le recours au *moukef* en % de la population active urbaine se présente ainsi :

Tableau 8. Rôle des intérimaires sur le marché du travail au Maroc.

	1985	1988	1991	1996	1999
Bureau de placement CIOPE	2.1	1.5	2.5	-	-
Amis et entourage	20.1	16.4	16.5	25.6	27.4
Contact direct des employeurs	48.5	47	64.5	44.5	48.0
Presses concours	26.2	30.4	11.5	26.0	20.7
Demande écrite	2.6	3.2	3	-	3.4
<i>Moukef</i>	0.5	1.5	2	3.0	-
Autres moyens	0.9	0.5	1	-	-
Total	100	100	100	100	100

Source : Direction de la statistique. (In **Elaoufi et Bensaïd, 2005**).

Le tableau montre l'importance du contact direct dans la recherche d'emploi, suivi par les annonces dans la presse et les concours. En revanche, on constate la mobilisation d'un autre moyen de recherche constitué d'« amis et entourage » qui présente un pourcentage élevé (27,4% en 1999). Le développement d'une telle procédure témoigne de tendance au repli sur ce dernier filet de sécurité que constitue la solidarité familiale. Cela traduit les limites croissantes de la coordination publique et la carence des dispositifs d'information institutionnelle sur le marché de l'emploi au

Maroc (**El Aoufi** et **Bensaïd**, 2005). En l'occurrence, le tableau montre le développement progressif du recours au *moukef* dans les relations du travail. Il atteint 3% en 1996. Cette pratique est surtout courante dans le bâtiment (65,5% des effectifs concernés) et l'industrie (52,7%) (Direction de la statistique, 2000) (**Ait Soudaine** et **Rey-Valette**, 2004). Compte tenu des informations statistiques disponibles, il n'est pas possible de mesurer le développement de ce marché du travail pour le seul secteur de l'artisanat. Nos investigations de terrain nous permettent seulement d'avancer l'hypothèse selon laquelle il gagnerait aussi en place pour le seul artisanat.

Ceci dit, même si le *moukef* se développe fortement, l'analyse des modes de recherche d'emploi pour le secteur artisanal au Maroc, témoigne de l'importance structurelle des réseaux sociaux dans la régulation des marchés des métiers (cf. Ait soudaine et Rey-Valette, 2004).

Dès lors, la co-existence du recours des artisans au *moukef* et du jeu des réseaux sociaux pourrait témoigner de la possibilité d'un compromis entre deux mondes différents ; un monde marchand et un autre domestique.

2.3. Développement et mutation du secteur de l'artisanat.

La question du travail féminin, en fort développement, et plus largement la dimension du genre, sont sans conteste des révélateurs probants des transformations du secteur qui passent aussi par l'émergence de nouvelles activités, qui elles-mêmes tendent à être plus connectées à de nouvelles modalités de FP.

2.3.1. Une segmentation sexuée du secteur de l'artisanat.

L'analyse de l'artisanat à Marrakech qui constitue un échantillon témoin du secteur de l'artisanat au Maroc, peut nous fournir une mise en évidence d'une autre logique différente voire opposée du fonctionnement du marché du travail.

Le secteur de l'artisanat a connu récemment un changement profond qui a touché les structures d'entreprises et le fonctionnement du marché du travail. La segmentation du secteur nous permet de distinguer entre artisanat masculin et artisanat féminin.

L'étude de l'emploi féminin au Maroc ne saurait être faite sans une mise en perspective historique qui met en relief l'évolution récente. Seul l'emploi urbain a été considéré, vu que les données sur l'emploi féminin rural sont trop hétérogènes d'une enquête à l'autre pour assurer une comptabilité acceptable. Ainsi par exemple, le recensement de 1982 ne donnait qu'un taux

d'activité de 9,3% pour les femmes rurales, alors que l'enquête rurale de 1986/1987 (Direction des statistiques) avait évalué leur taux d'activité de 36.5% soit quatre fois plus.

Entre 1960 et 2003, le taux de féminisation de l'offre globale de travail a plus que triplé. En milieu urbain, l'offre de féminisation de l'offre de travail féminine a enregistré un rythme de croissance double que celui des hommes. Cette évolution structurelle est due à l'amélioration du niveau d'instruction des femmes, à l'expansion des opportunités d'emploi dans le secteur tertiaire, à l'augmentation des gains relatifs des femmes et à leur émancipation progressive, leur conférant un rôle économique accru au sein des ménages (**Rapport du cinquantenaire**, 2005). La population féminine active est estimée en 1999 à 29,3% de la population active totale. La femme marocaine a réussi dans une certaine mesure à intégrer le marché de l'emploi urbain, tant au niveau du secteur privé que dans l'administration. Ainsi, le taux d'activité féminine en milieu urbain, soit 21,3% en 2000 serait baissé à 20,9% en 2003. Cependant, si l'on considère la même période 2000– 2003 pour décrire le taux d'activité rural, on remarque une tendance pareille, avec des taux qui auraient légèrement décliné de 37,5% à 37,3% (**Paterno, Gabrielli et D'Addato**, 2006).

Mentionnons aussi que dans toutes les années pour lesquelles les informations sont disponibles, les taux d'activité restent supérieurs en milieu rural qu'en milieu urbain. Cela pourrait être attribué à plusieurs motivations liées à la large diffusion, à la campagne, du travail informel et d'activités agricoles et artisanales, souvent pas rémunérées, exercées par les femmes notamment dans le cadre du foyer domestique; ces femmes sont fréquemment considérées dans les données officielles comme faisant partie du marché du travail.

Récemment dans le milieu urbain, on constate que l'activité artisanale emploie de plus en plus de personnel féminin. Vu la nature de l'artisanat au Maroc, deux explications peuvent être avancées :

- 1- Un effet d'offre de formation : auparavant largement cantonnés dans un apprentissage et un exercice à domicile, nombre de métiers féminins traditionnels tels que la broderie, la confection, la tatouage au Henné, la décoration des mariées ... ont vu leur transmission commencé à être pris en charge, complémentirement, par des formations professionnelles structurées et en outre, s'exercer de plus en plus souvent hors domicile dans des boutiques modernes : ainsi dans une mesure croissante, s'est mis en place un marché de ces prestations de service, qui a rendu « visible » une part croissante de ces emplois par ailleurs en expansion..

- 2- Du côté de la demande de travail : les ateliers artisanaux fonctionnent d'une manière domestique qui fait que le réseau familial ou de proximité est la principale source

de recrutement. Ce moyen favorise l'insertion des femmes et des enfants dans les métiers qui leur sont ouverts.

La division entre métiers masculins (exemple : bâtiment, jardinage, menuiserie ...) et métiers féminins (broderie, « *Tangaft* »⁴², tatouage au henné, blanchisserie ...) constitue un phénomène majeur dans l'artisanat. Cela n'empêche pas de trouver des branches d'activité où on retrouve les deux sexes comme la coiffure, le textile moderne, la restauration...

Le genre joue un rôle déterminant dans la gestion de l'entreprise artisanale. On distingue deux types d'artisanat selon le positionnement des deux sexes en matière d'emploi. Certains croisent les deux sexes comme dans le secteur de l'hôtellerie-restauration où la construction sociale de l'activité conduit les patrons à embaucher dans un même établissement des garçons et des filles qui servent et assurent les tâches de cuisiniers et cuisinières. Ce phénomène trouve une partie de son origine dans les écoles de formation hôtelière qui forment des jeunes des deux sexes. Dans les activités dominées par les hommes, la structuration par sexe de l'emploi s'opèrent largement en fonction de la demande, c'est-à-dire que dans une même activité, les femmes travaillent les produits féminins et les garçons prennent en charge les produits destinés aux hommes : par exemple, dans le secteur du textile-habillement, la broderie traditionnelle de l'habit féminin est assurée par des artisans femmes tandis que la couture traditionnelle des habits masculins est réalisée par des artisans hommes. Eviter le croisement entre les deux sexes, telle est une caractéristique du secteur de l'artisanat largement répandue, qui traduit la forte distinction sociale et culturelle entre les « métiers d'homme » (comme c'est le cas du secteur du bâtiment, de la menuiserie, du hammam pour hommes) et les « métiers de femme » (tel est le cas dans la coiffure, la restauration, hammam pour femmes). Cette distinction a des conséquences sur l'organisation de l'apprentissage qui reproduit ces différenciations de genre.

Quelle que soit la taille de l'unité de production artisanale, le recours au réseau familial et aux sources de main d'œuvre auxquelles il donne accès, semble se maintenir, si ce n'est, s'amplifier. Dans les activités en dehors du domicile, le genre conditionne le recrutement. L'homme maître artisan fait appel aux garçons dans une activité masculine (menuiserie, mécanique...) alors que la femme fait appel aux filles dans les travaux féminins (broderie traditionnelle, coiffure pour femmes ...). La mixité est rare à l'exception de la restauration ou du commerce...)

⁴² Métier d'ornement de la mariée, de la fiancée pendant les jours du mariage ou d'anniversaire (maquillage, tatouage au henné et habillement...)

L'introduction des aides familiaux est un double moyen de transmission du pouvoir de gestion de l'unité de production d'une part, de l'habileté professionnelle et des savoir faire d'autre part. Ce passage est conventionnellement admis dans et par la société traditionnelle.

Or dans les métiers auxquels préparent la FP scolaire, l'école de formation est considérée comme « démocratique » du fait qu'elle accepte simultanément les deux sexes alors que l'apprentissage sur le tas ne le fait pas généralement. (Ce qu'on va développer dans le chapitre 3).

2.3.2. Des territoires productifs mouvants au sein de l'artisanat.

Dans le secteur de l'artisanat au Maroc, on constate de mouvements de création et de disparition des activités artisanales.

Le développement d'une société plus ouverte sur l'extérieur et d'une économie plus internationale a favorisé le développement des activités artisanales. Ainsi le développement considérable de la télévision a favorisé la naissance de la réparation des appareils et autres moyens télévisuels. Le développement des télécommunications a récemment favorisé l'émergence de l'activité de réparation des téléphones portables. Il en a été de même pour les réfrigérateurs, les ventilateurs et l'ensemble des équipements ménagers et antérieurement avec la mécanique agricole liée à l'introduction des tracteurs a introduit la mécanique agricole, soit au total la naissance d'un artisanat moderne.

L'exemple des cordonniers montre que le développement de la chaussure moderne a modifié l'activité d'anciens fabricants de babouches qui n'ont pas pu adopter les nouvelles techniques de production des chaussures et se sont donc limiter à la réparation des chaussures actuelles.

D'autres activités ont subi de changements de nature technique dus par exemple à l'utilisation de nouveaux matériaux comme dans le secteur du bâtiment avec les mélangeurs de ciment mécanique, ou encore le recours des équipements ménagères à des peintures chimiques.

Dans la coiffure, on peut constater le recours à une multiplicité de techniques et d'outils de travail nouveaux liés, pour partie, à des standards produits par la mode : sèche-cheveux, casques à sécher, gels de coiffage... ; Dans la coiffure pour femmes, les techniques de mise en pli ou en forme ce sont développées avec l'utilisation des rouleaux, des pinces, du brushing,... et des produits de coloration.

Autrefois, le coiffeur, « Le barbier du quartier ou « *Hajjam* », était le maître artisan qui rasait les crânes des hommes et se spécialisait parfois afin de pratiquer la circoncision des garçons, des saignées de nuque chez les individus souffrant d'hypertension artérielle ou de maux de tête il

arrachait aussi les dents cariées et soignait les entorses et les os cassés » (Université Cadi Ayyad, 1999, p.71). Aujourd'hui rares sont les coiffeurs qui pratiquent encore ces métiers, sauf dans quelques campagnes.

Dans la coupe et la couture, le développement des différentes machines électriques à coudre, à main, à pédale, et les différentes qualités de tissus ont introduit un renouvellement important des processus productifs et des savoir faire. De même, la généralisation de l'alimentation électrique a obligé les artisans, qui assuraient la production des lampes traditionnelles à gaz, a développé des lampes à filetage pour accueillir des ampoules électriques.

Les traditions avaient tendu à faire de l'artisanat une classe sociale particulière, dans la constitution de laquelle l'apprentissage sur le tas jouait un rôle fondateur, en ce qu'il contribuait à régler les rapports entre les différents acteurs de l'entreprise artisanale, à forger une identité professionnelle commune aux artisans par delà leur statut et enfin à assurer la transmission des savoir faire et techniques accumulés au fil du temps. Cette construction socio-historique a soutenu le développement d'une éthique et d'une culture d'artisanat autour d'un ensemble d'acteurs et de procédés techniques dont les comportements et les usages sont fortement réglés par des conventions de nature domestique (proximité des ateliers, liens familiaux et réseaux d'amis et de voisinage, hiérarchie interne à l'entreprise fondée sur le respect de règles coutumières ...). Les organisations corporatives traditionnelles ont veillé au respect de ces règles tant internes qu'externes aux ateliers. Aujourd'hui nombre de changements liés à l'apparition de nouvelles activités, de nouvelles techniques, de modalités de formation structurées, d'une demande articulée à des standards de consommation d'origine externe ... tendent à recomposer le secteur de l'artisanat tant en terme d'organisation que de compétences nécessaires à la réalisation des projets. L'évolution de l'artisanat à Marrakech en atteste.

Section.3. Cadrage économique, social et institutionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech.

L'artisanat à Marrakech se présente comme un modèle qui regroupe la plupart des activités artisanales qu'on peut trouver comme activité principale dans d'autres villes marocaines. Le tourisme a contribué à développer le secteur en créant une synergie entre une nouvelle demande et des capacités d'offre renouvelées. Ainsi le secteur de l'artisanat est devenu pionnier dans le développement de la région, puisqu'il emploie un tiers de la population active de Marrakech

(32.4%) (**Université Cadi Ayyad**, 2000). La nécessité d'une politique de restructuration du secteur a mené les instances compétentes à organiser un recensement des activités artisanales de toute la ville de Marrakech.

1. Travail à domicile ou en atelier à usage professionnel : deux facettes de l'emploi artisanal à Marrakech.

L'exercice de l'activité artisanale à Marrakech se subdivise entre artisanat à domicile où l'artisan travaille dans sa propre maison, et artisanat dans un atelier commercial où les artisans travaillent avec éventuellement à l'aide d'ouvriers artisans salariés et d'apprentis d'origine externe ou encore de membres de la famille. Cet artisanat approvisionne le marché en échappant à tout contrôle formel puisque ces artisans ne tiennent ni comptabilité, ni livre des rémunérations versées et ne procède à aucune déclaration fiscale comme le voudrait la loi en vigueur. Ces unités sont liées aux autorités administratives par le biais d'une taxe urbaine appelée « patente », calculée forfaitairement en fonction de l'emplacement de l'atelier. Un autre type d'artisanat, présent partout dans la ville de Marrakech, est constitué d'artisans ambulants qui travaillent sans lieu de production fixe. Ces activités peuvent être saisonnières ou même ponctuelles comme c'est le cas par exemple pour les forgerons qui travaillent dans les ruelles pendant la fête de l'aïd...).

1.1. Le travail des artisans masculins dans les ateliers à usage professionnel (AUP).

L'artisanat à Marrakech est divisé en deux grandes catégories : un artisanat productif et un artisanat de services. Le premier comprend d'une part, un artisanat d'art qui assure la transformation de matériaux divers (bois, cuir, fer, or, argent, ...) et créer des œuvres d'art esthétiques, et d'autre part, un artisanat utilitaire engagé dans la fabrication de produits destinés à satisfaire les besoins quotidiens (poterie, tissage, céramique, tapis...). L'artisanat de services, quant à lui, est composé d'un large éventail de petites professions et de corporations pas toujours répertoriées (maçons, peintres, cyclistes, plombiers, soudeurs, électriciens...).

Afin de bien comprendre les caractéristiques et les tendances de l'activité artisanale à Marrakech, nous avons opté pour une analyse de la répartition par secteur d'activité et par strates, ainsi que par variables sociodémographique (sexe, âge...).

1.1.1. Répartition de la population des artisans par secteur.

Le tableau qui suit présente la répartition des artisans par branche d'activité. Ces branches d'activité sont classées selon une nomenclature construite en fonction de l'utilisation de produits de base. Par exemple, la branche textile regroupe toutes les sous-activités qui utilisent le tissu dans la production. Cette branche regroupe coupe et couture, broderie (sur soie, sur tissu), quel que soit le type de technique utilisé, moderne ou traditionnelle. La branche hygiène abrite la coiffure pour hommes et femmes, l'esthétique, les hammams et les douches, les lingerie, la vente des produits d'hygiène...

Tableau 9. Répartition de la population des artisans par secteur.

Secteur d'activité	Artisans	%
Alimentation	7380	18,0
Bois	4387	10,7
Cuir	3798	9,2
Hygiène	4108	10,0
Métaux	4815	11,7
Bâtiment	564	1,4
Réparation	5255	12,8
Terre	1628	4,0
Végétaux	306	0,7
Textile	5985	14,6
Divers	2837	6,9
Total	41063	100

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

Ce tableau montre que les secteurs les plus importants en termes d'effectifs sont l'alimentation (restauration traditionnelle, cafés des cartiers...) pour 18% et le textile 14,6%. La réparation du matériel électroménager et des moyens de transport (bicyclette et motos) rassemble 12,8% des effectifs.

1.1.2. Répartition des artisans à domicile par grands groupes d'âge et par types de domiciles.

Lors du recensement des artisans à Marrakech en 1999-2000, l'artisanat à domicile a été divisé en quatre strates :

- Domicile traditionnel qui caractérise principalement la médina.
- Domicile économique qui caractérise la nouvelle ville.
- Domicile précaire, qui caractérise les cités marginalisées de la ville.
- Domicile de luxe, regroupe les cités de luxes principalement de la préfecture de Marrakech-Ménara (La nouvelle ville extra-muros).

Tableau 10. Répartition des artisans par grands groupes d'âge et par strate.

Strate	- 15 ans	15-39	40-65	65 et plus
Traditionnel	16,57	41,86	48,88	60,00
Economique	0,00	16,86	10,45	13,33
Précaire	79,17	38,70	38,06	26,67
Luxe	4,17	2,59	2,61	0,00
Total	100	100	100	100

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

On constate que près de 80% des artisans ambulants ou à domicile âgés de moins de 15 ans sont localisés dans la strate précaire. Ce qui renforce encore la double hypothèse de la prégnance du travail des enfants et due recours à l'apprentissage sur le tas comme moyen de formation. Il est symptomatique que le travail des enfants soit absent de la strate « économique », c'est à dire d'activités pour l'essentiel inscrites dans le secteur formel.

En revanche, les artisans âgés de plus de 65 ans se retrouvent essentiellement en Médina (60%). Le luxe n'abrite aucun artisan de cette catégorie.

1.1.3. La répartition par branche d'activité et par sexe.

Le tableau montre que près de 84% des artisans ambulants ou à domicile de sexe féminin travaillent dans le secteur textile, alors que le tiers des artisans de sexe masculin se retrouvent dans le secteur du bâtiment. Le tableau montre aussi que d'autres activités artisanales restent encore à destination purement masculine comme le travail du bois, les métaux, le bâtiment, la réparation et la catégorie « divers ».

Tableau 11. Répartition par branche et sexe.

Secteur	Artisans	Masculin	Féminin
Alimentation	5%	6,50	3,60
Bois	9	18,00	0,00
Cuir	4	5,20	3,20
Hygiène	5	3,00	7,40
Métaux	4	9,10	0,00
Bâtiment	16	30,50	0,00
Réparation	5	9,50	0,00
Terre	1	1,00	0,70
Végétaux	2	2,30	1,70
Textile	44	9,00	83,40
Divers (travail des os, des miroirs...)	5	5,90	0,00
Ensemble	100	100	100

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

1.2. Comparaison entre artisanat à domicile et artisanat en atelier à usage professionnel.

La répartition des artisans (atelier à usage professionnel (AUP) et artisanat à domicile ou ambulant (ADA)) entre la Médina et la ville nouvelle et la répartition par secteur d'activité seront analysées dans les paragraphes suivants.

Tableau 12. Répartition entre la Médina et la ville nouvelle.

Type d'artisanat/localisation	Artisans AUP	Artisans ADA	Total	%
Médina intra-muros	17535	20300	37835	34,54
Ville nouvelle	23528	48172	71700	65,46
Total	41063	68472	109535	100

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

Il y a lieu de constater un mouvement de délocalisation des activités artisanales de l'ancienne médina intra-muros vers la ville nouvelle, particulièrement vers la périphérie de celle-ci.

Quant à l'artisanat à domicile ou ambulante, la part de la ville nouvelle constitue plus que le double de l'ancienne Médina en raison essentiellement de la pléthore des activités comme le textile à domicile et les métiers du Bâtiment.

Ce développement des activités dans la nouvelle ville témoigne du mode de développement urbain et démographique de la ville de Marrakech qui a entraîné un mouvement de délocalisation des activités artisanales.

1.3. L'artisanat féminin à Marrakech : un emploi varié et diversifié.

Les femmes de Marrakech s'adonnent à plusieurs types d'artisanat, sachant que les deux modalités d'exercice sont censées les accueillir. Avec le développement récent des activités artisanales, les femmes exercent de plus en plus leurs activités dans des entreprises structurées et des coopératives artisanales. Ainsi nombre d'entre elles ont débuté comme aide familiale de l'artisan patron (qu'elle soit sa femme ou sa fille) à domicile ou dans un local professionnel et une part d'entre elles gère désormais leurs propres unités de production ou coopératives.

A l'issue du recensement des artisans à Marrakech, la répartition par sexe et par type d'artisanat, à usage professionnel ou à domicile ou Ambulant se présente ainsi :

Tableau 13. Artisanat à usage professionnel et à domicile par sexe.

Sexe/Type d'artisanat	Artisans AUP	Artisans ADA	Total	%
Masculin	36673	35144	71817	65,57
Féminin	4390	33328	37718	34,43
Total	41063	68472	109535	100

Source : Université Cadi Ayyad, 2000.

Ainsi, le taux de féminisation du secteur est de plus d'un tiers. Pour ce qui est des activités exercées dans des locaux, les femmes ne représentent que 11% alors qu'elles frôlent les 50% au niveau de l'artisanat a domicile et ambulants.

1.4. L'action régionale en faveur du développement du secteur de l'artisanat à Marrakech.

L'action publique dans le domaine d'artisanat revêt plusieurs modalités qui relèvent du même objectif ambitieux, à savoir réaliser conjointement le développement et la mise à niveau du secteur de l'artisanat. La FP – dont l'examen détaillé est réalisé au chapitre 2- constitue l'une des interventions tangibles des pouvoirs publics dans le secteur. En revanche, nous avons abordé jusqu'à maintenant le secteur de l'artisanat sans se demander quel pouvait être l'apport des expériences menées par le système bancaire et la sécurité sociale, alors qu'elles apportent d'autres tentatives de développement de ce secteur.

Nous avons analysé deux expériences menées dans la région de Marrakech Tansift Lhaouz (MTL) par la banque populaire et qui portent sur le crédit (encadré n°5) et l'assurance artisanale (encadré 6).

Des deux encadrés qui suivent, on en conclut qu'il s'agit de tentatives modestes qui n'arrivent pas à trouver des solutions d'ampleur aux problèmes de l'investissement et de l'affiliation au système de sécurité sociale.

Encadré n°5 : Les modalités d'octroi des crédits dans le secteur de l'artisanat.

Entretien avec le responsable de la direction Micro crédit dans le secteur de l'artisanat (fondation Bab doukkala).

Le micro- crédit est un système de financement dont l'objectif est de permettre à des personnes qui ne peuvent bénéficier des concours du secteur bancaire, de créer ou développer leur propre activité de production ou services en vue d'assurer leur insertion économique.

Le système du micro-crédit se base sur des services de proximité (formation, conseil, suivi). Pour être proche de ses bénéficiaires, la Fondation a mis en place, au niveau local, une structure spécifique, appelée branche qui est spécialement dédiée au micro- crédit.

L'objectif de ce programme :

1-Amélioration des conditions de vie des personnes du revenu limité par le biais du développement de leur activité économique.

2-Financement et création des petites unités de production et de services

3-Participation à la lutte contre la pauvreté et la marginalisation sociale.

Afin d'obtenir un crédit il faut :

1- S'Inscrire auprès de l'antenne de la fondation la plus proche du travail,

2- Participer aux formations concernant les micro-crédits,

3- Demander de bénéficier de ce crédit auprès de l'établissement,

4- Participer au groupe solidaire qui se compose de 4 personnes de la même circonscription, n'ayant aucun lien de parenté entre elles et n'exerçant pas la même activité. Les membres du groupe s'engagent à se soutenir mutuellement. Ils sont solidairement responsables du remboursement sans incident des prêts contractés par chacun d'eux.

Les conditions : 1-Etre âgé de 18 ans au moins ;2-Avoir un logement sûr et une carte d'identité nationale ; 3-Jourir d'une bonne moralité; 4-Etre résident ou exercer une activité régulière dans la circonscription de la branche; 5-Avoir au plus 5 salariés permanents; 6- Adhérer au groupe solidaire de 4 personnes; **7-Participer aux séances de formation dédiées à la définition des programmes de micro-crédit.**

Tableau n°1: Caractéristiques des prêts

Produit	Montant	Durée	Périodicité de remboursement
Intilaka (lancement)	De 3000 à 6000Dh	De 6 à 9 mois	Par semaine ou par quinzaine
Mowakaba (accompagnement)	De 3500 à 10000Dh	De 6 à 18 mois	Par semaine ou par quinzaine
Istimrar (investissement)	De 11000 à 20000Dh	De 12 à 24 mois	Par quinzaine ou par mois.
Taahil (mise à niveau).	Plus de 20000Dh	De 12 à 36 mois	Par quinzaine ou par mois.

Source : http://www.bp.co.ma/Sitelibre/LiensUtiles/Fondation_det.asp?id=13

Le montant du micro- crédit de la F.B.P.M.C. est compris entre une fourchette théorique de 3.000 Dh à 50.000 Dh. Alors que le montant réel octroyé s'élève de 3000 Dh. jusqu'à 7000 Dh.

Un membre qui rembourse intégralement et sans incident son premier prêt, peut prétendre à un autre prêt d'un montant plus important en fonction de ses besoins réels et de ses capacités de remboursement. Il peut éventuellement bénéficier d'une ristourne d'intérêt si le remboursement du deuxième prêt s'effectue régulièrement.

La modalité de remboursement s'effectue semaine ou quinzaine, et exceptionnellement moins selon l'activité.

Pour assurer la continuité du programme et couvrir les charges concernant la gestion et l'administration de la BP, le bénéficiaire doit payer un pourcentage sur chaque crédit.

Il est clair que l'approche poursuivie par la banque populaire a pour objectif de soutenir une stratégie de développement global. Or, ce système n'a pas pu donner les résultats espérés. Parmi les conditions qui bloquent le recours des artisans marrakchis à cette formule, les plus importantes sont :

1-L'adhésion au groupe solidaire ; en effet, 4 personnes signifie diviser le montant du crédit en 4 parts égales, alors les besoins sont différents d'un artisan à l'autre.

2-L'artisan s'inscrit traditionnellement dans un réseau de proches, ce qui rend difficile la constitution d'un groupe de 4 artisans sans aucun lien de parenté et n'exerçant pas la même activité, formule qui en outre, diminue la confiance (indispensable) dans la volonté des autres partenaires de

rembourser effectivement leur portion du crédit, sachant que tous sont solidaires en cas de défaillance de l'un d'entre eux.

3- La présence des *mâallem chkara* dissuade de recourir aux crédits bancaires et au micro-crédit.

Ainsi déclare un administrateur à la délégation « *les anciens artisans qui craignent Dieu, considèrent le taux d'intérêt comme interdit (hram) par la religion et, à l'inverse, que c'est mieux pour eux de travailler avec ou chez un mâallem chkara en contre partie d'un pourcentage des recettes hebdomadaires ou par quinzaine... ou à ce qu'ils ont pu préciser au début* ». (propos d'un artisan boisselier, entretien n°10).

Encadré n°6 : Assurance et retraite dans l'artisanat.

Journée de la présentation de l'assurance artisanale à la chambre de l'artisanat de Marrakech (Le 14-04-2000).

Assurance artisanale (*Eddamane Elhirafi*) est une modalité de retraite réservée aux artisans et présentée par la banque populaire. C'est un système contractuel garanti par l'Etat.

Les cotisations à cette retraite commencent dès l'âge de 12 ans et courent jusqu'à 60 ans. Le pourcentage de paiement diffère selon l'âge de l'artisan. Ceux qui se sont inscrits à un âge précoce paient une petite somme de cotisation mensuelle. Le paiement augmente avec l'âge.

-Le paiement s'établit à un minimum de 25 Dh de 15 à 25 ans, de 50 Dh au-delà ...selon l'âge de l'artisan. Le Programme permet d'acheter les autres années de travail déjà écoulées.

Il couvre :

- 1- La retraite.
- 2- Le Capital en cas d'incapacité ou de décès.
- 3- Une assurance contre l'incendie
- 4- Un capital en cas de maladie.
- 5- Les jours passés à l'hôpital.

Les parties qui proposent le produit sont :

- Les guichets de la banque populaire.
- Le Trésor public ainsi que les courtiers et les agents d'assurance.
- La Chambre de l'artisanat.

Les parties qui s'occupent du financement sont :

- la Caisse nationale de retraite
- la Société Nord Afrique d'assurance.
- la Caisse de dépôt et de gestion
- la Banque populaire.

L'échec s'explique aussi par une relative inadaptation du dispositif pour les raisons suivantes répertoriées au travers des questions posées par les artisans et des problèmes vécus qu'ils ont exposés durant la journée d'étude :

- Manque de confiance des artisans dans le système.

- Mauvaise compréhension du système due au faible niveau d'étude ou à l'analphabétisme de la majorité des artisans.

- Problème de communication entre les agents du dispositif et des artisans aux faibles niveaux d'études.

- Discontinuité du versement de la cotisation en raison de l'état du marché propre au secteur du tourisme.

- L'augmentation excessive de la cotisation par rapport aux recettes de l'artisan, surtout lorsque ce dernier est déjà avancé en âge.

2. Diversité des modalités d'exercice de l'artisanat féminin à Marrakech : travail en entreprise ou en coopérative artisanale au travers de deux études de cas.

Afin de mieux faire ressortir les nouvelles caractéristiques d'un travail artisanal de plus en plus féminisé, nous avons pris le parti de présenter deux cas, à savoir d'une part, une entreprise évoluant de la forme de l'atelier traditionnel vers une configuration plus « industrielle » et d'autre part, une coopérative artisanale, soit une formule qui a connu un développement certes limité mais néanmoins significatif. L'une et l'autre embauchent des ouvrier(e)s artisan(e)s issus de l'apprentissage sur le tas mais aussi de formations structurées.

1. Cas n°1 : Travail dans une entreprise artisanale en forte évolution.

Si on considère le travail des femmes dans des entreprises structurées selon la nature des tâches et activités exercées (broderie, coupe et couture manuelle...), on peut qualifier toutes les entreprises travaillant dans le secteur du textile comme étant des entreprises artisanales. Plus 300 entreprises structurées s'adonnent au textile à Marrakech. Ces entreprises embauchent une main

d'œuvre diversifiée. Elle est composée de lauréats de la FP formelle et informelle. L'encadré n°7 présente l'exemple de l'entreprise OUMATEX.

Encadré 7. Exemple de l'entreprise de textile OUMATEX.

Présentation de l'entreprise.

Créée en 1992, l'entreprise a commencé par un atelier de 4 ouvriers sur le tas. Le patron, artisan couturier, lui aussi, a appris le métier par apprentissage sur le tas. Il a acquis une expérience dans le domaine qui lui a permis de produire et d'exporter ses produits en France.

1^{ière} étape : travail sur le marché local, petite production en coupe et couture moderne.

2^{ième} étape : sous-traitance des produits du textile pour le compte des investisseurs étrangers.

La main d'œuvre.

Le nombre total des ouvriers est de 41 individus, plus le personnel de l'administration qui sont de 3 employés. Les ouvriers artisans sont tous issus de l'apprentissage sur le tas.

Raison du choix de la main d'œuvre.

La gérante (niveau licence en sciences économiques) qui s'occupe des différentes opérations de production et de gestion, affirme que le choix est basé sur : la dextérité manuelle et l'habileté des travailleurs. Le diplôme ne véhicule pas en soi une meilleure idée sur la qualité du travail et sur les compétences et les qualifications spécifiques exigées par le directeur.

Recrutement des ouvriers artisans.

Exigence d'un niveau minimum d'étude plus de l'expérience professionnelle. Le diplôme ne constitue pas un signal positif en soi, et même, il est considéré comme n'ayant aucune valeur sur le marché du travail. Ce qui est important, pour la gérante, est la maîtrise du métier.

La source d'embauche utilisée est la candidature spontanée ou la demande directe, plus les réseaux de relations. (Une seule personne, de la famille du patron, détient un diplôme de la FP formelle, elle a été embauchée directement).

Engagement contractuel.

Cette entreprise utilise le contrat de travail à durée déterminée qui ne dépasse pas six mois.

Cette entreprise ne pratique pas directement l'apprentissage sur le tas, elle rentre en relation de stage avec les institutions de la formation publique et privée. La majorité des ouvriers sont issus de l'apprentissage sur le tas suivi dans d'autres entreprises. Le patron est à la recherche d'une assurance de qualité du travail et d'habileté professionnelle des ouvriers dans l'exercice des différentes tâches du travail.

Cette entreprise constitue un exemple du passage d'un atelier traditionnel à un monde de production à plus grande échelle suite à des investissements de capacité ainsi que dans la gestion et la commercialisation.

2. Cas n°2 : Travail dans une coopérative artisanale.

La coopérative artisanale est une forme de corporation moderne développée récemment dans le secteur de l'artisanat. L'action de ces organisations, qui devraient intervenir surtout en matière d'aide à la production, demeure à une échelle réduite en raison d'une création spontanée assez limitée qui, en outre nécessite l'aide de l'Etat. Les moyens financiers dont ces associations disposent sont très faibles et leur personnel n'est pas suffisamment formé en matière de gestion.

Le recours à la forme coopérative, au Maroc, a eu lieu dès l'indépendance, mais le mouvement ne s'est amplifié qu'après les années 70. Dans le domaine de l'artisanat, on peut noter deux périodes relativement distinctes :

De l'indépendance à 1963, on comptait déjà 23 coopératives de l'artisanat regroupant 9200 artisans. De 1963 à 1995, après modification du statut général des coopératives et de la mission de l'Office de Développement de Coopératives (ODECO), le nombre de coopératives a plus que doublé puisqu'il a atteint 297 coopératives regroupant 11 343 coopérateurs (**Université Cadi Ayyad**, 2000).

Les coopératives artisanales se répartissent actuellement en 39 branches d'activité : le textile – tapis réunit 80 coopératives soit 13% de l'ensemble des coopératives artisanales, suivi des coopératives de broderie (9%), bois-menuiserie (8%) et bâtiment –gros œuvres (7%) (**ODECO**, 2006). La part de Marrakech, en matière de coopératives de l'artisanat, est importante par rapport aux grandes villes marocaines comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 14. Part des coopératives de Marrakech dans l'ensemble du mouvement coopératif (en comparaison avec les autres grandes villes).

Ville	Nombre de coopératives	Ayant renouvelé l'agrément	Nombre de coopérateurs
Marrakech	35	25	1210
Fès	37	25	1641
Rabat	21	09	158
Mekhnès	19	13	338
Tétouan	14	08	544

Source : Annuaire statistique du Maroc 1997.

Le tableau ci-dessus montre que Marrakech arrive en deuxième position après Fès en nombre de coopératives et en termes de coopérateurs.

Quelle que soit les chiffres considérés, il s'avère que l'importance de Marrakech dans le domaine des coopératives artisanales est considérable. D'autres facteurs peuvent entrer en jeu dans le but de proposer une forme d'organisation permettant à la coopérative de remplir sa mission de développement économique et social. Aujourd'hui, le nombre total des coopératives dans la région de MTL est à l'ordre de 5065, dont 591 coopératives dans le secteur de l'artisanat qui présentent 11,67% (ODECO, 2006).

Il est à noter que le système coopératif artisanal de Marrakech propose par lui-même un apprentissage des métiers et en fait ainsi l'un des objectifs de la coopérative. Ce système est moins cher pour l'Etat et moins éloigné de la pratique. Il offre, grâce à l'orientation organisée vers tel ou tel profil professionnel ou de métier et grâce à une FP pratique, l'accès à une formation de qualité qui encourage le transfert des connaissances entre les membres de la coopérative.

La coopérative Ennarjis (Voir encadré 8) présente l'exemple de la co-organisation de deux types d'apprentissage en coupe et couture moderne et broderie traditionnelle. Il s'agit ainsi des apprentis en formation sur le tas et par apprentissage professionnel sous contrat avec le centre de qualification professionnelle de la délégation de l'artisanat.

Encadré 8. Exemple de la coopérative Ennarjis à l'ensemble artisanal de Marrakech.

(Entretien n°44).

Présentation de la coopérative.

La coopérative Narjiss a été créée en 1975. Actuellement, elle a un effectif permanent de 60 femmes artisans avec 6 apprenties spécialisée dans la branche d'activité : Coupe et couture et broderie traditionnelle.

Profil de la directrice.

Diplômée du secteur public : Technicienne en textile, date de l'obtention du diplôme 1988-99. Ancienneté de la patronne : 21 ans dans la coopérative.

Formation par apprentissage.

La directrice affirme que la coopérative accepte des dizaines des apprentis. Cette année, elle a reçu 6 apprentis.

Raison de l'acceptation : aider à apprendre un métier.

Critère d'embauche : jouir d'une bonne moralité.

Licenciement en cas de volonté de travail insuffisante.

Départ volontaire : à cause du mariage pour les filles ou d'une offre d'emploi dans un autre atelier.

Avis sur l'apprentissage sur le tas : la directrice affirme qu'il faut donner de l'importance à l'apprentissage sur le tas. Si l'apprenti a une formation de base, et s'il reçoit une formation par apprentissage, il sera meilleur qu'un lauréat qui n'a reçu qu'une formation académique.

Formation par apprentissage professionnel.

La coopérative compte deux élèves en formation par apprentissage professionnel en lien avec la délégation à l'artisanat et structuré en cours de formation.

Point fort : formation complète alliant théorie et pratique.

Coordination et suivi de la formation.

Pour la directrice, il y a de la coordination en matière de suivi des élèves en formation

(une fois par mois).

Emploi des lauréats de la FP

Pour embaucher, la directrice exige un diplôme de formation publique ou privée avec en plus une maîtrise du métier et une expérience professionnelle.

Source d'embauche.

Demande directe selon les niveaux par candidature spontanée.

Recrutement des ouvriers artisans.

La directrice a une mauvaise opinion sur les lauréats de la F Publique. Pour elle, il faut instaurer une formation sous forme de stage de fin d'étude, il faut instaurer aussi un test pratique qui valide l'obtention du diplôme. Par contre, elle préfère ceux de la formation par apprentissage professionnel. Elle considère que cette formation par apprentissage change de niveau selon le patron tuteur.

Les lauréats de cette modalité souffrent de problèmes d'intégration dont les causes seraient la crainte vis à vis d'une structure de travail nouvelle, la difficulté à s'engager dans une nouvelle expérience, un manque de volonté et de motivation.

Relations avec les institutions traditionnelles et notamment l'amine.

Pour la directrice : « *Le rôle de l'amine n'existe plus, tout problème se solutionne à l'intérieur de l'atelier* ».

Elle propose de doter les patrons de compétences dans le domaine par voie de formation continue. Pour cette directrice, les cycles de formation continue permettent aux patrons de bien former les apprentis sur le tas et de leur donner une formation de qualité sur une durée d'apprentissage raisonnable.

De l'analyse de ces cas et de ce qui précédait, on peut conclure que l'artisanat à Marrakech se partage entre trois types d'institution : 1-l'entreprise artisanale qui recouvre deux formes : professionnelle et tournée vers le marché ; relevant avant tout d'une activité familiale à domicile. 2- le bazar ; entreprise de commercialisation des produits artisanaux, provenant d'ateliers diversifiés 3- la coopérative artisanale ; entreprise de production et de commercialisation formée par des artisans poursuivant des objectifs communs et qui cherchent ainsi à bénéficier de facilités administratives et d'avantages financiers octroyés par l'Etat dans le domaine.

De l'étude du marché de l'emploi dans le secteur de l'artisanat à Marrakech, se dégagent quatre constats :

- L'existence d'une mosaïque de branches d'activité toujours plus variées et diversifiées qui fait de Marrakech un centre de commercialisation des produits artisanaux et un lieu touristique privilégié.

- L'importance du travail féminin dans le secteur de l'artisanat tout entier et surtout à domicile. Les femmes habitant des quartiers traditionnels et précaires exercent l'artisanat comme principale activité de survie.

- L'interdépendance entre le formel et le traditionnel par le recours des entreprises formelles à l'apprentissage sur le tas et aux artisans formés sur le tas comme main-d'oeuvre rentable. L'apprentissage sur le tas constitue le lien entre l'atelier de production, le bazar ou entreprise de vente et la coopérative artisanale.

Conclusion du chapitre.

L'artisanat marocain reste un domaine économique spécifique. Sa spécificité est liée à une histoire constitutive d'une tradition culturelle, économique et sociale, qui a longtemps fédéré ses différents protagonistes. Si certains analystes, économistes notamment, le rangent dans le secteur informel ou même non structuré, en faisant références aux modèles économiques conçues par la société industrielle, il s'agit à vrai dire d'un secteur où existent et se perpétuent des règles, des normes, des valeurs... bref d'un système organisé de relations dans l'espace et dans le temps. A ce titre, il a été porteur d'une identité professionnelle et culturelle.

Longtemps, le secteur de l'artisanat s'est caractérisé par un processus d'autoreproduction des compétences, sous la forme notamment d'une transmission intergénérationnelle du métier artisanal, souvent sous la forme d'une transmission de l'habileté de père en fils. Plus généralement, B. Zarca, (1986, p.162) fait de « *la proportion d'individus qui sont des enfants d'indépendants ou d'employeurs exerçant le même métier que leur père* » un critère essentiel d'analyse de la reproduction sociale et économique dans le secteur artisanal. Au Maroc, l'apprentissage sur le tas a été (est) le support qui facilite cette transmission. En effet, bon nombre de jeunes du secteur avaient reçu dans leur famille une éducation qui les prédisposait à adhérer aux valeurs traditionnelles sur lesquelles repose le fonctionnement des petites unités de production et qui allaient leur être transmises au cours de leur apprentissage.

Traditions, famille, corporations traditionnelles, adages populaires... ce sont les multiples facettes d'un monde domestique qui existait et qui dominait jusqu'à nos jours dans la majeure partie des branches d'activité artisanales. On peut récapituler les caractéristiques traditionnelles de l'artisanat à partir d'un ensemble de critères : la facilité d'accès à l'emploi basée sur l'apprentissage dès lors que l'on a accès à un réseau familial ou de proximité en matière de recrutement ; utilisation de ressources locales en matière de financement et difficultés à user du crédit bancaire ce qui conduit à privilégier l'autofinancement et l'épargne de proximité ; recours à l'emploi d'aides familiaux ; propriété familiale des unités de production ; faible formalisation du travail qui se traduit par l'absence d'horaires ou de jours fixes de travail (activité toute la semaine, même les jours fériés) et le très faible impact des dispositions réglementaires relatives au salaire, à la sécurité, aux conditions de travail ; des formations acquises généralement en dehors du système scolaire (apprentissage sur le tas); une référence encore significative aux institutions socio-politiques traditionnelles, *l'amine et le mohtassib*.

Les développements récents du secteur artisanal ne se réalisent pas sous la forme de changements radicaux qui élimineraient l'identité propre liée à une tradition historique mais plutôt par un accommodement entre cet héritage et de nouvelles formes d'organisation et de régulation

plus industrielles et marchandes. C'est en tout cas l'hypothèse formulée à l'issue de ce panorama d'ensemble.

Dans le contexte actuel, le développement socio-économique de la ville de Marrakech a entraîné trois types de mouvements qui contribuent à bousculer les traditions:

1- Vis à vis de métiers et de produits artisanaux classiques, une concurrence agressive de nouveaux biens, technologies et services : par exemple, des fours traditionnels confrontés à des boulangeries modernes utilisant l'énergie électrique et qui proposent de nouveaux produits, le « hammam » classique confrontée à des salons modernes de massage et des soins dermatiques offrant piscines et spas, ...

2- Déclin affirmé de certains métiers artisanaux: on ne peut certes pas parler d'éliminations totales, même si ces produits ont disparu de l'artisanat urbain, parce qu'ils sont encore produits dans les campagnes (exemple de la production de tapis en vannerie)

3- Naissance et développement de certaines activités de service liées notamment à la consommation « moderne » : plomberie, réparation des téléphones portables, des ordinateurs, des appareils photo, peinture sur bois, sur acier,... qui répondent à d'autres normes et d'autres institutions que celle héritées de l'histoire.

A cet égard, le développement de modalités de formations structurées sous l'égide de nouvelles institutions de régulations est un révélateur probant des modalités d'accommodement entre tradition et modernité. En effet visant à construire des compétences formalisées, elles contribuent a priori à développer un « monde » différent de l'ordre domestique prédominant. Précisément c'est l'objet du chapitre qui suit.

Chapitre 2 : Qualifications et compétences dans le secteur de l'artisanat: les rôles sociétaux des dispositifs de formation et de l'apprentissage sur le tas.

Nous avons vu dans le chapitre I, que l'apprentissage sur le tas constitue un lien socio-économique et même une institution sociale de première importance avant d'être une modalité de formation qui garantit la dextérité manuelle dans le secteur de l'artisanat. Dans le présent chapitre, nous allons nous efforcer de replacer les différentes filières de formation professionnelles dans leur contexte sociétal, en étudiant plus particulièrement deux facettes, à nos yeux primordiales à savoir le positionnement de la FP structurée au sein du système éducatif (section 1) et la régulation institutionnelle des diverses modalités de FP des jeunes qui est abordée sous deux angles : les modèles de qualification et/ou de compétences adoptés (section 2), les modalités d'action collective qui régissent la mise en œuvre de ces modèles (section 3).

Sur le premier versant, nous montrerons comment l'échec scolaire joue un rôle décisif dans l'orientation des jeunes vers les emplois de l'artisanat, par le biais de l'apprentissage sur le tas. La catégorie des ouvriers artisans est aussi alimentée d'une autre manière, à savoir des flux d'élèves issus de l'enseignement général orientés, à différents paliers, vers des centres de formation professionnelle, public et privé : sur quelle base se fait le choix de la FP ? Quel est l'apport de la famille et de l'entourage dans l'orientation choisie ? La deuxième section procède à une comparaison de la FP structurée et de l'apprentissage sur le tas comme source de compétences et de qualifications en mettant l'accent sur les choix majeurs qui structurent l'action publique en ce domaine qui se sont appuyés sur des exemples étrangers, au travers notamment de la méthode de détermination des programmes de la FP formelle, appelée approche par compétences. Cette confrontation entre formation formelle et formation traditionnelle offrira l'occasion d'engager une première discussion sur les compétences et les qualifications professionnelles, en tant que processus social et politique. Dans la troisième section, nous présenterons les modalités d'organisation et de mise en œuvre de l'action publique en vue de dégager les principales sources de défaillance de l'action collective ainsi que les conflits et les controverses qu'elles engendrent relativement à la qualification, au rôle des institutions sociopolitiques et à la légitimité de l'apprentissage sur le tas dans le secteur de l'artisanat, tout en s'efforçant de développer une interprétation conventionaliste.

Section 1 : La FP dans le secteur de l'artisanat : dernier recours des déperditions scolaires ?

L'une des caractéristiques du système scolaire marocain tient à sa difficulté persistante à généraliser l'accès des enfants à l'école de base. En effet, « *cette inclusivité a aussi été faible dans*

la mesure où beaucoup de marocains, surtout pauvres et ruraux, et en particulier les jeunes filles, sont restés au bord du sentier éducatif » (**Rapport du cinquanteaire**, 2006, p.111). Par ailleurs, l'inefficacité sociale de l'école publique s'est également révélée dans son incapacité relative à véhiculer les valeurs d'ouverture et de progrès, de liberté de pensée et d'apprentissage de l'esprit critique, en raison notamment de programmes longtemps non actualisés et d'une certaine application de la pratique des quotas, c'est à dire la planification de l'accueil d'un pourcentage, variable dans le temps et dans l'espace, des flux de jeunes quittant prématurément l'enseignement général ; l'un et l'autre phénomènes ont un impact récurrent sur les acquis et les trajectoires des élèves. Il en est résulté un décalage croissant entre leur niveau réel et leur nombre moyen d'années de scolarité. Cette situation tient à des taux importants de redoublement et d'abandon, qui réduisent la probabilité de réussite et augmentent le temps moyen nécessaire pour obtenir un diplôme, mais surtout dénotent d'un fonctionnement inefficace du système éducatif. Ainsi, plus de trois élèves sur quatre qui quittent le système chaque année partent sans qualification : soit sans baccalauréat ou sans diplôme de la FP (**Rapport du cinquanteaire**, 2006). Compte tenu de la qualité des apprentissages de base, les taux d'abandon dans les cycles de l'enseignement obligatoire s'avèrent être très élevés, ce qui met ainsi en relief le processus d'exclusion que constitue la déscolarisation.

Pour partie, le système de FP a été construit comme une réponse à ce problème social. Mais dans le même temps, il est porteur d'une logique propre consistant à préparer des qualifications professionnelles reconnues, mission qui rentre en tension avec une vision faisant de la FP une réponse directe à l'échec scolaire. Les réformes successives qu'a connues l'enseignement professionnel marocain attestent de la difficulté à réaliser cette conciliation ?

Il reste que ces abandons scolaires approvisionnent les systèmes de FP. Mais selon des modalités elles-mêmes sélectives ; ainsi ceux qui ont un niveau scolaire moyennement élevé optent pour la FP publique. Les autres abandons, qui concernent des personnes ayant un niveau scolaire très faible se trouvent être pris en charge par la FP privée ou l'apprentissage d'un métier sur le tas.

On verra que la construction des compétences est à cet égard un enjeu central qui est actuellement structuré par la mise en œuvre d'une méthode canadienne.

Dès le début des années 1980, la trajectoire du système éducatif marocain a commencé à s'infléchir, faisant apparaître de nombreux signes de faiblesse et d'inadaptation. En fait, il est devenu avec le temps inefficace, produisant des chômeurs et des exclus et, devenant ainsi un chantier récurrent de réformes.

L'enseignement au Maroc se caractérise par une formation initiale composée de l'enseignement primaire, fondamental et secondaire, qui correspond à 9 ans d'études, 6 années en fondamental et 3 années en secondaire (voir encadré 9).

Encadré 9. Enseignement et formation au Maroc.

Le système d'enseignement et de formation est géré par un certain nombre de départements. Il s'agit plus particulièrement des Ministères de l'Éducation Nationale (MEN), de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique (MESFCRS), de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité, (MEFPDSS), de l'OFPPT et d'autres départements techniques.

I. L'enseignement.

Le système éducatif est composé de :

1. L'enseignement préscolaire est dispensé dans deux types d'établissements :

* Les écoles coraniques qui constituent la forme de scolarisation la plus répandue. Elles dispensent un enseignement de type traditionnel rénové.

* Les maternelles et jardins d'enfants dont l'encadrement et l'équipement permettent d'assurer une formation basée sur des méthodes modernes.

2. L'enseignement primaire, d'une durée de six ans, accueille les enfants du groupe d'âges 7-12 ans, qui ont pour la plupart bénéficié d'un enseignement préscolaire de quelques années.

3. L'enseignement collégial (appelé aussi secondaire collégial), d'une durée de 3 ans, reçoit les élèves qui ont terminé l'enseignement primaire. La tranche d'âges concernée est celle de 13 à 15 ans. Les élèves qui, pour une raison pédagogique ou sociale, n'accèdent pas à l'enseignement collégial peuvent trouver une place dans la FP

Au terme de l'enseignement collégial, les élèves sont orientés soit vers l'enseignement secondaire général ou technique, soit vers la formation professionnelle.

4. L'enseignement secondaire (appelé aussi secondaire qualifiant): la durée des études dans ce cycle est de 3 ans. Il accueille les élèves admis au terme de la 9^{ème} année de l'enseignement collégial et orientés vers une poursuite d'études dans une section de l'enseignement général ou technique.

La tranche d'âges correspondant à ce cycle est celle allant de 16 à 18 ans. Cette phase conduit à l'obtention du baccalauréat qui ouvre la voie à l'enseignement supérieur, ou à défaut l'accès à la formation professionnelle.

5. L'enseignement supérieur :

Les étudiants admis aux examens du baccalauréat poursuivent leurs études supérieures dans :

- . Les universités (actuellement quatorze) ;
- . Les instituts et écoles supérieures (publics ou privés)
- . Les CFI, les CPR et les ENS⁴³ (1) ;
- . Les universités et instituts à l'étranger ;
- . Les centres de formation professionnelle.

Parallèlement à l'enseignement public, il existe un secteur d'enseignement privé, qui se compose d'établissements de l'enseignement préscolaire, primaire, collégial, secondaire et supérieur⁴⁴.

Source : Ministère du Développement Social, de la Solidarité, de l'Emploi et de la FP 2000-2001.

⁴³ CFI : Centre de Formation des Instituteurs. CPR : Centre Pédagogique Régional. ENS : Ecole Normale Supérieure.

⁴⁴ Concernant le personnel enseignant dans l'enseignement primaire, collégial et secondaire, il est à tenir compte des précisions suivantes :

- **Instituteur** : enseignant de l'enseignement primaire ;
- **Professeur 1^{er} cycle** : enseignant de l'enseignement collégial ;
- **Professeur 2^{ème} cycle** : professeur de l'enseignement secondaire.

L'objectif du système est de donner une formation générale qui permette, progressivement de filtrer les individus vers des parcours diversifiés de FP de différents niveaux ou même universitaires, en leur apportant les pré-requis nécessaires. Or ce système d'éducation ne remplit pas pleinement les fonctions assignées. Il souffre d'un dysfonctionnement interne et externe qui pèse lourdement sur le processus de formation.

L'incohérence interne et la faiblesse des moyens octroyés se conjuguent pour entraîner des taux de déperdition et d'abandon élevés, on enregistre une faible qualité de la formation dispensée dans le système de formation.

Malgré les réformes engagées, le taux des déperditions scolaires reste élevé par rapport aux efforts déployés. Nous allons montrer dans ce paragraphe comment les élèves, en quittant le processus de formation choisissent la formation traditionnelle, la FP publique et privée et comment les organismes de FP accueillent ces groupes ? Et quels sont les acteurs qui influencent l'orientation des élèves en formation ?

1. Les déperditions scolaires : une préoccupation politique croissante.

L'enseignement au Maroc souffre d'un taux de scolarisation faible, qui varie selon le sexe et le milieu géographique. La scolarisation des filles dans les campagnes est particulièrement faible, sachant que les disparités de genre sont une réalité commune aux milieux urbains et ruraux. En outre, le système éducatif est confronté à d'importants abandons au cours de l'enseignement primaire. Comme leur taux ne faiblit pas alors que le taux d'entrée dans la scolarité de base progresse par ailleurs, le nombre absolu des abandons a tendance à augmenter, ce qui ne manque pas de se répercuter sur l'enseignement professionnel.

1.1. Taux de scolarisation : des progrès mais de fortes disparités.

Le tableau suivant montre le taux de scolarisation dans les deux milieux rural et urbain.

Tableau 15. Evolution du taux de scolarisation selon le milieu et la tranche d'âge.

Tranche d'âge	6 à 11 ans			12 à 14 ans			15 à 17 ans	
	National	Urbain	Rural	National	Urbain	Rural	National	Urbain
2001-2002	90,0	96,6	83,8	63,1	85,2	42,1	39,5	66,2
2002-2003	92,05	97,3	87,0	66,3	85,4	47,4	41,2	67,5
2003-2004	92,17	96,57	87,83	68,77	87,27	50,16	42,82	68,96

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (2000-2004).

Le tableau montre une disparité du taux de scolarisation selon la tranche d'âge et le milieu de résidence. Le taux de scolarisation diminue lorsque le niveau de scolarité augmente. Si un enfant sur dix, en 2001-2002, âgé de 6 à 11 ans, n'est pas à l'école, 4 enfants quittent le système scolaire à l'âge de 12 à 14 ans. Le taux de scolarisation est marqué par une chute sensible dans la tranche d'âge 15-17ans. Cette tranche représente en effet un âge de prédilection pour prendre un travail et débiter ainsi l'exercice d'une activité rémunératrice. Le taux de scolarisation dans le milieu rural est faible par rapport au milieu urbain.

1.2. Un enseignement primaire confronté au Maroc à des problèmes de qualité.

L'accès à l'école est devenu une nécessité pour tous les marocains quelles que soient leurs origines sociales.

La population scolaire représentant les filles reste encore faible par rapport à la population masculine. L'effectif des redoublants nous pousse à mettre un point d'interrogation sur la rentabilité et la qualité du système de formation dans le primaire.

Formellement, l'Etat a constamment essayé d'adapter les programmes scolaires à l'évolution de la société. Malgré les vifs débats qui traversent l'institution scolaire, la mission officielle de l'école reste la divulgation des connaissances générales supposées servir de « passeport » ou de « bagage » pour toute la vie, ce qui est illusoire dès lors que l'on examine les contenus réels.

Du tableau qui suit, se dégage une progression du taux de scolarisation des enfants âgés de 6 à 11 ans.

Tableau 16 : Evolution du taux de scolarisation nationale des enfants âgés de 6-11 ans.

Année	97-98	98-99	99-00	00/01	01/02	02/03	03/04
Taux national de scolarisation en %.	68,6	73,7	79,1	84,6	90,0	92,05	92,17
Taux national de scolarisation des filles en %.	61,8	68,0	74,2	80,6	86,6	89,1	89,41
Taux de scolarisation en milieu rural en %	55,4	62,5	69,5	76,7	83,8	87,0	87,83

Source : Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse (www.men.gov.ma).

Mais cette élévation du nombre d'enfants scolarisés est fragile. En effet le taux de déperdition reste élevé, ce qui est indice de la faible qualité de l'enseignement et plus généralement, des faibles rendements internes du système d'enseignement. En 1998-1999, le nombre d'enfants de la tranche d'âge de 6 à 11 ans qui ne sont pas scolarisés dépasse le million. En 2000/2001, les

enfants de cette tranche d'âge qui ne sont pas scolarisés sont au nombre de 585000 dont 458000 en milieu rural (Akesbi A., 2002) (noté par **Bougroum et Ibourk**, 2002). Cette amélioration n'est sûrement pas un acquis : certes de 2000 à 2002, le taux d'abandon dans l'enseignement primaire a baissé de 2,3 % à 1,8 % mais « *il a atteint le chiffre de 6 % en 2003 ce qui est énorme* » (**Chedati**, 2006, p.123).

Il faut souligner qu'une fois engagées dans le primaire, les filles y restent plus et surtout réussissent mieux que les garçons (ibid.) d'où il ressort que pour celles-là, l'enjeu premier est celui de l'accès initial à l'école.

1.3 Des déperditions scolaires importantes au niveau de l'enseignement fondamental et du secondaire.

L'abandon scolaire est un indice probant en vue de l'évaluation des systèmes d'enseignement.

Tableau 17. Evolution des taux d'abandon des jeunes par niveau et genre.

Cycles	Collégial		Secondaire	
	Fille	Garçon	Fille	Garçon
2000-2001	12,6	15,0	8,9	13,5
2001-2002	11,3	13,8	6,7	10,7
2002-2003	11,4	15,7	5,2	7,4

Source : Chedati, 2006.

Le tableau montre que le taux d'abandon diffère selon le genre et le niveau d'étude. Les taux d'abandon les plus élevés sont enregistrés au niveau collégial. Si dans le niveau collégial le taux a baissé chez les filles (de 12,6% à 11,4%), il a augmenté chez les garçons en passant de 15% à 15,7%.

Souali (2004, p.92) note que « *seul un quart des élèves termine le premier cycle de quatre années sans redoublement. C'est à la fin du cycle secondaire que se situe le taux de redoublement le plus élevé, constituant ainsi un goulot d'étranglement dû à l'incapacité du second cycle à recevoir toutes les promotions. De son côté, le second cycle n'échappe pas à cette situation, et seul un tiers des effectifs termine ce cursus de trois années sans redoublement. Plus on se rapproche de la fin du cycle le taux de redoublement augmente* ». Ainsi de ce que nous avons vu, les causes de ces déperditions trouvent leurs origines dans plusieurs facteurs⁴⁵ :

⁴⁵ Cf. UNICEF, 1999, « Programme urbain UNICEF 2001, enquête sur l'abandon scolaire », Royaume du Maroc, Ministère de l'éducation nationale, Délégation Régionale de Sidi Youssef Ben Ali.

- Les conditions socioéconomiques jouent un rôle déterminant dans la conduite scolaire des élèves. L'absence de moyens financiers oblige les parents à encourager les enfants à quitter l'école pour chercher des travaux à faible rémunération.

- Les niveaux socioculturels des parents encouragent la carrière scolaire ou au contraire, favorisent la rupture avec le monde de la formation. Dans les milieux défavorisés, l'enfant est considéré comme une source de richesse, les filles subviennent aux besoins domestiques de la famille au sein du domicile...). Ceci favorise la rupture de la scolarisation, surtout dans le monde rural.

- Certaines conditions familiales (décès des parents, divorce,...) font que les enfants se trouvent dans la rue à la recherche d'une activité de subsistance.

- Les conditions de formation au sein de l'école et la non adaptation des programmes de formation influencent les résultats des élèves.

- Le manque d'infra-structures de base et un engagement relatif des enseignants, surtout en milieu rural érodent l'attractivité de l'école pour des familles qui sont par ailleurs très souvent confrontées à d'importantes difficultés économiques et sociales (**Chedati**, 2006).

La destination fort probable de ces déperditions scolaires est la FP publique et privée.

« En 1999, 240 000 jeunes quittent le système scolaire dont 116 000 à l'issue des 6^{èmes}, 7^{èmes} années fondamentales (AF) et 124 000 à l'issue de la 9^{ième} AF et des 1^{ière} et 2^{ième} années secondaires (AS). Le système de FP offre 22000 places pédagogiques dans le niveau de spécialisation accessible, à la première catégorie (12000 places dans le secteur public de formation et 10000 places dans le privé). Et 34000 places dans le niveau qualification, accessibles à la deuxième catégorie (22000 dans le public et 12000 dans le privé). Les effectifs des élèves en rupture de scolarité et qui n'accèdent pas à la FP dépassent 200.000 annuellement »⁴⁶.

Pour l'action publique, il devient nécessaire, au regard de l'ampleur des abandons, de concevoir un nouveau dispositif de FP qui s'appuie sur le tissu économique des petites et moyennes entreprises afin de permettre un accueil plus large des jeunes.

2. L'enseignement professionnel public et privé : une destination « fatale » des déperditions scolaires ?

⁴⁶ **Ministère du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle**, 1999, « Plan quinquennal 1999-2003. Développement d'un système de formation par apprentissage », DFP.

L'enseignement professionnel et l'apprentissage d'un métier constituent deux destinations principales des jeunes concernés touchés par les déperditions scolaires. Les déterminants socioéconomiques jouent un rôle important dans le cheminement des jeunes vers l'apprentissage précoce du travail (**Bougroum** et **Ibourk**, 2002). Cependant, une partie des enfants déscolarisés, surtout ceux ayant dépassé le niveau fondamental, se retrouve dans la FP structurée par les pouvoirs publics et des prestataires privés.

Les organismes de la FP publique déploient des efforts de publicité et d'information dans les collèges et les lycées publics, tandis que les écoles de FP privée consacrent une partie de leur budget à la distribution de brochures et catalogues détaillant les cursus offerts, visant ainsi la grande majorité des élèves potentiellement en rupture de ban. Les premiers commencent ces opérations à partir du deuxième semestre de l'année qui précède l'entrée de formation, alors que les deuxièmes commencent à la fin de l'année scolaire précédente et se poursuivent jusqu'au début même de l'année de formation.

Il faut d'emblée souligner que dès le départ, la FP initiale a été sujette à une double attente qui exprime bien les tensions internes entre l'administration de l'enseignement général et celle de la formation : pour le premier, l'orientation vers la FP résultait d'abord des exigences de gestion des flux de sortants de l'éducation de base, soit une logique d'absorption, alors que pour la seconde, il s'agissait de vérifier l'acquisition des pré-requis nécessaires à l'entrée dans une perspective de professionnalisation, soit une logique prééminente de qualification. Celle-ci a toujours été présentée comme étant l'objectif essentiel, dans les faits, il apparaît que la première a été largement prééminente. Il est d'ailleurs frappant que dès leur création, il ait été assigné des objectifs quantitatifs d'absorption de flux scolaires aux nouveaux dispositifs de FP (ainsi le cycle de spécialisation – voir plus bas – était censé accueillir 20 % des élèves de premier cycle de l'enseignement fondamental).

Si l'office de la FP et de la promotion du travail (OFPPT) – voir encadré ci-dessous), qui est un établissement public, a été le principal opérateur, il faut d'emblée souligner que, dans le cadre de réformes successives, sont apparus d'autres intervenants, des organismes sectoriels et des offreurs privés, inscrits les uns et les autres dans un même ensemble, régulé par la puissance publique et délivrant des diplômes nationaux.

Encadré n°10 : Les missions de l'Office de la FP et de la Promotion du Travail (OFPPT).

L'office de la FP et de la promotion du travail est un établissement public, créé par Dahir portant loi n° 1.72.183 du Mai 1974, l'OFPPT est doté d'une personnalité morale et d'une autonomie financière. Le budget de fonctionnement de l'OFPPT provient de ses recettes qui sont constituées essentiellement de la taxe de la FP (TFP) mise à la charge des entreprises privées et qui a été étendue aux établissements publics à partir du 1^{er} janvier 1996. Les établissements de l'OFPPT repartis à travers le Maroc se composent de 47 Instituts Supérieures de Technologie Appliquée (ISTA), de 30 Instituts de Technologie Appliquée (ITA), 91 centres de qualification professionnelle (CQP) et 18 centres de FP (CFP). Il a pour vocation l'élaboration et la réalisation des plans de FP initiale des jeunes, de formation continue des travailleurs et d'assistance aux entreprises dans le cadre de la promotion du travail.

A ce titre trois missions essentielles incombent à l'office :

- 1-Former la main d'œuvre qualifiée nécessaire aux besoins du marché de l'emploi.
- 2-Assurer le perfectionnement et la reconversion professionnels des travailleurs et développer l'assistance aux entreprises dans ces domaines.
- 3-Adapter constamment les actions de formation aux exigences du monde du travail en termes d'effectifs à former, des profils de contenus, de moyens et de méthodes de formation.

2.1. Les différentes réformes qui ont façonné le dispositif marocain de la FP.

Vu les résultats modestes de la FP tels qu'ils se présentaient au début des années 1980, et compte tenu des changements économiques qu'avaient connus le Maroc et de la nécessité de s'adapter aux exigences de la politique de développement, le Maroc s'est engagé dans des réformes de la FP afin de pouvoir remédier aux problèmes internes du système existant et mettre en place un système de FP rénové qui prenne en considération les problèmes propres aux différents marchés du travail et qui, plus généralement, s'affirme comme un instrument efficace de lutte, en tout cas de prévention, contre le chômage.

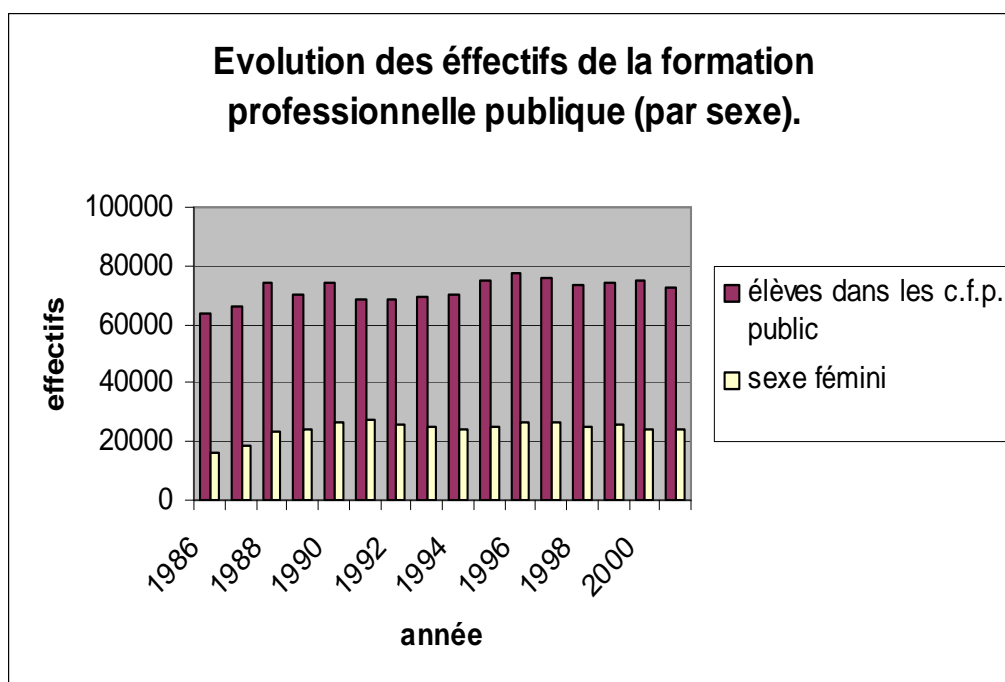
La réforme de la FP s'est réalisée en deux grandes étapes qui se recouvrent partiellement. La première étape a été la mise en œuvre à partir de 1984 de différents cycles de formation professionnelle, la seconde étape a démarré en 1999 en vue de l'élaboration de la charte nationale de l'éducation et de la formation (pour plus d'information sur les réformes de la FP voir annexe 4).

2.1.1. Les années 80 et la re-fondation du système marocain de formation professionnelle.

Les réformes de 1984 furent importantes à trois égards : (i) Par l’instauration de différents niveaux de formation, le système a tenté de réagir aux besoins croissants en qualifications des entreprises. (ii) La mise en place des organes de concertation a permis d’impliquer formellement les entreprises ou leurs associations à tous les niveaux dans l’aménagement du système de FP. (iii) En 1986, l’OFPPT commençait à décentraliser ses structures jusqu’au niveau des établissements de FP pour mieux adapter la formation aux conditions régionales.

Dans un premier temps (1986-1987), il a donc été créé trois niveaux de formation : niveau *spécialisation* (ouvrier spécialisé), *qualification* (ouvrier qualifié), *technicien* qui globalement ont connu un développement relatif compte tenu notamment, de fortes contraintes du côté de l’offre, notamment en matière de financement.

Le graphique suivant présente l’évolution des effectifs des élèves en FP par sexe.



Source : ministère des statistiques Rabat 2002.

Il en ressort notamment une forte prédominance des garçons dans la FP publique.

-Le niveau « *spécialisation* » est destiné aux élèves qui ont quitté le niveau primaire (voir Graphique 1. annexe 1). L’évolution des effectifs révèle une grande adhésion initiale puis un déclin qui s’est accentué, surtout en 2001. Cela peut s’expliquer par l’augmentation du niveau de scolarité qui permet aux jeunes de choisir d’autres niveaux de formation. La différence entre l’effectif en formation et les lauréats résulte notamment des ruptures dans la formation.

-Le niveau « *qualification* » est destiné aux élèves ayant quitté le niveau fondamental. (Voir Graphique 2 annexe 1). On assiste à une augmentation des effectifs en formation très importante

mais avec une grande différence entre les stagiaires et les lauréats. L'augmentation des effectifs des lauréats est en effet faible. La différence s'explique par l'abandon de la formation et des prises d'emploi dans des petites et moyennes entreprises.

-Le niveau *technicien* est destiné aux élèves qui quittent le second cycle du secondaire (Graphique 3 annexe 1). Ces formations se révèlent fort attractives mais on constate une grande différence entre les stagiaires et les lauréats. Généralement on constate que l'augmentation des effectifs des lauréats est faible et ceux-ci ont commencé même à diminuer à partir de 1997. La différence s'explique par l'échec au diplôme, l'abandon de la formation et le travail précoce dans des petites et moyennes entreprises. C'est ainsi qu'en atteste un responsable à la délégation de la FP.

« *Les causes des déperditions à mon avis sont :*

- 1- *Abandon suite à l'impossibilité de continuer la formation due au faible niveau de formation générale reçue surtout en langue française. cela reste valable pour les niveaux spécialisation et qualification. Pour les autres niveaux ça se pose pas.*
- 2- *L'absence de volonté (exigences des parents), ainsi une catégorie vient seulement pour passer le temps.*
- 3- *La réussite dans d'autres écoles de formation à avenir assuré comme l'école des instituteurs et la gendarmerie royale ou de la sûreté ».* (Entretien n°29).

En 1993, a été créé un niveau de technicien spécialisé qui est destiné aux jeunes qui ont obtenu leur Baccalauréat : il s'agissait de répondre aux besoins en encadrement intermédiaire des entreprises. (Voir Graphique 4. Annexe 1). On constate une élévation des effectifs en formation mais le nombre de lauréats n'augmente que faiblement.

Cependant, les réformes de cette première étape n'ont pas atteint dans toute la mesure souhaitée l'objectif d'un meilleur lien avec le marché du travail. C'est d'autant plus le cas qu'avant la fin des années 90, le système de FP était conçu d'abord comme une sorte de deuxième chance pour les élèves qui quittaient l'école, notamment pour ceux qui le faisaient d'une manière prématurée.

En réponse, les plans de réforme de l'époque avaient déjà envisagé une réalisation plus importante de la FP au sein de l'entreprise⁴⁷. Cet objectif n'a toutefois pas été réalisé et la FP sous statut scolaire est restée dominante. Le fait que les réformes n'aient pas permis d'éliminer certaines défaillances explique le recours à une multitude de programmes de formation initiale et continue

⁴⁷ La formation d'un ouvrier spécialisé et d'un ouvrier qualifié devait se dérouler à 1/3 en milieu scolaire et à 2/3 en entreprise. La formation d'un technicien devait comprendre un stage en entreprise d'une année.

mise en œuvre avec l'aide de bailleurs de fonds internationaux. C'est dans ce cadre que se sont déroulés les premiers projets-pilotes de formation alternée (Formation professionnelle par alternance – FPA) avec le soutien de la coopération allemande au développement (voir ci-dessous).

Ce sont notamment les expériences très positives faites dans un projet pilote à l'institut supérieur de technologie appliquée (ISTA) de Casablanca pour le développement de la formation alternée qui ont entraîné la loi sur la FPA de 1996 et la décision de l'élargissement de la FPA à l'échelle nationale qui a également été décidée en 1996. Quatre départements formateurs ont pris la responsabilité de la formation ; il s'agit de l'OFPPT et des ministères de l'agriculture, du tourisme, des pêches maritimes.

2.1.2. Second volet de réformes et diversification des filières.

Ce cycle débute en 1999. Les réformes ont pour objectif d'élever la qualité de la FP et ce par l'adoption de l'approche par compétences (voir ci-dessous) ainsi que par la détermination des cours et des disciplines à enseigner dans les centres de FP. L'élaboration de la charte nationale de formation et d'éducation est un tournant décisif dans une réflexion ambitieuse sur la qualité de la formation et son adaptation à l'environnement socioéconomique national (Voir encadré n°15 ci-dessous). Nous allons présenter ces réformes à propos de la formation privée, l'apprentissage professionnel et l'application de la charte de formation.

a). La FP privée.

La deuxième étape des réformes s'est traduite par l'instauration de la FP privée comme une modalité de formation autonome mais placée sous le contrôle du ministère de la FP.

L'enseignement privé propose une formation payante. Il est régi actuellement par le décret n° 2.00.1020 en date du 28 rabii I 1422, (21 juin 2001), délivre les mêmes diplômes que le public et constitue, potentiellement au moins une composante importante de la FP au Maroc. (Pour en savoir plus sur l'évolution des effectifs de la formation privée voir Graphe 5. Annexe 1).

L'école de FP privée au Maroc se caractérise par :

1. Une dépendance à l'égard du marché de l'emploi : la création d'une école privée doit normalement se faire sur la base d'une étude du marché. Elle doit permettre de déterminer l'évaluation des besoins du marché en main d'œuvre opérationnelle. Ainsi le promoteur se doit d'analyser les points suivants (**Lahlali**, 2001) :

*L'existence d'un besoin réel de la formation sur le marché du travail.

*L'existence d'un intérêt pour cette formation de la part des candidats potentiels tenant compte d'un certain nombre de critères liés, entre autres, au profil recherché, aux conditions d'accès à la formation, à la durée, et aux compétences visées etc....

*La dimension du projet en terme de coût financier et humain doit prendre compte les objectifs visés par le promoteur et les exigences matérielles et humaines de cette formation (personnes à recruter et à former, locaux à aménager, capitaux à investir...).

*Le rapport qualité /coût de la formation est défini en relation avec le positionnement de l'école, compte tenu de sa stratégie et du système de valeurs de son dirigeant ; la concurrence sur le marché de la formation, les prix qui y sont généralement pratiqués et le coût matériel de la formation : charges d'honoraires des formateurs, charges d'exploitation...

2. La rentabilité économique et financière de l'école compte parmi les principaux objectifs du propriétaire de l'entreprise de formation privée.

L'école de formation privée est considérée comme une entreprise personnelle qui en contre partie d'un service (la formation), vise la rentabilisation des capitaux engagés. En effet, l'objectif du chef de l'établissement est de rentabiliser l'investissement qu'il a engagé. Et ceci dépend des usagers de la formation et de la compétitivité de l'école qui, à son tour, dépend de la crédibilité de la formation et de l'utilisation des moyens d'une façon optimale. La plupart des écoles privées de formation souffrent de l'exercice simultané d'autres activités dans le même institut de formation. En plus des formations diplômantes en préparation, on trouve plusieurs activités (cours de renforcement, cours de langues, formation continue...).

Encadré 11. Le secteur de la FP privée au Maroc.

Le secteur de la FP privée prend une place importante à côté des organismes publics et participe d'une manière active à la réalisation des objectifs de la FP au Maroc. Elle est régie depuis l'année 2000-2001 par les dispositions de la loi 13/00 portant statut de la FP privée⁴⁸. La charte nationale de la formation et de l'éducation a placé le secteur de la FP privée comme partenaire de l'Etat en matière de formation des compétences et de valorisation des ressources humaines.

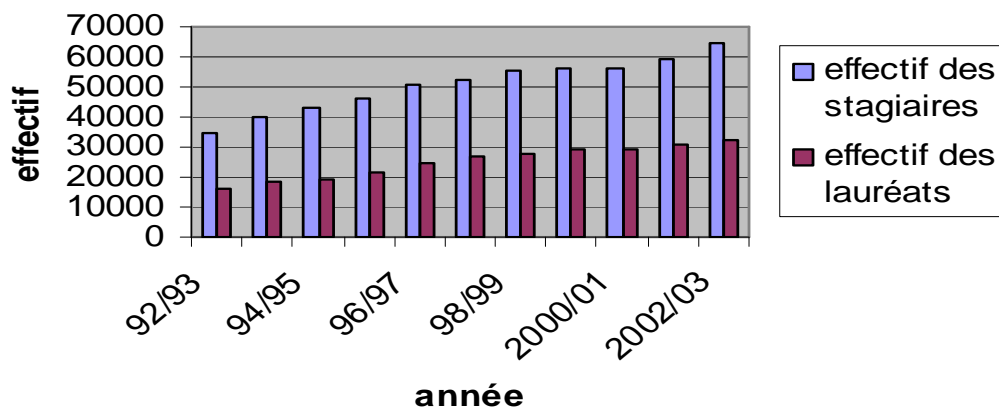
La FP privée intervient avec 1610 établissements au profit de 64336 stagiaires au titre de l'année 2002-2003 (Lahlali, 2001). et concentre ses activités sur le secteur de l'artisanat (artisanat de service) et secteur tertiaire.

Le graphique suivant montre l'évolution des effectifs des stagiaires et des lauréats.

Une grande différence entre les inscrits et les lauréats peut être expliquée par un taux de déperdition dû à l'échec, la rupture au cours de la formation ...

⁴⁸ Royaume du Maroc, ministère de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité, « Réformes du système de FP », octobre 2000.

évolution des effectifs des stagiaires et des lauréats de la formation professionnelle privée au Maroc.



Source : « La FP privée » document d'information, Ministère de l'emploi et de la FP (2002/2003).

La loi 13.2000 vise :

- La consolidation du système de qualification des filières de formation privées par rapport aux normes technico-pédagogiques.
- La mise en place d'un système d'accréditation qui consiste à autoriser les établissements accrédités à organiser des examens et délivrer des diplômes qui seront visés par l'autorité gouvernementale chargée de la FP. (Voir encadré n°12).
- La fixation de la durée minimum de formation en 1800 heures pour les niveaux de technicien spécialisé et de technicien, 1200 heures pour le niveau d'ouvrier qualifié, 900 heures pour le niveau d'ouvrier spécialisé, complétée par des stages d'au moins 200 heures en entreprises.
- L'encadrement administratif et pédagogique.

Encadré 12 : Système d'accréditation de la FP privée.

Pour améliorer la situation des établissements de FP privé (EFP), l'Etat a développé le système d'accréditation qui vise une labellisation de ces organismes. L'accréditation des EFP privée consiste à autoriser ces établissements à organiser des examens au profit des stagiaires ayant suivi leur formation selon un ensemble de critères et à délivrer des diplômes reconnus par l'Etat.

Finalités du système :

- Organisation des examens sous la supervision effective du jury d'examens présidés par des professionnels externes à l'EFP ;
- Validation et proclamation des résultats par le jury d'examen ;
- Délivrance des diplômes des diplômes conformément au modèle arrêté ;
- Le Visa des diplômes par l'administration constitue leur reconnaissance par l'Etat.

Conditions d'éligibilité :

- Etre dans une situation régulière eu égard aux obligations réglementaires et administratives découlant de la loi n°13.00,
- Avoir obtenu la qualification de l'ensemble des filières de formation dispensées effectivement depuis trois ans au moins ;
- Se conformer aux règles d'organisation et de gestion des examens fixées par l'Administration.

Système d'évaluation :

L'évaluation des stagiaires est basée sur les contrôles continus et l'examen de fin de cursus de formation.

- Les contrôles continus comptent pour 30% de la note finale de l'examen de fin de cursus de formation ;

- L'examen de fin de cursus qui se déroule sous la supervision du jury d'examen, est composé de 3 épreuves :

Une épreuve théorique, une épreuve pratique et une soutenance des résultats des travaux individuels. Ces trois épreuves comptent, respectivement, pour 20%, 30% et 20% de la note finale de l'examen de fin de cursus de formation.

Le fondateur :

Le fondateur est tenu de recruter un corps de formateurs permanents et de leur permettre de bénéficier des séances de formation et des stages de perfectionnement. Toutefois, il peut avoir recours, pour de activités de formation, à des vacataires qualifiés dans leur domaine d'intervention. Ainsi de même il peut déléguer, sous sa responsabilité, au directeur de l'établissement une partie ou la totalité de ses pouvoirs prévus par la loi.

Le directeur doit avoir exercé la fonction de directeur ou de formateur à plein temps pour une durée minimum de 3 ans. Des dérogations peuvent être accordées par l'administration pour les personnes ayant suivi une formation spécialisée en management d'un établissement de FP.

Il est à noter que l'accréditation n'est pas définitive, elle est octroyée pour deux à trois années. Chaque école accréditée doit renouveler sa demande après la fin de la durée d'accréditation.

Source : Ministère de l'emploi et de la FP, loi de la formation professionnelle privée, 2007.

b). La Formation par apprentissage.

La formation par apprentissage professionnel date l'an 2000. Elle a été conçue pour offrir une voie aux élèves en rupture de scolarité qui n'accèdent pas à la FP scolaire publique ou privée. Cette modalité n'est pas sujette à plusieurs réformes. Le gouvernement s'est fixé un objectif encore plus ambitieux, celui d'en faire bénéficier 40.000 personnes à l'horizon 2004 et 60.000 en 2009 par rapport à 5.000 en 2000.

c).La Charte de la formation et de l'éducation comme référent global

La réforme actuelle s'inspire de la Charte Nationale d'Education et de Formation établie par une commission spéciale mise en place par le roi afin d'analyser le secteur d'éducation et de formation. En effet, la charte a émis des recommandations pour renforcer la formation de base et adapter la FP aux conditions économiques⁴⁹. Il s'agit en particulier de parvenir à une véritable intégration de l'éducation et de la formation, ce qui conduit à revoir les modalités de l'orientation

⁴⁹ La charte énonce des recommandations dans les domaines suivants : (i) l'extension de l'enseignement et son ancrage à l'environnement économique, (ii) l'organisation pédagogique, (iii) l'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation, (iv) les ressources humaines, (v) la gouvernance, (vi) le partenariat et le financement. (**Commission Spéciale Education Formation** (2000, pp.18, 22 et 23).

scolaire et professionnelle de telle sorte qu'elle soit respectueuse des finalités d'une formation destinée à être qualifiante pour chacun de ses élèves. (Voir encadré n°13)

Encadré n°13 : FP et nouvelle Charte de Formation et d'Education.

La charte de l'éducation et de la formation de 2000, prévoit des éléments nouveaux qui portent sur :

-Une orientation déclarée partie intégrante du processus d'éducation et de formation. Elle accompagnera et facilitera la « maturation vocationnelle », les choix éducatifs et professionnels des apprenants, ainsi que leur réorientation, chaque fois que s'en fera sentir le besoin, dès la seconde année du collège et jusque dans l'enseignement supérieur.

-Le système des quotas comme moyens de passage d'un cycle éducatif à un autre est banni. La progression des apprenants dépendra exclusivement de leur mérite, dûment évalué, ainsi que de leurs choix éducatifs et professionnels.

-La charte instaure un système d'orientation par des conseillers d'orientation dans chaque réseau local d'éducation formation. Ainsi la création d'une agence nationale d'évaluation et d'orientation, dotée de l'autonomie technique, financière et de gestion et de la personnalité morale.

-La charte vise aussi à réviser et à adapter les programmes et les méthodes, les manuels scolaires et les supports didactiques par l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

- Parmi les nouvelles mesures, la charte prévoit la motivation des ressources humaines pédagogiques et administratives, le perfectionnement de leur formation continue, l'amélioration de leurs conditions de travail et la révision des critères de recrutement, d'évaluation continue et de promotion.

-L'action collective vise à instaurer une meilleure décentralisation et déconcentration dans le secteur de l'éducation et de la formation. C'est le cas pour l'adaptation de l'éducation et de la formation aux besoins régionaux et locaux ; mais aussi pour la simplification, la rationalisation et l'accélération des procédures de gestion du nombre grandissant d'infrastructures. Il en va de même pour l'effectif croissant des apprenants et des encadrants dans le secteur de l'éducation et de la formation. Ce processus a pour but de faciliter le partenariat et la collaboration sur le terrain avec toutes les parties intervenantes dans le secteur ou concernées par lui, sur les plans de la planification, de la gestion et de l'évaluation.

-La charte vise aussi l'amélioration de la gouvernance et l'évaluation continue du système éducation formation. L'éducation et la formation doivent être perçues comme une construction intégrée. Les structures, les niveaux et les modes sont reliés en un système cohérent, en interaction permanente et en adéquation avec l'environnement social, professionnel, scientifique et culturel.

-La charte vise aussi à encourager, le secteur privé d'enseignement et de formation et réguler ses normes, et son fonctionnement. Ce dernier est considéré comme un partenaire principal, aux cotés de l'Etat, dans la promotion du système d'éducation-formation. Par conséquent, la charte vise, en outre, l'élargissement de son étendue et l'amélioration continue de sa qualité.

Ainsi côté financement, la charte vise la diversification des ressources financières par l'implication et la participation des partenaires de l'éducation et de la formation, y compris l'Etat, les collectivités locales, les entreprises et les ménages.

Source : « Charte nationale d'éducation et de formation », Commission spéciale éducation formation, 2000.

2.2. Les différentes modalités de formation professionnelle, confrontées aux déperditions scolaires

L'impact des réformes sur les règles en matière de financement, les procédures d'orientation et les résultats du système éducatif ainsi que la lecture que les jeunes et leurs familles font de tout cela contribuent à positionner les différentes voies de FP dans l'espace social, notamment vis à vis des déperditions et de l'échec scolaires.

2.2.1. L'enseignement professionnel public : vers un regain d'estime sociale ?

Comme son homologue privée, la FP publique est donc répartie en quatre niveaux de formation (spécialisation, qualification, technicien et technicien spécialisé). La durée des formations varie, selon les niveaux et les filières de formation, de deux à trois années. Depuis le milieu des années 90, un système de passerelles a été institué pour permettre aux jeunes de passer à un niveau de formation supérieur, selon une logique de filières qui n'est pas sans évoquer les réformes françaises des années 80 visant à rompre avec une FP de base qui soit vécue comme l'entrée dans un cul de sac éducatif (voir ci-dessous section 2)

Récemment, on constate une augmentation des effectifs des trois niveaux de formation les plus élevés (qualification, technicien et technicien spécialisé). L'augmentation de ces effectifs ne résulte pas mécaniquement d'une augmentation des effectifs des abandons scolaires qui sont censés nourrir ces formations. En fait, pourrait s'être mis en place un processus de valorisation par en haut : la FP est devenue aussi une destination de jeunes diplômés des universités. Les écoles de formation professionnelle, surtout dans le domaine tertiaire, leur permettent en effet de compléter leur formation (comptabilité et gestion approfondie et informatique...). Cette population est motivée par une offre de travail qui recrute les lauréats de la FP plutôt que ceux des universités jugés inefficaces. En effet, le taux d'insertion des diplômés du tertiaire est plus élevé que ceux des autres filières.

En plus du choix personnel, les membres de la famille et l'entourage (amis, voisins...) jouent un rôle important dans l'orientation des élèves. Ainsi un agent de service à l'Institut de Technologie Appliquée déclare :

« ...Tu trouves ici deux catégories d'élèves en formation : la première est constituée d'élèves qui aiment bien le choix et veulent apprendre un métier et qui assument leur choix...ils se sont trompés une seule fois à l'école primaire ou au collège et plus, et ils veulent se rattraper et profiter de la dernière chance qui se présente à eux. La deuxième catégorie est composée d'élèves en rupture de scolarité et qui sont poussés par les parents ; l'essentiel pour ses parents est de faire quelque chose au lieu de rester à se « balader entre la maison et la rue ... » (entretien n°17, agent de service à l'ITA Jbel lakhdar).

Or, les parcours de ces deux types d'élèves en FP rejoignent, au-delà de ce dont l'agent de service témoigne, d'autres constats. Le premier présente l'apport de la famille dans l'orientation en faveur de telle ou telle formation :

« J'ai raté l'examen du bac pour la deuxième fois, et puisque c'est la troisième fois que je rate je viens de perdre, je suis expulsé du lycée. J'ai pas de chance Mon frère a pris mon dossier et l'a déposé à l'institut de cet ITA en branche de secrétariat de gestion, j'ai passé l'examen d'entrée, je me suis classé en liste d'attente, après j'ai reçu une lettre pour s'inscrire et voilà j'ai payé les droits d'inscription pour continuer mes études ». (entretien n°16, élève en formation).

Le deuxième révèle l'effet du marché et de la situation de chômage sur le marché du travail qui l'une et l'autre, favorisent l'orientation vers la FP et poussent les élèves de l'enseignement supérieur à s'inscrire dans le cycle de FP :

«Je suis inscrite à la fac de lettres, section littérature arabe, et en même temps je me suis inscrite à IITA jbel lakhdar, en réseaux informatiques...qu'est ce que je vais faire avec une licence en littérature,...à part l'enseignement tu peux rien faire, et pour réussir l'examen d'entrée il faut être fille de M. tel ou tel... et la plupart de ceux que je connais ont des licences et ils sont encore au chômage... maintenant c'est l'informatique qui marche, et un diplôme de l'ITA est meilleur que d'autres... tu peux travailler dans une entreprise... (Entretien n°31, élève en formation professionnelle).

Cette trajectoire institutionnelle semble trancher avec ce que l'on constate globalement pour la FP privée et, plus encore, avec l'apprentissage sur le tas.

2.2.2. La FP privée : une formation de second rang ?

Au sens où le seul dispositif public ne peut répondre ni à la demande sociale ni aux demandes du secteur économique constituent les conditions de l'émergence d'une offre privée de formation professionnelle. Une FP privée de qualité suppose un cadre, une définition de droits et de

devoirs pour ces acteurs. Ce cadre existe actuellement par la mise en place d'une logique d'agrément des centres privés de formation, mais il n'est pas suivi de mécanismes financiers adéquats permettant une structuration de ce secteur. La mise en place de tels mécanismes (Bourses, financement des centres aux résultats, financements liés aux réponses aux demandes effectives du secteur productif, etc.) serait une des conditions permettant le renforcement qualitatif et quantitatif du secteur privé de la FP.

On voit que les différents niveaux de la formation privée augmentent lentement (graphes 5 annexe 1). Seulement le niveau *spécialisation* est à partir de l'an 2000, celui qui dépasse le seuil de 10000 élèves. Le nombre des lauréats niveau *technicien spécialisé* est très faible. Cela s'explique par le fait que les bacheliers préfèrent les formations publiques (universités, FP publique, ...).

La FP privée est considérée comme le dernier recours de la classe majoritairement moyenne ; lorsque les tentatives pour s'inscrire aux cycles publics ont échoué. La famille et l'entourage (voisins, amis et collègues...) jouent un rôle déterminant dans l'orientation. Ainsi un élève en formation dans une école privée de coiffure déclare :

« j'ai quitté le collège, j'avais pas le droit de continuer, c'est la dernière année pour moi, j'ai un ami qu'est inscrit dans cette école de formation,... j'ai vu que je peux avoir un diplôme et un métier de coiffure pour travailler chez quelqu'un dans un atelier et après penser à créer mon propre atelier. j'ai proposé à mon père pour qu'il me donne l'argent de quoi payer l'école ».
(Entretien n° 15, élève en coiffure).

2.2.3. Le cheminement des déperditions scolaires vers l'apprentissage d'un métier sur tas : vers l'acquisition de compétences aisément accessibles ?

Le travail précoce des enfants constitue le deuxième point de chute après avoir quitté l'école. Le travail dans l'artisanat et l'agriculture constitue la principale activité des garçons, tandis que les filles travaillent dans les maisons comme domestiques. *« Compte tenu de leur âge, les enfants travailleurs sont en majorité en situation d'exclusion du système éducatif. Selon l'Unicef (Berrada, 1999), plus de 80% des enfants ne sont pas scolarisés. Le niveau d'instruction des enfants travailleurs est très faible à cause de la non scolarisation ou bien de la déscolarisation précoce »* (Bougroum et Ibourk, 2004, p.9).

Les statistiques sur l'emploi pour l'année 2000 révèlent que le nombre d'enfants actifs occupés âgés de 14 ans ou moins s'élève à 474 000 dont 45,7% sont de filles et 88,2% dans le milieu rurale.

En termes relatifs, les enfants au travail en 2000 représentent 5,1 % de l'ensemble de tous les enfants de moins de 15 ans correspondant à 4,7 % chez les filles et 5,5 % chez les garçons. Relativement à toute la population occupée, ces enfants travailleurs représentent 4,4% répartis en 7,3 % pour le sexe féminin contre 3,3% pour le masculin. Ce taux connaît un grand écart entre les deux milieux de résidence, puisqu'il atteint 7,8% dans le rural contre 1 % dans l'urbain (**Baghagha**, 2002). Le tableau suivant fait part de l'évolution de l'effectif des enfants au travail âgés de 7 à 14 ans, selon le sexe et le milieu de résidence, en 2000.

Tableau 19. Effectifs des enfants âgés de moins de 7 à 14 ans et exerçant une activité professionnelle (en %).

Milieu de résidence	Masculin	Féminin	Ensemble.
Urbain	2,9	1,3	2,1
Rural	15,3	14,7	15,1
Ensemble	9,4	8,1	8,8

Source : Enquête nationale sur l'emploi, 2000, (**Baghagha**, 2002).

Il en ressort le travail des enfants ruraux est très important par rapport à celui qui touchent des enfants urbains. Les abandons des garçons « profitent » presque exclusivement au marché du travail, alors que le nombre de filles qui quittent l'école, se partage entre deux catégories : la première se dirige vers le marché du travail, la deuxième reste à la maison sans aucune occupation (**Berrada Gouzi**, 2002). Ces tendances illustrent le fait que « *le secteur informel est réputé recruter sa main d'œuvre principalement au sein des analphabètes et des déperditions scolaires* » (**Ait Soudane et Rey-Valette**, 2004, p.8).

Ainsi déclare un artisan sur son parcours :

« J'ai quitté l'école, j'avais un problème avec un enseignant... j'ai passé plusieurs jours hors école, je sors le matin et je rentre à l'heure pour que mon père sera convaincu que je suis toujours à l'école... après il a reçu une convocation il m'a posé plusieurs questions etc..., j'ai lui dit que je ne veux plus retourner à l'école, il m'a amené chez son ami un mâallem menuisier pour apprendre le métier ». (Entretien n°10, boisselier).

Une étude de la direction des statistiques sur l'évolution de la structure de la population active entre 2002 et 2004 montre en effet que plus de deux tiers de cette population ne possède aucun diplôme, soit de l'enseignement général ou technique soit de l'enseignement professionnel. Un peu plus de 20% de cette population possède un niveau moyen, ce qui correspond à un diplôme de l'enseignement fondamental, à un diplôme de spécialisation et à un diplôme de qualification professionnelle. Un peu plus de 10% ont un niveau supérieur qui correspond à un diplôme de

technicien ou de technicien spécialisé ou encore à tout autre diplôme de l'enseignement supérieur (Walther, 2006).

Section 2. Modèles de référence en vue de la construction des qualifications et des compétences dans l'artisanat.

Avant de s'interroger sur les savoirs scolaires et professionnels d'un groupe socioprofessionnel particulier, en l'occurrence les artisans, il conviendrait de différencier ce que certains ont dénommé « *compétences professionnelles* » c'est-à-dire les savoirs mis en œuvre lors de l'accomplissement du travail, de la qualification (Demailly, 1987 ; Dubar, 1996), autrement dit les savoirs scolaires et professionnels acquis dans le cadre d'un processus formalisé de formation. (Georges, 2005, pp.140-141).

Dans le secteur de l'artisanat, l'approche est carrément dualiste puisque l'on a coutume de distinguer deux types de compétences issues de deux constructions institutionnelles bien différenciées :

1- Des compétences « formelles » véhiculées par des diplômes de l'enseignement professionnel⁵⁰.

2- Des compétences « traditionnelles » constituées des acquis de l'apprentissage traditionnel ou sur le tas.

Autrement dit, des compétences certifiées par le diplôme versus des compétences apportées par l'habileté professionnelles et l'ancienneté qui sont des compétences non scolaires mais fondées sur « un savoir en action » (Stankiewics, 1995).

Il importe désormais de pondérer cette distinction. En effet, à -chemin des deux voies précédentes, on peut ajouter un autre type de formation, l'« *apprentissage professionnel* » qui certes débouche sur une certification mais surtout, est à même d'assurer la conversion des acquis sur le tas et des savoirs non certifiés en titres qualifiés par le truchement de l'apprentissage professionnel (qu'examinera dans le chapitre suivant).

Traditionnellement dans l'artisanat, le diplôme ne joue pas un rôle déterminant dans l'accès aux emplois. La maîtrise du métier reste le seul jugement légitime sur les compétences acquises.

⁵⁰ On peut distinguer deux types de compétences formelles selon la nature de l'établissement de formation :

1-une FP publique qualifiée d'académique parce que fortement liée à l'éducation générale et à ses standards et dont le diplôme est reconnu par l'Etat ;

2-une FP privée qualifiée de marchande parce que faisant l'objet d'un prix mais contrôlée par l'Etat au travers d'un système d'accréditation afin de lui apporter plus de notoriété sur le marché du travail.

Le processus social de construction des qualifications ou des compétences n'est pas dissociable de modalités de financement qui doivent en renforcer la cohérence institutionnelle sous peine de prendre le risque de défaillance de l'action collective. En effet, « *L'efficacité des systèmes de formation dépend fortement de la façon dont les coûts de ces investissements sont répartis entre les différents acteurs concernés en fonction des critères de rentabilité des investissements dans la durée* » (Buchtemann, 1998, p.67), dès lors que l'on considérera que la notion d'investissement renvoie non seulement à des montants monétaires mais aussi à des durées d'apprentissage et d'engagements ainsi qu'à des procédures de coordination et de coopération. Ainsi sur le papier, l'investissement dans la formation peut être partagé entre les formés, les employeurs et l'Etat (les pouvoirs publics) et se faire au bénéfice non seulement des diplômés mais aussi des employeurs et de la société dans son ensemble.

On le voit, les enjeux de la FP marocaine ont partie liée avec des débats internationaux sur la pertinence relative des différents dispositifs possibles. Ce lien est en l'occurrence d'autant plus fort que la construction historique de l'enseignement professionnel s'est faite en écho à ces débats. Le cours récent de la politique des diplômes professionnels en témoigne avec éclat.

Afin de développer un système de formation professionnelle, qui souffre lui-même d'un taux d'abandon élevé et de problèmes stratégiques, le Maroc a opté pour l'application des différents modèles d'inspiration étrangère et notamment européenne. Cette politique a pour objectif de bénéficier de la diversité des expériences des pays développés dans le domaine dans la mesure où ils ont pu ainsi mener des politiques relativement efficaces dans leurs propres contextes socioéconomiques. Or, au Maroc qui calque ces méthodes pour les appliquer dans un cadre sociétal différent, l'application de ces « bonnes pratiques » se heurte à des obstacles structurels. En effet, l'application de toute politique importée doit être anticipée et précédée d'une étude du contexte pour vérifier que le système marocain est apte à cette adoption, quitte à procéder aux adaptations « socialement » nécessaires. En tout état de cause, après avoir parcouru ces sources d'inspiration (1), on verra à quel point les dépendances de sentier en matière de FP tournée vers l'artisanat sont puissantes.

1. Les sources d'inspiration des réformes de la FP initiale au Maroc.

Dans ce paragraphe nous allons étudier les différents modèles de FP dont le Maroc s'inspire. Deux grands registres – liés l'un à l'autre - sont concernés : l'architecture et

l'organisation des dispositifs de FP ; la construction des compétences dans le cadre des référentiels de formation.

1.1. La conception des dispositifs de formation professionnelle.

Nous allons prendre deux types de modèles : le modèle de formation français plutôt centré sur le scolaire et le modèle de formation dual qui prévaut en Allemagne. Il est à noter que les processus de valorisation des diplômes sur le marché du travail sont indissociables des modalités d'élaboration des certifications professionnelles. La construction des diplômes professionnels implique dans les deux pays, proches de ce point de vue comme l'avaient bien montré Campinos et Grando (1988), les trois grands partenaires que sont les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés (**Beret et al.**, 1997, p.11).

1.1.1. La FP en France une référence en forte évolution.

C'est historiquement le plus proche du modèle marocain qui en a repris certains traits.

Concomitamment au cas marocain, l'enseignement professionnel et technologique y a connu un développement sans précédent à partir du milieu des années 80, assortie d'une diversification des modes d'accès aux diplômes nationaux (extension du champ de l'apprentissage, procédure de validation des professionnels...), d'un intense travail de rénovation des diplômes existants et d'une extension du champ de l'enseignement professionnel avec la création des baccalauréats professionnels (**Verdier**, 2001). Précisément, la création de formations en alternance, la diversification des opérateurs – assurant, par exemple, la co-existence parfois concurrentielle, entre établissements publics et privés délivrant les mêmes diplômes – et plus encore, l'articulation des différents niveaux de FP afin de favoriser des parcours au sein de l'enseignement professionnel, témoignent des liens qui existent entre les deux systèmes.

En outre, l'une de caractéristiques de la FP en France est l'existence d'une concertation autour de la production des diplômes favorisant l'engagement des professions dans la conception des titres mais aussi dans leur reconnaissance dans les classifications des conventions collectives. Qui dit concertation dit que plus encore que d'être une simple partie prenante d'une négociation des diplômes, l'Etat devient le coordonnateur privilégié de ce processus institutionnel qui constitue un dispositif majeur de coordination entre les acteurs économiques et sociaux qui interviennent par ailleurs sur le marché du travail. La forte et constante intervention de l'Etat français dans la création et la réforme des diplômes (par l'entremise privilégiée de l'administration de l'éducation nationale)

ne signifie pas nécessairement que le rôle joué par les organisations professionnelles et syndicales se signale par sa faiblesse.

En outre, cela n'empêche pas que la régulation puisse s'appuyer sur un mode de pilotage partiellement « par l'aval de système éducatif », caractérisé en premier lieu par une capacité d'initiative des professions. En témoigne la création des bacs professionnels dans des domaines de la métallurgie qui répondait à une demande initiale des industries métallurgiques et minières. En second lieu, la dissociation des fonctions de production et de certification des savoirs et donc la mise en concurrence potentielle de « toutes les formes matérielles et juridiques de production de savoirs », publiques et privées renvoie à cette volonté de donner plus de poids à la régulation par l'aval.

Enfin l'alternance promue comme moyen de formation efficace dans des domaines où la pratique joue un rôle plus particulièrement important peut permettre d'évoluer vers une alternance intégrative dans le cadre des relations organiques entre lycées et entreprises pour organiser la capitalisation des savoirs acquis par les jeunes auprès des deux partenaires.

En outre, le modèle français, notamment à l'occasion du développement de l'apprentissage se base sur une plus grande implication des entreprises et des conseils régionaux. L'objectif est de transformer l'entreprise en source légitime de savoir faire et de savoir être.

Même si ces évolutions du « modèle » français ont pu inspirer des réformes au Maroc, il reste que l'entreprise n'intervient pas très fortement dans la formation résidentielle, ce qui fait que la formation reçue reste liée prioritairement aux deux composantes théorique et technique.

Le tableau suivant récapitule les éléments de comparaison entre les deux modèles dans le cadre de la formation résidentielle.

Tableau 20. Comparaison entre les modèles de formation marocain et français.

	Modèle français.	Modèle marocain.
Rôle de l'Etat.	Concertation entre l'Etat, les entreprises et les syndicats (partenaires)	Accords entre l'Etat et les associations professionnelles.

	sociaux).	
Modèles de réglementation.	Planification concertée par l'Etat et les régions	Planification par l'Etat.
Prestation de la formation	Lycée et –secondairement - entreprise	Etat (rôle minime de l'entreprise)
Instance pivot de la formation	Ecole de FP	Ecole de FP (ITA, CFQ, ISTA)
Type de formation	Articulation cours professionnels et matières générales.	Cours technique et théorique.
Financement	Pouvoirs publics	Etat et entreprise
Institution de protection des droits des travailleurs.	Syndicat	Syndicat et <i>l'amine</i> et le <i>mohtassib</i> dans le cadre de l'artisanat.

1.1.2. Le système dual allemand : un idéal difficile à atteindre.

Dans le système dual allemand, le système est géré par une régulation tripartite, dans laquelle, au niveau des branches professionnelles, les syndicats et les organisations professionnelles, fixent les règles pratiques en matière de formation des jeunes (**Verdier**, 1999). Les élèves passent une partie de la formation à l'école, une partie pratique dans l'entreprise accueillante. La formation en alternance est proche de la pratique pour assurer une grande adaptation à l'évolution des entreprises. La combinaison de la formation scolaire à celle en entreprise réside dans la transmission de deux types de connaissances :

1-Connaissances générales à l'école professionnelle nécessaires à l'exercice de la profession ou du métier.

2-Connaissances professionnelles et savoir –faire pratique bien ciblés en entreprise.

Dans ce type de formation, la formation est axée sur le profil d'une profession, ce qui est censé assurer de grandes chances d'accès à l'emploi aux jeunes lauréats.

La participation des organisations professionnelles a pour but de garantir une grande implication des entreprises dans le processus de formation et par la suite une socialisation des élèves en formation avec la participation directe des professionnels. Ces derniers jouent un rôle important dans l'effectivité de la création des compétences et qualifications.

La « volonté » de former s'appuie notamment sur un engagement civique de l'entreprise en faveur de la formation des jeunes, éminemment variable selon les activités économiques et les entreprises (Lutz, 1992)⁵¹. En Allemagne l'Etat délègue un pouvoir de gestion de niveau fédéral au patronat, syndicats et aux chambres consulaires. En effet, « *the main roles of the employer*

⁵¹ **P.Beret, A-M Daune-Richard, A.Dupray, E.Verdier**, 1997, p.12.

associations are in developing new apprenticeships and modifying existing ones, as well as in advising larger companies ; the chambers are responsible for organizing the local apprenticeship system, approving and monitoring company's training, and running the examination system. The industrial unions work closely both with sectoral associations and with the chambers, and within companies, the employee-elected works councils are entitled to influence and monitor apprenticeship programs, extensively. The regional governments are responsible for vocational schools, though these responsibilities are, in practice, carried out in close cooperation with the employer associations and the unions. The regional governments coordinate, with each other, curricular envelopments concerning vocational schools, here again the social partners are heavily involved. Finally the federal government is responsible for the framework legislation relating to training within companies; it also devotes major resources to research and policy formation, through the Federal Institute for Vocational Training (the BiBB) (Streeck et al. 1987)"⁵².

Le point de vue et les propositions des entreprises et des employeurs sont sollicités avant toute réforme de la formation. Ainsi les règlements d'examen, la validité de la formation peuvent faire l'objet d'adaptations qui intègrent les particularités du tissu local des entreprises de la branche concernée. Cette négociation détermine une qualité de la FP qui se présente alors comme un produit attractif des jeunes sur le marché de la formation et en même temps, comme un signal crédible pour les entreprises qui les embauchent.

Dans le cas marocain, le système dual ne peut être installé que dans le cadre du système public de FP ; le secteur privé de formation se base essentiellement sur la formation résidentielle. Dans l'étape de fixation des règles de formation, on trouve que les syndicats marocains sont hors jeu dans la formation. Cela affecte la légitimité sociale du système, qui est de ce fait fondée sur des engagements unilatéraux des acteurs économiques.

L'entreprise au Maroc s'engage formellement ou fictivement dans le processus de formation.

Dans le modèle allemand, les entreprises jouent un rôle important dans la préparation des lauréats au marché du travail mais classiquement, les syndicats assurent la protection des droits professionnels.

Au Maroc, l'application du modèle dual sous l'assistance des organismes allemands de formation est tardive et limitée (voir les réformes en annexe 4). Cette expérimentation n'a évidemment pas encore modifié considérablement l'architecture globale du système de formation marocain qui reste dominé par le système scolaire. En effet, l'organisation pédagogique qui en résulte reste majoritairement axée sur l'apprentissage des savoirs et des savoir-faire en situation

⁵² Cite par **D. Soskice** « Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System » in "Training and the private sector: international comparisons". Lisa M. Lynch. The University of Chicago press. 319, p.29, 1994.

résidentielle et peu orientée vers une véritable pédagogie d’alternance entre le centre de formation et l’entreprise (**Benkerroum et El Yakoubi, 2006**). En outre, le tissu des entreprises marocaines n’est pas en mesure d’accompagner les réformes de la FP L’implication du milieu professionnel dans la gestion des différents projets de formation implique une grande capacité de mobilisation des ressources humaines parmi les professionnels qui n’est envisageable que pour certaines branches professionnelles suffisamment organisées.

Le tableau qui suit présente une comparaison entre les deux systèmes de formation.

Tableau 21. Comparaison entre modèles de formation marocain et allemand.

	Modèle allemand (dual).	Modèle marocain d’alternance.
Rôle de l’Etat.	Soutien à la coopération entre les employeurs et les syndicats (partenaires sociaux).	Accords entre l’Etat et les associations professionnelles.
Modèles de réglementation.	Marché régulé par des normes publiques	Planification par l’Etat.
Prestation de la formation	Ecole professionnelle et entreprise	Etat et entreprise
Lieu de formation	Entreprise à titre principal	Entreprise et Ecole ou centre d’attache.
Type de formation	Formation axée sur les besoins des entreprises.	FP théorique et formation axée sur le profil d’une profession ou d’un métier (formation alternée ou semi alternée, apprentissage professionnel)
Financement	Etat et entreprise	Etat et entreprise (taxe de la formation professionnelle)
Institution de protection des droits des travailleurs.	Syndicat de la branche	Syndicats et rôle de <i>l’amine</i> et le <i>mouhtassib</i> dans le cadre d’artisanat.

L’application des modèles de formation étrangers n’a pas toujours donné les bons résultats escomptés, loin s’en faut. Les raisons que nous pouvons avancer à ce stade sont au nombre de trois. Une faible effectivité des lois régissant les modes de formation (faible protection sociale, faible coordination entre les partenaires et les acteurs, faible objectivité des actions entreprises, l’absence de rôle défini des syndicats dans le processus de formation professionnelle). La deuxième raison réside dans la faible prise en compte du contexte avant l’application des modèles et approches de formation. Le contexte et le tissu d’entreprises restent très hétérogènes et nécessitent des efforts de mise à niveau et de formalisation. Le tableau suivant résume les principales raisons de l’éloignement du modèle dual marocain par rapport aux modèles d’inspiration étrangers.

Un 3^{ème} registre est relatif au régime institutionnel et administratif marocain qui tient notamment au régime hérité du protectorat. La France a pu développer la FP en donnant plus de marge de manœuvre aux conseils régionaux et aux associations professionnelles. En Allemagne, les régions « *Länder* » planifient le système d'éducation en relation avec le tissu socioéconomique régional. Au Maroc, le développement de la FP dans le cadre de la régionalisation se trouve bloqué par l'absence d'une vision globale et partagée de tous les acteurs (associations professionnelles et patronats, syndicats, délégations régionales...), absence de planification régionale

Tableau 22. Raisons de l'éloignement de la formation marocaine des autres modèles d'inspirateurs

	Formation professionnelle au Maroc.	Enseignement professionnel des pays étrangers inspirateurs.
Protection sociale des élèves en formation.	Faible.	Effective.
Relation entre le tuteur et le formateur.	Non concordance entre les écoles de formation et les entreprises de stages.	Grande implication de l'entreprise.
Différence de climat de production.	Pas d'homogénéisation entre la formation technique au centre et le contexte de production dans l'entreprise.	Pas de différence entre la formation au centre et celle dans l'entreprise.
Coordination de la formation.	Faible coordination entre centre de formation et entreprise.	coordination entre centre de formation et entreprise.

En conclusion, cette comparaison nous invite à poser plus directement la question relative à la volonté et à la capacité des entreprises marocaines à former des professionnels d'une part, et d'autre part les qualités à donner à un professionnel sur le marché du travail.

Le degré d'implication des entreprises dans les associations professionnelles est faible. Cette incapacité au niveau de la négociation des diplômes entraîne une faible volonté d'implication dans le processus de formation. Et toutes choses égales par ailleurs, on sait que l'implication des entreprises a un effet positif sur le processus de formation (cours de formation, suivi et contrôle et validation des compétences) s'il est encadré par des normes, ce qui contribue à la qualité de la formation attendue par le marché du travail.

De fait, cela pose le problème de la réactivité du dispositif de FP au marché du travail. En effet, l'appareil de formation forme des générations de lauréats d'un même métier ou spécialité alors que les entreprises ont déjà recruté les premières générations de lauréats, ce qui expose les diplômés qui viennent ensuite à des désagréments en matière de formation au point, éventuellement d'entraîner un sur- encombrement des diplômés sur le marché. La non implication des fonctions de

GRH dans les entreprises entraîne une rupture entre école de formation et entreprise, qui s'accumule année après année. Cela entraîne une certaine obsolescence des contenus et des repères en matières de qualification professionnelle. Ce qui devient par la suite à un obstacle à la compétitivité de l'entreprise marocaine.

1.2. Coopérations en matière de construction des compétences.

L'approche par compétences (APC) est une méthode relativement nouvelle d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation. Inspirée de divers mouvements de pensée et appliquée dans plusieurs dispositifs de formation, notamment en Amérique du Nord et en Europe, l'APC en FP est une méthode qui vise d'emblée à harmoniser du mieux possible le dispositif de formation, le marché du travail et les besoins en main d'œuvre qualifiée, de façon à faciliter le développement socioéconomique du pays.

Pour aller dans cette direction, l'OFPPPT a fait appel à un appui technique dans la mise en place de l'APC en vue de sa généralisation. Le projet a démarré en 2003, en partenariat avec le Canada pour une durée de quatre ans. Le but de ce projet est d'appuyer le Maroc dans la ré-ingénierie des diverses composantes de son système de FP selon l'APC et dans la mise en place des conditions nécessaires à sa généralisation (OFPPPT, 2006).

Afin d'assister les opérateurs de FP dans la mise en œuvre de cette approche, le Secrétariat d'Etat chargé de la Formation professionnelle, avec l'appui de la coopération canadienne, a procédé à la production d'un cadre méthodologique d'élaboration des programmes de FP selon l'approche par compétences⁵³. Ce cadre se veut un outil de référence permettant une compréhension commune et partagée de ce qu'on entend par APC.

1.2.1. Les fondements et les orientations générales de l'APC.

L'accessibilité de la méthode se manifeste par la production de nombreux programmes, souples et diversifiés. Les programmes doivent être adaptés à la diversité des populations de jeunes et d'adultes, à celle des situations de travail et des besoins socio-économiques. Ils doivent aussi favoriser la mise en place de différents modes d'apprentissage et d'organisation de façon à répondre à ces diverses exigences. Les préalables de la formation exigés doivent être restreints à ce

⁵³ Département de la FP L'approche par compétence. Disponible sur : <http://www.dfp.ac.ma/contenu/fpabc/default.asp>

qui est essentiel à la réussite des études professionnelles. Les programmes doivent être définis de façon à faciliter l'évaluation et la reconnaissance des acquis.

Sur le plan pédagogique, l'accessibilité se traduit par la recherche d'une meilleure adaptation de la formation aux stagiaires ainsi que par le choix – qui se veut judicieux - des méthodes, des activités, du matériel didactique et des moyens d'évaluation. De plus, elle implique des conditions optimales d'apprentissage favorisées par un aménagement rationnel des lieux et des horaires de formation.

L'accessibilité se traduit aussi par l'articulation progressive des éléments d'apprentissage d'un programme de manière à faciliter l'atteinte des objectifs de ce dernier.

La FP doit être à la fois fonctionnelle et polyvalente. Elle doit permettre l'exécution correcte des responsabilités et des tâches inhérentes à une profession.

La polyvalence facilite l'adaptation de l'individu aux mutations technologiques et organisationnelles de l'entreprise. Elle favorise l'aptitude d'un individu à réussir des reconversions professionnelles ultérieures. Elle implique également l'introduction, dans les programmes, d'apprentissages fondamentaux et transférables, tel l'apprentissage des concepts et des principes technologiques et scientifiques sur lesquels s'appuient les techniques et les tâches professionnelles. Il s'agit en fait, de l'élaboration d'un référentiel de compétences attendues pour exercer une activité dans le secteur professionnel concerné et les conditions dans lesquelles elles doivent être évaluées.

(Pour plus d'informations sur la méthode voir annexe 3).

1.2.2. Raisons de la non- adaptation a priori de l'approche par les compétences au contexte marocain.

L'application de cette approche au Maroc soulève plusieurs problèmes⁵⁴ qu'on peut présenter comme suit. :

- Manque de culture de la qualification dans la FP : l'objectif de la majorité des établissements de formation est de délivrer un grand nombre de diplômes sans donner une grande importance à la qualité de la formation. Il en résulte une faible actualisation des programmes de FP.

- Des problèmes de communication avec les élèves et absence des instances représentatives des élèves au niveau de chaque école ou centre de formation ; ce qui ne permet pas d'avoir une idée claire sur l'évaluation des programmes de formation.

⁵⁴ Ces problèmes sont dégagés à la suite d'une série d'entretiens avec des administrateurs à la délégation l'OFPPPT de la région Marrakech atlantique et avec l'ex-directeur de l'école hôtelière de Marrakech. (Entretien n° 2, 18 et 29).

- La faible qualité de la formation générale et initiale de l'élève provoque des difficultés de compréhension des tâches dans la partie technique ainsi qu'au niveau des matières liées à la communication.

- La qualité du tissu économique admet difficilement une approche aussi développée que l'APC. La majorité des entreprises sont familiales. Le fait que l'approche ait été conçue pour des entreprises industrielles très développées entraîne un décalage sensible au niveau de la formation reçue.

- Une Difficulté d'évaluation à cause de l'absence de moyens d'évaluation des apprentis. L'exécution des tâches de travail doit être facilitée par le fait que le centre de formation est considéré un lieu de travail. Théoriquement, lors du passage de l'école à l'entreprise, le stagiaire ne doit constater aucune différence de milieu (les mêmes machines et les mêmes chaînes de production) ; or dans la réalité, le stagiaire constate un décalage entre le théorie et la pratique. De plus les stagiaires ne font pas les mêmes tâches que celles analysées dans les centres de formation.

- Au niveau de la formation par alternance, l'absence de politique de motivation des tuteurs en entreprises provoque une non implication des stagiaires dans le processus de production ; ceci a un effet direct sur la qualité de la formation.

Il est symptomatique que l'APC ait plutôt bien réussi dans certains services tels que le tourisme et également dans l'agriculture pour lesquels la continuité entre centre de formation et entreprise peut plus facilement s'établir que dans bien d'autres métiers.

De ce fait, il est important, pour comprendre cet éloignement au moins relatif entre les contextes de création des dispositifs « importés » et leurs conditions « sociétales » d'application au Maroc, de revenir sur l'action collective qui, effectivement, structure aujourd'hui le système marocain de FP et l'inscrive, par delà la force des instruments introduits à l'occasion des coopérations internationales, dans une forte dépendance de sentier.

2. Comment se construisent les compétences et/ou les qualifications dans le contexte de l'artisanat marocain ?

Malgré l'introduction d'un apprentissage professionnel « à l'allemande » et d'une approche par les compétences qui se veut transversale aux différents dispositifs institutionnels, le dualisme originel de la FP marocaine, en particulier dans le secteur de l'artisanat, a certainement de beaux jours devant lui. Dès lors, on voit co-exister et, au moins partiellement, se concurrencer deux modalités différentes de construction de la « professionnalité », pour prendre un terme le plus

englobant possible : d'un côté, le modèle de la qualification professionnelle fortement institué et autour duquel on pourrait d'ailleurs rapprocher les sources d'inspiration française et allemande – d'autant que le 1^{ère} s'est inspirée de la seconde en systématisant le recours à l'alternance - ; de l'autre, le modèle de l'apprentissage sur le tas, lui-même confrontée à la modernité, dont le phénomène des déperditions scolaires, qui fonde partiellement sa popularité, est d'ailleurs l'une des manifestations les plus nettes.

2.1. Une logique de qualification professionnelle encore fragile.

La qualification professionnelle recouvre l'ensemble des qualités requises par un diplôme de formation pour tenir un emploi dans un champ professionnel déterminé. « *Dans ce cas, la qualification individuelle, entendue comme l'aptitude à exercer une activité précise, n'as de sens que dans son rapport avec l'exercice du travail : les emplois ne sont pas des moules prédéfinis dans lesquels viendraient se fondre les individus* », (Rose, 1998, p.97).

« *Dans les études d'origine anglo-saxonne, la qualification recouvre particulièrement la formation formelle. En Allemagne, la «qualifikationsstufe» est définie comme le niveau de formation professionnelle de l'individu. Cette assimilation entre la formation et la qualification est due à la forte institutionnalisation du système de formation professionnelle en Allemagne qui se caractérise par la tradition pédagogique d'articulation entre la formation et l'emploi (Bertrand et al., 1991). Dans la tradition anglaise, la «qualification» est également rattachée à la formation scolaire mais elle est plus proche de la notion de capital humain. Celle-ci est différente des «skills», qui est une notion utilisée pour faire référence aux habiletés qui sont liées au domaine sensitivo-moteur (Leplat, 1991) » (Suleman, 2003, p.36).*

En articulation avec le diplôme, l'expérience et la trajectoire professionnelles du salarié, constituent des ressources pour signaler ses compétences sur le marché du travail.

2.1.1. La qualification professionnelle comme dispositif de coordination.

Dans le contexte marocain, si la qualification est appelée à jouer un rôle important et a priori positif dans la valorisation des compétences, elle construit socialement en creux la déqualification qui elle, joue un rôle stigmatisant : c'est un risque majeur de chômage et d'exclusion sociale. Ainsi a-t-on pu dire en France que « *la gravité de la non- qualification s'est largement accrue en termes d'accès au marché du travail et de risque d'exclusion sociale* » (Penicaud, 2001, p.43). Il en ressort que la première qualité de la qualification professionnelle est

d'être avant tout un dispositif de coordination sociale entre acteurs pour juger légitime et performant tel ou tel procédé d'acquisition de l'aptitude à exercer tel emploi ou métier. D'ailleurs, la mise en place d'un diplôme professionnel s'appuie nécessairement sur une procédure de confrontation entre des parties prenantes qui devront, à ce propos, dépasser d'éventuelles divergences initiales (voir ci-dessous à propos des formes institutionnelles allemandes et françaises) pour ce mettre d'accord sur des procédures d'évaluation des compétences : ainsi pour **Marchal et Rieucan**, (2006, p.93), « *la compétence des individus n'est pas une donnée substantielle que l'on pourrait mesurer en toute généralité. Elle a un caractère conventionnel et nécessite à ce titre un accord sur ce qui fait sa valeur, sur les personnes et les outils capables de la définir et de l'attester* ». C'est une construction sociale, car la compétence émerge d'une convention ou d'un accord sur ce qu'est la compétence (**Eymard-Duvernay et Marchal**, 1997). Par ailleurs, « *On insiste alors sur la dimension collective de la qualification, constitutive de liens sociaux, enjeu sans cesse remis en cause, objet de négociation et de conflits* » (**Rose**, 1998, p.97).

La cohérence de la FP structurée subit une double pression :

- Celle des effets négatifs engendrés par des taux d'abandon élevés qui sanctionnent une insuffisance de coopération entre les partenaires de la FP dont la crédibilité est alors en question.
- Celle de devoir construire des qualifications sur une période assez courte – deux ans –, surtout si on la compare à l'apprentissage sur le tas qui peut s'étaler sur 10 ans, le souvent à la discrétion du maître d'apprentissage –, ce qui signifie que ce processus doit pouvoir compter sur une formation initiale de haut niveau des élèves, ce qui est loin d'être garantie (voir ci-dessus).

Au total, le modèle de FP est un système de production de qualifications et non de compétences opérationnelles comme celles demandées spontanément par les entreprises artisanales. L'apprentissage sur le tas s'affirme donc à la fois comme un dispositif concurrent et comme une épreuve critique permanente pour la formation structurée, le tout conduisant une majorité d'artisans à plus valoriser la formation sur le tas.

2.1.2. Le Financement des formations professionnelles formelles.

La formation initiale dispensée dans les centres publics est gratuite, ce qui se traduit par un effet d'exclusion du secteur privé (notamment dans les secteurs exigeant d'importants investissements). Cependant cette situation est compensée par la faiblesse de l'offre publique, laissant des opportunités à une offre privée dont le financement est intégralement à la charge des bénéficiaires (aucun mécanisme de bourse).

Les quatre principales sources de financement de la FP initiale sont les produits de la taxe de formation professionnelle (TFP)⁵⁵, les dotations budgétaires sur ressources propres de l'Etat, les concours des bailleurs de fonds et l'argent des ménages.

« *Le volume financier total de la FP s'élève en 2000 à 1.719 millions de Dh, se répartissant entre les sources suivantes: 1-le budget de l'Etat : 489 millions de Dh, 2- taxe de la FP : 670 millions de Dh, 3- les dons mobilisés dans le cadre de la coopération internationale 110 millions de Dh, le reste est supporté par les familles pour le financement de la formation privée* » (Ashoff et al., 2001, p.38).

En plus des budgets de l'Etat, la TFP et les dons externes de bailleurs de fonds constituent de principales ressources du financement de la FP au Maroc.

2.1.2.1. Le financement socialisé de la FP publique.

En tant que principal opérateur de FP au Maroc, l'OFPPPT s'est engagé dans une politique de rationalisation des dépenses de formation. « *Le plan d'action pour l'année 2006 nécessitera la mobilisation d'un budget global de 1512 Millions de Dhiram, en baisse de 4% par rapport à 2005 et s'inscrit dans le cadre global de la poursuite de l'optimisation et de la rationalisation des moyens humains et matériel adaptée depuis 2003 par l'OFPPPT* » (OFPPPT, 2006, p.5).

Au titre de la FP publique, on distingue trois types de financement selon la modalité de formation.

1- La FP résidentielle.

Dans ce type de formation, l'Etat est le principal acteur en matière de financement. Le département de formation de chaque ministère s'occupe de la formation relevant de son domaine. Les financements des bailleurs⁵⁶ de fonds sont intégrés dans les dotations budgétaires de l'Etat

⁵⁵ Cette taxe parafiscale est construite sur la base de 1,6 % de la masse salariale des entreprises affiliant leurs salariés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), soit 60 000 entreprises et 1 350 000 salariés. Elle est collectée par la CNSS et gérée par l'OFPPPT. En 2003, les revenus de la taxe ont été de 795 millions de dirhams (soit environ 71,5 millions d'euros). Ils ont été affectés avant tout à l'OFPPPT (la TFP a représenté 73 % de son budget de fonctionnement), au financement des Contrats Spéciaux de Formation (CSF) et des Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIAC) (22 % de la taxe, soit 175 millions de dirhams), (Clement et al., 2005).

⁵⁶ Les financements des bailleurs de fonds se décomposent comme suit :

- Union européenne : Programme MEDA 1 « appui à la mise à niveau de la formation professionnelle et des entreprises (1999-2004) » : 38 millions d'euros en subventions, Programme

(Walther, 2005). L'autonomie financière de l'OFPPPT⁵⁷ lui donne l'ultime liberté de gérer ses propres fonds de formation.

2- La FP par alternance.

Dans ce type de formation, l'Etat joue un rôle important à côté des entreprises qui supportent la formation durant les périodes d'alternance. Dans ce contexte, on peut considérer l'entreprise comme un autre partenaire qui assure le financement de la formation. En effet l'entreprise supporte toutes les charges de formation à l'intérieur des ateliers de production.

3-La FP par apprentissage.

Dans ce cadre on peut parler d'un financement tripartite de la formation : l'Etat supporte une partie du financement de la formation dans les centres de formation sous forme de subventions, et l'entreprise sous forme d'indemnités versés aux tuteurs d'apprentissage (raison de 250 Dh par apprenti par mois), et des exemptions sous forme de gratifications d'assurance, d'impôt etc. durant la période de formation dans l'entreprise d'accueil.

Le coût de formation par apprentissage est estimé à environ 6000 Dh par apprenti et par an dont 5000 Dh de coût de fonctionnement et 1000 Dh d'investissement. Il évoluera selon les effectifs au cours de la période du plan quinquennal de la manière suivante :

MEDA 2 « appui au développement de la formation professionnelle dans les secteurs du tourisme, du textile et des NTIC » (2003-2007) : 50 millions d'euros en subventions.

- Allemagne : formation en milieu du travail (formation continue, alternée, par apprentissage) 2003-2007 : 3,8 millions d'euros.

- France : en plus d'un programme Accord de main-d'œuvre 2002 avec l'AFPA (expertise et formation) du Ministère des Affaires étrangères, l'Agence Française de Développement participe d'un prêt de 15,24 millions d'euros pour la création de centres sectoriels.

- Belgique : mise à niveau du dispositif de formation et de développement de l'apprentissage (2003-2005) : 2,5 millions d'euros.

- Canada : programme d'implantation de l'approche par compétences (2003-2007 1ère phase) : 10 millions de dollars canadiens (Clement et al., 2005).

⁵⁷En plus des budgets de la formation des jeunes, l'OFPPPT, gère aussi les budgets de contrats spéciaux de formation destinés aux entreprises dans le cas de la formation au cours d'emploi. « La promulgation du décret de 25 mars 2002 qui stipule qu'un pourcentage de 20% de la TFP sera consacré au système de CSF et atteindre 30% à l'horizon 2007 ». (OFPPPT, 2006, p.18).

Tableau 23. Evolution de financement de l'apprentissage professionnel.

Année	99-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Effectifs	12000	21600	28700	34000	40000
Coût en millions Dh	72	130	172	204	240

Source : Ministère de développement social de la solidarité de l'emploi et de la FP, mai 99.

2.1.2.2. Le financement de la FP privée : fort investissement des familles.

Le financement de la formation privée est d'abord à la charge des familles des élèves. Ces familles supportent les frais d'inscription et de dossier dans les établissements privés. L'argent des ménages est une source importante de financement qu'il est impossible de chiffrer. De plus, il n'existe actuellement aucun mécanisme d'aide auprès des ménages assurant la solvabilisation de cette demande privée. Le paiement des mensualités se fait par mois, trimestres et parfois le chef de famille s'acquitte du total des charges au début de l'année pour couvrir les frais de toute l'année scolaire. Dans ce dernier cas, le directeur de l'école procède à des réductions pour encourager les familles de payer au début de l'année. Et ce afin de s'assurer contre toute tentative de rupture de scolarité de l'élève et pour qu'ils permettent de financer les charges fixes au début de l'année. « *En 1999/2000 le financement de la formation privée par les familles s'élève à 450 millions de Dh* » (Ashoff et al. 2001, p.38). Selon les déclarations des chefs d'établissements en 2002/2003, le coût moyen de formation s'élève à 6500 Dh par an et par stagiaire. Rapporté à l'ensemble des inscrits (65000) ; le montant global de la contribution serait de l'ordre de 430 MDh /an, soit plus de 66% du produit annuel de la taxe de la FP. (Benkerroum et El Yakobi, 2006).

2.2.. La force de l'apprentissage sur le tas dans la construction des compétences traditionnelles.

Si la construction des qualifications et des compétences formelles passe d'abord par l'intermédiaire des organismes structurés, qu'ils soient publics ou privés-) de FP, les compétences sur le tas se construisent à l'intérieur de l'atelier de production. Ainsi les enquêtes de 1997 et 1999 montrent que seuls 4% à 5% des travailleurs du secteur informel ont fréquenté un établissement de FP et que 80.3% de ces travailleurs ont acquis leur formation sur le tas (Ait Soudaine et Rey –Valette, 2005) noté par Walther, 2006, p.17). Cela dénote de la présence massive de compétences sur le tas, plutôt que de compétences formelles développées et mises en œuvre par la FP publique ou privée.

2.2.1. *Compétences par apprentissage sur le tas et artisanat.*

En termes d'acquis et de connaissances, il est classique de faire la distinction entre la formation générale et la formation spécifique de l'individu. La première élève son niveau de compétence globale et, par conséquent, son potentiel de productivité dans de nombreux secteurs d'activité. Face à la formation générale d'un de ses salariés, un employeur se trouve donc confrontée à un risque de départ et n'a donc pas intérêt à investir dans son développement : on peut présumer que cette formation sera fournie par des institutions spécialisées et payée par l'individu ou par un organisme collectif quelconque tel que l'Etat. La formation spécifique, par contre, augmente la productivité de l'individu chez son employeur seulement, et celui-ci est par conséquent, en mesure de récupérer le fruit de l'investissement que constitue cette formation (Sondmo, 1993). C'est pourquoi Franz et Soskice (1995, p.208) notent que « *pour Becker, l'entreprise ne doit pas contribuer pendant l'apprentissage des compétences générales. Dès que l'apprenti acquiert les compétences générales, il peut quitter l'entreprise qui l'a formée pour recevoir un salaire du marché* ».

W. Franz et D. Soskice (1995, p.208) tentent d'aller plus loin et avancent la distinction entre compétences spécifiques « *specific skills* » et compétences générales ou marchandes « *marketable skills* ». La spécificité de l'apprentissage au Maroc est qu'il se compose de deux phases : une phase d'acquisition de compétences générales qui commence par des opérations d'ordre générales : courses, propreté de l'atelier, apprentissage des outils du travail... jusqu'aux simples tâches répétitives. Ce stade une fois acquis, le chef d'entreprise commence à impliquer l'apprenti dans diverses opérations de production afin de le doter de compétences et de tours de main d'un niveau plus élevé dont certains seront spécifiques à l'atelier mais dont d'autres témoigneront d'abord de la maîtrise du métier de base et revêtent donc une valeur plus générale : dans les faits, valeurs spécifiques et valeurs générales sont étroitement imbriquées. Ainsi l'entreprise qui a accompagné l'apprentissage de son ouvrier artisan a plus d'informations sur la qualité des compétences acquises durant la période d'apprentissage que cet ouvrier ne peut en signaler aux autres entreprises (Franz et Soskice, 1995). Ce monopole informationnel de l'employeur l'autorise ainsi à investir sur des compétences transférables mais dont l'identification est très difficile pour un tiers extérieur. Ceci dit, sur un district professionnel tel qu'une médina, les qualités générales d'un apprenti ou d'une jeune ouvrière pourraient néanmoins être repérées par l'entremise de la qualité des produits issus de l'atelier à la condition que les employés ne soient pas trop nombreux, d'où l'importance des « signatures ».

Ceci dit, contrairement à ce que laissent entendre Franz et Soskice, l'enjeu de l'évaluation des compétences des artisans et de leur degré de généralité ne saurait être assimilé à un seul problème informationnel. C'est aussi une question jugement de valeur et de contrôle social qui mettent en jeu à la fois les acquis de l'apprentissage et le financement de l'apprentissage sur le tas.

2.2.1.1. La contribution de l'apprentissage sur le tas à la valorisation du savoir traditionnel.

Evaluer la contribution de l'apprentissage sur le tas à la capitalisation des connaissances et des compétences de la profession demande de répondre à la question suivante : quelles sont les composantes du métier ? On peut en premier lieu faire une distinction entre un capital technique (instruments, moyen, méthodes....), et un capital professionnel qui englobe les compétences propres et en partie cachées de l'employé.

« Les ateliers sont des centres d'apprentissage où les anciens métiers sont enseignés aux jeunes. L'artisanat représente des connaissances qui se sont accumulées et formées au cours des siècles, connaissances souvent très poussées, très précises et très précieuses. C'est un véritable savoir dont l'utilité n'a pas disparu et qu'il ne faut pas perdre car si la ligne de transmission de ces connaissances était entièrement coupée, on ne les retrouverait plus » (Adnan et Nachef, 1983, p.153).

En phase d'apprentissage, la qualité du capital technique contribue directement à l'amélioration du capital professionnel dans le cours même de l'exécution du métier. C'est la raison pour laquelle certains artisans considèrent que l'apprentissage sur le tas reste la meilleure méthode de transmission de l'habileté quelle que soit la qualité de la formation octroyée par les écoles privées ou publiques. Ainsi même s'il est prêt à admettre que les capacités cognitives et l'intelligence attestées par la formation initiale jouent un rôle important pour améliorer les capacités de l'apprenti, un artisan déclare :

« Les lauréats de ces écoles ont toujours besoin de faire un stage chez nous, car ils ont le diplôme et non l'expérience... Durant la période de formation. L'intelligence joue un rôle très important dans l'acquisition des connaissances et secrets du métier. Pour bien savoir est ce que l'apprenti a bien acquis le métier, on l'implique progressivement dans des étapes de coiffure. Et toujours on l'invite à bien méditer ces opérations. Une fois on constate qu'il maîtrise bien le ciseau et la brosse on l'invite à faire couper les cheveux des gosses. Le contrôle de l'apprentissage se fait d'une manière directe : par l'observation et le suivi de l'apprenti dans toutes les opérations de coiffure ». (Entretien n°4. Coiffeur pour Homme).

Le contrôle de l'apprentissage se fait d'une manière directe : par l'observation et le suivi de l'apprenti dans toutes les opérations de coiffure. Cet artisan n'accepte pas de former plus d'un apprenti.

«... car l'unité ne supporte pas plus d'un apprenti, on n'a pas de l'espace. De plus l'apprenti qu'on a maintenant n'est pas normal, ça fait plus de quatre ans qu'il est en formation et il n'a rien appris, leurs parents savent ça, ils préfèrent qu'il reste chez nous.

...après la formation, l'apprenti à l'air de ne pas être satisfait de l'argent de poche qu'il reçoit chaque semaine (20 dirham). Ce qui le pousse à quitter l'atelier pour chercher un autre en tant que travailleur et non en qualité d'apprenti. (Entretien n°4. Coiffeur pour Homme).

Dans le secteur de l'artisanat, la durée de l'apprentissage joue un rôle très important comme moyen de valorisation des compétences au sein de l'unité de production. Cette durée a une relation étroite avec l'âge de l'apprenti et la capacité d'acquérir des connaissances. *« Quelle est la durée de l'apprentissage ? Quatre à six ans sont nécessaires, mais ce délai varie en fonction des aptitudes particulières de chaque individu. En outre dans certaines branches assez pénibles (forge, tannerie, maçonnerie) le jeune homme ne peut forcer le pas, qu'après avoir acquis la force physique indispensable à l'exercice de ces rudes travaux » (Dupanloup, 1966, p.9).*

Dans un autre contexte, Adam Smith avança que (p.119) *« Tant que dure l'apprentissage, tout le travail de l'apprenti appartient à son maître »*, attestant ainsi clairement que la durée de l'apprentissage est tout autant un moyen de contrôle social de l'apprenti qu'une modalité de transmission des compétences nécessaires à la maîtrise du métier.

Le rôle des maîtres artisans dans ce double contrôle est primordial dans cette modalité de formation. Ainsi un maître d'apprentissage déclare :

« ...il faut bien contrôler l'apprenti pour qu'il apprenne bien le métier. Il faut l'impliquer progressivement dans le processus de production, sur quatre ans, l'apprenti peut acquérir une grande dextérité. L'apprenti commence par le nettoyage et l'organisation de l'atelier, afin d'apprendre le matériel il doit être à côté de moi et me ramener les différents outils que je dois utiliser dans chaque tâche. Après cette étape je l'implique progressivement dans des tâches simples et répétitives ... »

L'exercice des premières opérations s'effectue directement sous mon regard. Et c'est à cette phase que le comportement devient sévère. Il faut être sévère avec l'apprenti pour qu'il soit attentif au processus de production. Je n'admet pas que l'apprenti oublie une opération déjà expliquée et même exécutée. En même temps je ne supporte pas l'absentéisme répétitif des apprentis, ça bloque et interrompt la phase d'apprentissage. (Entretien n°6, maître artisan, menuiserie).

Seule compte l'habileté manuelle qui valorise l'apprenti ou l'ouvrier artisan dans son atelier – éventuellement dans le métier – et qui favorise une augmentation du revenu. On peut la qualifier

de valorisation de l'acquis au niveau de l'atelier et potentiellement sur le marché du travail artisanal à la condition de pouvoir la faire reconnaître : en tout état de cause, l'ensemble des ces habiletés individuelles constitue une barrière à l'entrée pour les diplômés des écoles de FP qui n'ont pas encore acquis l'expérience fine dans le domaine artisanal en question.

Cette ancienneté dans le métier – qui débute dans le cours même de l'apprentissage qui, rappelons-le, peut durer une décennie, joue également un rôle important dans la stabilité de l'emploi et surtout la progression statutaire dans le métier, par un passage de l'apprenti à l'ouvrier qualifié ou *snayî* et au-delà au statut de *mâallem*. Ce passage se traduit par une modification très lente de la relation de travail : du dominé au dominant, de celui qui reçoit les instructions pour l'appliquer dans son métier à celui qui apporte la conception du produit et veille à l'exécution. En résumant ce constat on peut souligner que l'ancienneté est un moyen qui valorise très progressivement l'habileté professionnelle mais est aussi un instrument de disciplinarisation des jeunes apprentis.

« Dans ce domaine (l'artisanat), c'est la volonté qui compte le plus que n'importe quel moyen de formation. De même si quelqu'un a eu une formation dans un métier, et même qu'il croit avoir un niveau, il lui manque toujours de savoir et de formation. L'artisan a besoin toujours de savoir et de tours de main.

Quant aux conflits ils sont d'ordre comportemental. Certains patrons sont (cruels) ... ils hurlent, ils te considèrent comme si t'as pas le droit à l'erreur, à chaque fois ils commencent à t'insulter sur la moindre chose. Mais ce comportement du patron change selon l'avancement dans la formation et la maîtrise du métier. Et la même chose pour le revenu, il augmente aussi avec l'ancienneté ». (Entretien n°30, ancien apprenti en textile).

2.2.1.2. Résultat : un recrutement attesté par les faits.

En terme de recrutement, les artisans préfèrent donc habituellement ceux qui ont déjà acquis des connaissances au sein des ateliers artisanaux aux diplômés des écoles professionnelles. Ils jugent le plus souvent la formation comme inefficace et non adaptée à la réalité artisanale ce qui, au-delà des arguments techniques, est un moyen de défendre la pertinence technique et économique de leur « monde ».

Ainsi pour un artisan :

« L'apprentissage artisanal se subdivise en 3 composantes ou facettes :

1-Les connaissances qu'un apprenti a acquises directement du patron (apprentissage sur le tas) ;

2-Les connaissances individuelles ; capacités de cerveau et d'intelligence (cognitives) que l'individu possède ;

3- Les connaissances qu'un individu apprend lui même au cours de l'exécution des tâches du métier suite à l'usage des machines et de la matière première (autoformation) ». (Maître artisan en vannerie, lors d'une rencontre de formation à la délégation de l'artisanat dans l'ensemble artisanal de Marrakech).

Les compétences individuelles en matière de travail artisanal, jouent donc un rôle très important dans la régulation du marché du travail. En effet, la détention de ces compétences qui sont le fondement de la maîtrise professionnelle facilite l'adaptabilité de l'individu à l'exercice du métier et détermine sa carrière dans le métier au-delà de son emploi initial. L'individu transforme ainsi progressivement son acquis et son expérience professionnelle spécifique en un capital professionnel à valeur plus générale.

Cet état de fait conteste en permanence la valeur des diplômes professionnels et permet à ces petits patrons de garder la maîtrise d'un marché du travail qui reste ainsi assez fermé. De ce fait on peut dire que la logique qui règne dans le secteur est une logique de compétence plutôt que de qualification.

2.2.2. Financement de l'apprentissage sur le tas : l'enjeu clé de la rémunération des apprentis.

Dans le cas où l'apprentissage s'effectue sur une longue durée au sein d'un même atelier, on peut considérer que l'apprenti fait partie du marché du travail interne de l'entreprise, ce qui n'est pas une situation propre à l'artisanat marocain « *Les apprentissages s'effectuent d'habitude au sein de la même entreprise et donc, au moins pour une certaine période de temps, l'apprenti fait partie du marché du travail interne de l'entreprise* » (Gospel, 1994, p.4).

Parallèlement, il faut se demander si la réussite du modèle d'apprentissage réside dans le niveau faible de rémunération des apprentis. Si cela est vrai, on peut dire que « *cette pratique facilite l'embauche des apprentis car elle diminue le coût net de l'emploi de ces jeunes* » (Marsden, 1993, p.53.). Sur Marrakech, étant donné le revenu des apprentis est le rendement productif, on peut juger cette formation comme étant une méthode de formation bon marché et potentiellement rentable. En effet, les employeurs disposeraient d'un certain contrôle pour empêcher les apprentis de quitter l'entreprise à la fin d'une formation dont le terme, à dessein souvent, n'est pas clairement fixé. En effet, l'augmentation très progressive de la rémunération selon l'ancienneté et les acquis en terme de tour de mains, encourage l'apprenti à continuer son apprentissage en vue d'obtenir le grade de *snayî*. En outre, une longue période d'apprentissage permet à l'apprenti de mieux maîtriser les différentes étapes de production qui se font dans les ateliers de l'entreprise et qu'il peut espérer valoriser ensuite, dans l'espace professionnel plus large du métier qu'il exerce.

Dans la région de Marrakech, les jeunes apprentis partent de très bas puisqu'ils reçoivent une incitation monétaire appelée « *Tatriba* », un mot équivalent à l'argent de poche, reçue en fin de

journée et qui varie d'un métier à l'autre et selon la recette journalière du chef de l'atelier et la conjoncture du marché. « *Leur rémunération (les apprentis) qui dépend du bon vouloir du patron est parfois réglée par la coutume. Nous citerons le cas de la tannerie où le maître marque la dernière pièce d'une série de peaux, dite la « peau de l'apprenti », dont le produit de la vente est destinée à l'apprenti* » (**Dupanloup**, 1966, p.9). Parfois, le chef d'atelier se contente des incitations verbales sans aucune rémunération. On est alors pas très éloigné de la situation analysée par Adam Smith où les parents devaient aller jusqu'à payer le maître d'apprentissage :

« *Dans l'intervalle, ses père et mère, ou des parents, doivent en beaucoup de cas l'entretenir, et presque toujours l'habiller. En outre, il est couramment donné au maître une certaine somme d'argent pour enseigner le métier. Ceux qui ne peuvent pas donner d'argent, donnent du temps, ou se lient pour plus longtemps que d'usage, compensation qui, si elle n'est pas toujours avantageuse au maître en raison de la fainéantise habituelle des apprentis, est toujours désavantageuse à l'apprenti.* » (**Smith**, p.119).

Au total, cet équilibrage entre une rémunération initiale de l'apprenti, certes nulle ou très faible mais qui augmente très progressivement, et l'accès à des compétences à terme transférables dans l'espace du métier, convenait classiquement à toutes les parties concernées : à l'apprenti et à sa famille qui savait que le jeune aurait ainsi de plus grandes chances d'être recruté et de faire carrière; à l'employeur qui dépendait de méthodes de production artisanales et avait besoin de véritables comportements d'allégeance de ce type ; aux autres employeurs qui pourraient par la suite se procurer de telles compétences sur le marché.

Aussi à la différence, des pays européens où « *le processus d'apprentissage a été déterminé bien davantage par la présence ou l'absence de soutiens des institutions ou de l'Etat, et par les besoins ou possibilités des employeurs (Rayon, 1993, Marsden, 1993, Buchtmann, 1993.)* » (**Gospel**, 1994, p.8), dans l'apprentissage marocain, l'employeur est celui qui finance l'essentiel si ce n'est toutes les opérations d'apprentissage. C'est un coût supporté en termes de temps (les étapes d'apprentissage) et un coût monétaire (achat d'outil d'apprentissage et de matières premières). L'arrivée de la FP structurée et, en son sein, d'un apprentissage professionnel reposant sur le principe d'une alternance organisée entre l'école et l'atelier, pourrait changer progressivement la donne. C'est du moins l'une des dimensions que l'on examinera dans la suite de cette thèse.

Conclusion de la section

Au Maroc, comme dans la majorité des pays en voie de développement, le secteur public est de plus en plus impliqué dans le financement de l'enseignement professionnel, plus que le secteur privé en tout cas. Et ceci pour deux raisons :

1- Pour faire face aux besoins croissants en termes de qualifications professionnelles induits par un changement technique et technologique accéléré.

2- Pour faire face au taux de chômage élevé des jeunes. En effet, ce constat a abouti à une intensification des efforts publics pour faciliter l'accès au monde du travail ; par le biais des programmes subventionnés de formation et d'expérience professionnelles.

Le tableau suivant récapitule le type de financement et les institutions intervenant dans chaque modalité de la formation.

Tableau 24. Le financement de la formation destinée au secteur de l'artisanat au Maroc.

Structure	Institutions d'intervention.	Certification	Financement de la formation.
Formation professionnelle publique.	OFPPT : -Centres de qualification et de formation professionnelles. -Institut de technologie appliquée.	-Certificats de qualification et de spécialisation -Diplômes de technicien et de technicien spécialisé.	L'Etat et les entreprises par l'intermédiaire d'une TFP.
Formation professionnelle privée.	Ecoles de FP	-Certificats de qualification et de spécialisation -Diplômes de technicien et de technicien spécialisé.	L'argent des ménages.
Formation par apprentissage professionnel.	-Délégation à l'artisanat -La chambre de l'artisanat. -Entreprises	Certificat de qualification en apprentissage.	La délégation à l'artisanat (l'Etat).
Apprentissage sur le tas (formation traditionnelle).	-Les artisans -Les coopératives.	Autorisation d'exercer le métier par <i>l'amine</i> .	Les maîtres artisans et les apprentis.

L'une des contradictions de la situation actuelle tient au fait que le gouvernement finance une formation qui est directement utile à l'employeur mais en amont néglige de donner aux jeunes les bases éducatives plus générales qui sont d'intérêt public. En outre, à cause des besoins immédiats en compétence qu'affirment certaines industries, les centres de FP ont tendance à se

concentrer trop exclusivement sur les qualifications professionnelles et, de ce fait, négligent de renforcer et d'étendre les capacités et les compétences de base des lauréats. Les centres de FP ne devraient-ils pas développer des méthodes d'apprentissage cognitif transversales et ne pas se focaliser sur la formation spécifique à telle ou telle branche ? De telles méthodes pourraient donner des bases plus solides pour une évolution professionnelle ultérieure.

En outre, les savoir-faire et les qualifications professionnelles en tant que résultats immédiats de la FP n'ont pas de valeur intrinsèque en tant que tels. Plus exactement, les résultats de la formation dépendent essentiellement de la façon dont les savoir-faire particuliers acquis peuvent être productivement employés et des temps d'adaptation alors requis.

Ces différents dispositifs de formation se trouvent confrontés les uns aux autres dans le secteur de l'artisanat à Marrakech. Par conséquent, on trouve différents profils d'artisans (chef d'entreprises ou ouvriers artisans) sur le marché du travail. Le profil de chaque artisan a des effets sur la qualité des relations, la qualité de la gestion et les points de vue sur les institutions communes présentes sur la scène du secteur. Cette diversité de profils se traduit fatalement, comme on le verra dans le chapitre 3 et au-delà, par une série de controverses et de justifications différentes auxquelles les acteurs font référence.

D'ores et déjà, la comparaison entre la formation formelle et la formation traditionnelle nous conduit à dresser le tableau suivant :

Tableau 25. Comparaison entre qualification formelle et compétence traditionnelle dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat.

	Contenu de la compétence traditionnelle.	Contenu de la qualification formelle.
Modalité de formation.	Apprentissage sur le tas	Formation professionnelle
Formation générale	Liée au métier	Diversifiée et polyvalente
Modèle de réglementation	Tradition et Réseaux (liens familiaux et sociaux).	Planification par l'Etat.
Connaissances spécifiques	Directes par confrontation avec le milieu du travail.	Indirecte, et nécessite une période de concrétisation
Intervenants dans la création	Maître d'apprentissage (unité de production)	Centre de formation, formateur et entreprise.
Expertise	Liée à l'expérience (habileté manuelle ou routine).	Cognitive (capacité à identifier et résoudre les problèmes).
Type de formation	Permanente (actualisation fréquente).	Acquise une fois pour toutes (investissement de départ exclusivement).
Financement	Apprenti (sous forme du travail généralement non rémunéré).	Etat et entreprise (famille dans le cas de la formation privée).
Lieu de formation	L'atelier de production.	Entreprises et écoles de formation.
Lien à l'enseignement général	Aucun ⁵⁸	étroit.

⁵⁸ S'il est vrai que la formation reçue à l'intérieur de l'atelier n'a pas de supports pédagogiques formels, les connaissances scolaires facilitent l'apprentissage dans plusieurs métiers qui nécessitent des calculs et des mesures comme la coupe et la couture, la mécanique, l'électronique, la menuiserie...

Section 3. L'organisation d'une action publique multi-niveaux

Toute politique publique tente de répondre à des problèmes collectifs et à ce propos, met en jeu une « théorie » du changement : en l'occurrence, soutenir les stratégies des employeurs versus combattre le chômage. Ainsi son analyse ne saurait répondre à la seule appréciation de ses impacts et de son efficience. Non seulement il faut entrer dans la boîte noire de son fonctionnement mais en outre, préalablement à la mesure de son efficacité, il faut restituer la signification que cette action publique revêt pour ses différents protagonistes (**Mossé et Verdier, 2002**).

L'approche en termes d'action publique permet de penser sa construction autour de l'émergence éventuelle d'un sens partagé par les divers leurs intervenants (**Jobert, Muller, 1987**). Cette approche se développe à un triple niveau : - local, c'est à dire relatif au secteur d'activité étudié au sein de chaque ville. Sectoriel c'est-à-dire propre au domaine d'action en cause : l'artisanat. Et national enfin, pour une insertion du secteur dans les référents de la politique publique du pays.

Dans le secteur de la formation professionnelle, les actions s'organisent autour d'un référentiel global national centré sur la résorption du chômage. Au niveau régional c'est la maîtrise puis le recul des déperditions scolaires qui priment. Au niveau local, il s'agit de prendre en considération les caractéristiques des entreprises qui peuvent se regrouper et s'engager dans cette action afin de bien aiguiller les actions de formation vers les objectifs de développement économique poursuivis.

Dans le secteur de la formation professionnelle, une tension renforcée semble parcourir les logiques propres à chacun des niveaux d'action publique: une régulation nationale qu'on peut qualifier de centralisatrice. Une logique régionale qu'on peut qualifier d'intermédiaire (elle applique ce qui vient d'en haut mais elle doit aussi se faire l'écho de ce qui vient de la base) et la dernière qui est locale et relève d'une logique de proximité.

Le schéma suivant montre les liens entre les trois niveaux même s'il omet les relations « bottom up », reposant par exemple sur des expérimentations qui font école aux deux autres niveaux de régulation. Il s'agit ainsi d'exprimer la logique avant tout descendante de cette action publique.

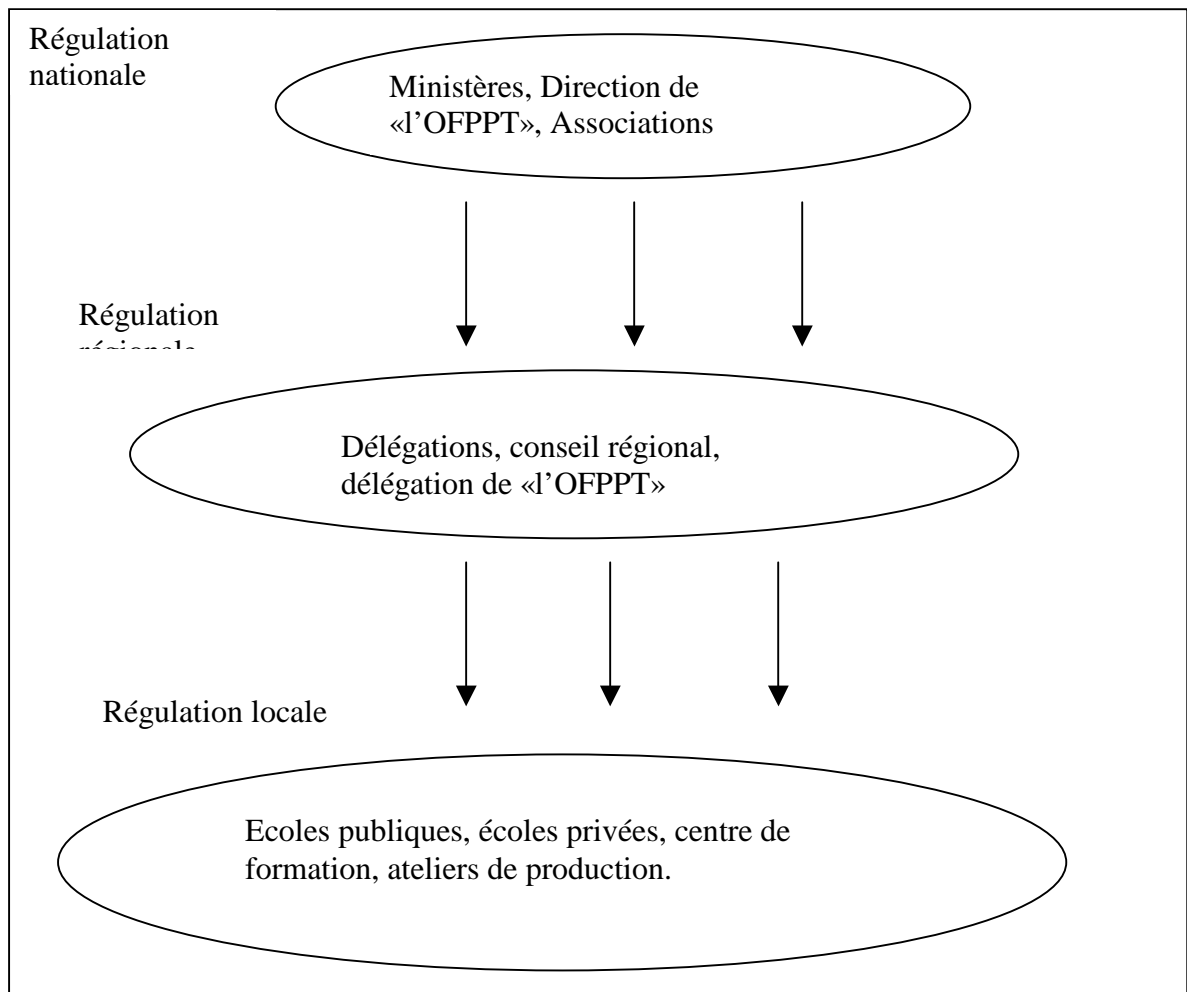


Schéma 2. Action publique et FP

Les décrets au niveau ministériel organisent les procédures et les modalités d'échange entre les différents partenaires de formation, ainsi que le budget de fonctionnement de chaque année. La qualité de la gestion et la gouvernance régionale dépendent de l'importance des procédures d'échange mises en œuvre entre les différents partenaires de la formation.

1. Les instances de régulation nationale : une logique planificatrice.

L'action de l'Etat consiste à définir les conditions cadres de la FP par la réglementation, en concertation avec les associations professionnelles pour ce qui est de la formation résidentielle. C'est une action planificatrice assez traditionnelle qui est souvent qualifiée de rigide et de non-flexible ce qui rend délicate la coordination entre le contenu de la formation et les besoins changeants du marché du travail.

Encadré 14. Structure organique de l'OFPPT.

Le conseil d'administration de cet organisme relève d'une gestion tripartite : l'OFPPT est administré par un conseil d'administration de 28 membres dont la moitié représente l'Etat et l'autre moitié représente, à égalité, les employeurs (7) et les travailleurs (7). Le conseil d'administration représente l'instance de décision de l'OFPPT. Il est présidé par le ministre en charge de la FP

Le conseil de gestion : a une composition tripartite également, le comité de gestion est chargé de suivre la gestion de l'office et de régler les affaires essentielles qui concernent son fonctionnement et pour les quelles il reçoit délégation du conseil.

La structure organique.

La structure de l'OFPPT comprend des entités centrales et 10 délégations régionales.

Afin d'assurer des liens permanents avec les milieux professionnels concernés et garantir l'ouverture nécessaire sur le mode du travail, l'OFPPT joue un rôle prédominant au sein des structures de concertation à l'échelon national et local. Ces structures sont :

◆ La commission nationale de FP (C.N.F.P)⁵⁹.

Elle regroupe l'ensemble des partenaires de la formation, publics et privée. La CNFP adopte, annuellement, la carte de FP ainsi que les projets de lois de finance du secteur, et procède à l'évaluation du fonctionnement du système de formation en définit les perspectives de son évolution.

◆ Les commissions provinciales de FP (C.P.F.P.).

Elles constituent le lieu de concertation regroupant les partenaires locaux de la formation. les CPFPP proposent les mesures de développement et d'adaptation du système au niveau local, sur les plans quantitatifs et qualitatif.

◆ Les comités de perfectionnement (C.P.).

Créés au niveau des établissements de formation, ils regroupent les représentants de l'environnement immédiat de ces établissements. Présidés par les employeurs locaux, ces conseils s'intéressent, facilitent l'organisation des stages pratiques en entreprises au profit des stagiaires, participent aux examens de fin de formation et favorisent l'insertion professionnelle des lauréats de la formation.

◆ Les comités techniques de suivi CTS.

Ils regroupent des professionnels des secteurs et participent à la gestion quasi-quotidienne des établissements spécialisés créés dans le cadre des formations contractualisées avec les associations professionnelles. Les CTS remplacent les CP dans le cas de ces établissements spécialisés.

L'organisation⁶⁰ administrative de la FP et sa gestion telle qu'elle est établie actuellement mettent à contribution plusieurs organismes intervenants. En effet, la gestion de la FP au niveau national, est confiée à deux types d'organes administratifs : le ministère chargé de la formation professionnelle, appelé **Département de la FP** et les ministères techniques qui gèrent les établissements de formation professionnelle, dénommés **départements Formateurs**.

⁵⁹ La CNFP et les CPFPP sont créées par Décret n° 2-87-285 du 17safar 1410 (19 septembre 1989). Les CP sont organisés par arrêté n°1804-89 du Rabia II 1410 (22 Mars 1989).

⁶⁰ **Délégation régionale de Marrakech**, « Manuel de procédures de la FP alternée au Maroc », Royaume du Maroc ministère de l'emploi des affaires sociales et de la solidarité, secrétariat d'état chargé de la FP p. 22 -28. 1999.

La Commission Nationale de la Formation Professionnelle est instituée au niveau national sous la présidence du Ministre chargé de la FP. Elle se compose des représentants des Départements Formateurs, des associations professionnelles, des fédérations, des chambres professionnelles et du Président de la commission parlementaire de l'Education Nationale et de la formation professionnelles, des représentants des syndicats et des opérateurs privés. Elle se réunit deux fois par an et à chaque fois que cela est nécessaire.

Cette commission nationale constitue un cadre d'évaluation et de réflexion prospective sur le développement de la FP. Chaque organisme membre est appelé à exprimer son point de vue sur toutes les questions posées en la matière et à faire des propositions.

1.1. Le Département de la FP : conception et cadrage de la mise en œuvre de l'action publique.

Le Département de la FP constitue l'organe central au niveau national de coordination pour asseoir la politique de l'Etat en matière de développement de la FP. Il veille par ce fait à sa mise en œuvre. Ce département a pour mission de préparer, d'impulser et de superviser l'action gouvernementale en collaboration avec les Départements Formateurs concernés. Ces derniers jouent le rôle d'organes opérationnels de la formation professionnelle.

Le département participe également à l'élaboration de projet de codification et de contrôle de la qualité de la formation sur la base des rapports évaluatifs, des propositions expresses ou des usages développés par les différents opérateurs publics et privés en la matière. Ainsi il veille au bon déroulement de la formation professionnelle, ainsi qu'à la validation des programmes de la formation proposés par les Départements Formateurs et élaborés en collaboration étroite avec les milieux professionnels par le biais de leurs associations les plus représentatives. Ce département assure aussi la présidence de la Commission Nationale de la FP et la Sous-commission de la FP

1.2. Les Départements Formateurs ou l'action publique supplétive.

On appelle Département formateur tout ministère qui gère des établissements de FP publics. A titre d'exemple on peut citer le ministère chargé de l'Agriculture ou celui chargé du Tourisme ou encore celui chargé des Pêches Maritimes, les principales opérateurs dans le domaine de la formation. A cet effet, ils :

- Créent les établissements de FP et élaborent, en collaboration étroite avec les professionnels les programmes de formation qui répondent aux exigences du secteur qui relève de leur tutelle ;
- Créent les structures d'accompagnement de la gestion de la formation tant au niveau national qu'au niveau local et veillent à l'application des procédures de fonctionnement d'organisation de la formation admises au niveau national et proposent les adaptations éventuelles au contexte local et sectoriel ;
- Evaluent la qualité et le rendement de la formation dans le secteur qui relève de leur tutelle en maintenant des liens avec les entreprises et les associations professionnelles qui les représentent par la sensibilisation et l'information sur le dispositif mis en place pour répondre à leurs attentes.

Encadré 15. Politique de FP au Maroc : constat et objectifs.

Trois objectifs principaux sont assignés à la politique de FP au Maroc : le premier consiste en la dispense de l'éducation permanente en tant qu'instrument de promotion sociale, le deuxième tend à assurer l'adaptation des qualifications professionnelles à l'évolution technologique du système. Le troisième fait de la FP un outil d'insertion professionnelle des jeunes en quête d'emploi.

Avec les transformations des structures productives et l'émergence des activités industrielles, le dahir du 16/4/1940⁶¹ a été adopté pour régir l'apprentissage et la FP au sein des entreprises et établissements. Ce texte permet à ces unités de former sur le tas des jeunes travailleurs ayant ou non un niveau d'instruction et âgés entre 12 et 18 ans. Cette formation a été organisée pour répondre aux besoins des entreprises en main d'œuvre qualifiée.

La FP s'est développée de manière lente mais a commencé à connaître une valorisation qualitative et quantitatives considérables à partir des réformes de 1984, à tel point qu'on peut parler d'un véritable système de FP. Ce système a attiré un grand public et a diversifié la nature et la qualité de ses prestations.

Avec la montée du chômage des diplômés, le Maroc a pris des mesures d'insertion par le biais de stages et de formation- insertion dans le cadre du programme action –emploi. Ces mesures tendent à donner à ces jeunes un surcroît de qualification et à favoriser leur contact avec le monde du travail via des stages dans le secteur privé. L'objectif quantitatif est d'atteindre au moins 100000 bénéficiaires. La population ciblée est constituée des diplômés en situation de chômage depuis plus d'un an, titulaires d'un diplôme général ou professionnel de niveau « bac + 2 » minimum. Ce programme permet à toute entreprise (ou association) d'engager un diplômé dans le cadre d'une convention de stage de 18 mois sans aucune promesse d'embauche (**Bougroum (1999), Bougroum et Ibourk 2003**).

Le dispositif incitatif mis en œuvre est le dahir portant loi n°1-93-16 du 29 ramadan 1413 (23 mars 1993) fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stage de formation insertion professionnelle modifié et complété par le dahir du 18 jumada i (10 décembre 1998) portant promulgation de la loi n° 13/98 modifiant la loi précitée (BO n 4197 du 7/4/1993 et BO n°4626 du 1/10/1998).

En effet, l'article premier du dahir du 23/3/1993 dispose les entreprises individuelles et les personnes morales de droit privé exerçant une activité à caractère artisanal, agricole,

⁶¹ BOUHARROU, 2001, Série « Thèmes actuels », n°27, REMALD.

commercial, industriel, de service ou de promotion immobilière qui engagent des stagiaires pour leur assurer une formation, du paiement des cotisations patronales et salariales dues à la caisse nationale de sécurité sociale et de la taxe de formation ainsi que l'impôt général sur le revenu, au titre d'indemnités versée aux stagiaires. Le dahir du 10/9/1998 a révisé cet article en permanent aux associations de recruter des jeunes dans le cadre de la formation- insertion professionnelle.

Au cours du stage, le stagiaire perçoit une indemnité mensuelle de 1600.00 Dh dont 800 Dh supportés par l'Etat. Pour motiver les entreprises et les encourager à employer les jeunes diplômés, l'article 10 du dahir de 10/9/1998 maintient les exonérations précitées pour les entreprises d'insertion lorsqu'elles recrutent au cours ou après le stage les stagiaires et cependant un an à compter de la durée de conclusion du contrat de travail. La durée de cette exonération peut s'étaler sur deux ans si l'entreprise embauche les jeunes diplômés en situation difficile et ce à condition que dans les deux cas, les salaires mensuels ne dépassent pas 4500 Dh.

Afin de pallier les carences du système de la FP résidentielle scolaire, la FP alternée a vu le jour suite à la loi n° 36-96 promulguée le 21-6-1996, qui considère la formation alternée une formation diplômante donnant lieu à un diplôme (aux niveaux de technicien spécialisé, de technicien ou ouvrier qualifié) reconnu par l'Etat, correspondant au niveau de formation objet du métier auquel le stagiaire a été préparé selon la réglementation en vigueur.

L'an 2000 a vu l'instauration de la formation par apprentissage et la réforme de la FP privée. En effet, la loi 12-00 promulguée le 19-5-2000 reconnaît l'apprentissage professionnel comme modalité diplômante ou seulement qualifiante. Il donne lieu à un diplôme ou un certificat reconnu par l'Etat correspondant au niveau de formation objet du métier ou la qualification auquel le stagiaire a été préparé selon la réglementation en vigueur. Par ailleurs, les réformes de la FP privée ont fait l'objet de la loi n° 13-00 qui a été promulguée le 19.5.2000. (voir tableau des réformes de la FP en annexe 4).

2. Déroulement et organisation de l'action publique au niveau régional et - local.

La loi de la régionalisation prétend promouvoir la région en tant qu'acteur pivot et donc responsable privilégié de l'action publique. (Pour plus de détails sur la politique de FP au Maroc voir encadré 15 (page précédente)).

La relation « *national- régional* » se fait par la transmission de rapport entre les organismes du régional (les différentes délégations régionales de différents ministères, et la délégation régionale de l'OFPPT (pour plus d'information sur la structure de l'OFPPT, voir encadré 14 (p.152)) et les ministères auxquelles sont rattachés ces délégations au niveau national.

En effet, dans toutes les régions, on assiste à une tentative de régulation conjointe des différentes modalités de formation. Ce qui ne permet pas d'éviter une certaine rivalité entre les diverses traditions en la matière de formation gérées par les différents ministères et celle de l'OFPPT. Récemment, on assiste à une monopolisation de la FP par l'OFPPT qui rassemble 40% des effectifs

en formation. Les autres départements formateurs publics ont 17% des effectifs, contre 43% des effectifs qui sont formés par le secteur privé (Ashoff et al, 2001).

Ce sont les organes de concertation au niveau régional composés de la sous-commission de la FP et des commissions provinciales de la FP qui assurent cette action entre le niveau régional et son application au niveau local.

Les organes chargés de la gestion administrative de la FP au niveau local se composent des structures administratives qui, du point de vue hiérarchique, dépendent soit du Département de la Formation Professionnelle, soit des Départements Formateurs. Ils sont appelés communément les Services Extérieurs, et ils représentent au niveau local les différents départements précités.

2.1. Les services extérieurs du Département de la FP : une logique dominante de déconcentration.

En tant qu'instance de coordination à l'échelon national, le département de la FP dispose des services extérieurs dans toutes les wilayas et la plupart des provinces du royaume pour coordonner les actions d'exécution de projet de la FP sur le terrain.

La mission globale des services extérieurs consiste à suivre l'application de la stratégie de développement de la FP à l'échelon local et à informer le Département de la FP sur son état d'avancement.

Cette mission se concrétise par l'exercice des tâches suivantes :

- La contribution, l'actualisation et la mise à la disposition du département de la FP d'une base de données précises et fiables sur les dispositifs de la formation, notamment la structure technico-pédagogique et la distribution spatiale par métier des formations mises en place par les différents départements formateurs ;
- La présentation et la justification des projections de développement de la formation dans tout forum réunissent des partenaires de la formation, notamment dans le cadre de Commission Provinciale de la FP ;
- La gestion des relations de la FP dans la zone territoriale relevant de leurs compétences par une action de prospection de l'évaluation, en collaboration avec chaque Département Formateur, des procédures et des normes établies et proposer à la hiérarchie les adaptations éventuelles au contexte local et sectoriel.

De même, les services extérieurs des départements formateurs constituent l'outil d'exécution sur le terrain de la politique de la FP arrêtée au niveau national, ils constituent l'interface entre l'établissement de FP et le Département formateur dont relève cet établissement.

Ils ont pour mission de :

- Prendre les dispositions nécessaires pour orienter les établissements de la FP relevant de leur zone territoriale vers la création de liens directs avec les entreprises ;
- Suivre la progression des formations dispensées à des établissements de la FP et au sein des entreprises et veiller à la bonne application des normes y afférentes ;
- Superviser la reconversion en formation de certaines filières et leurs adaptations par les établissements de la FP concernés ;
- Réunir régulièrement les conseillers en formation relevant des différents établissements de la FP qu'ils supervisent, pour évaluer les actions entreprises et planifier les activités à entreprendre ;
- Sensibiliser les entreprises aux avantages de leur adhésion à l'organisation de la FPA et les informer des normes, procédures et organismes compétents en la matière.

2.2. Les Commissions provinciales de la FP : régionalisation et projet territorial ?

Ainsi les commissions provinciales de la FP (CPFP) qui sont instituées dans chaque province et présidées par le gouverneur de la province, sont composées des représentants au niveau local des mêmes organismes qui composent la CNFP. Ces commissions suivent et évaluent les activités de FP et proposent des recommandations nécessaires à la promotion de la FP au niveau de la province. Il est à noter que la gestion locale est attribuée au conseil de perfectionnement institué au niveau d'un ou plusieurs établissements de FP. Ce conseil est présidé par un professionnel et composé des chefs d'entreprises, des représentants des autorités locales et des élus locaux et des représentants d'un ou plusieurs établissements de la formation concernés. Leur mission consiste à adapter les contenus des formations aux besoins locaux, à veiller à la qualité des formations et à inciter les entreprises à adhérer à la FP

Par ailleurs cette commission provinciale se réunit deux fois par an et à chaque fois que cela est nécessaire et présente à la commission nationale de la formation professionnelle, un rapport sur les activités de la FP au niveau de la province.

Encadré n° 16 : Le conseil de perfectionnement et la régulation locale de la FP.

L'EFP est considéré comme un organe de gestion de la FP à l'échelon local qui a pour mission principale la gestion pédagogique. En effet, le conseil de perfectionnement est institué au niveau d'un établissement de FP ou d'un groupe d'établissements de FP. Il est composé des chefs d'entreprises des représentants des autorités locales et des élus locaux et des représentants d'un ou des établissements de FP concernées.

Présidé par un professionnel, le conseil est chargé

-D'inciter les entreprises à adhérer à la FP et de définir la liste des entreprises habilitées à accueillir des stagiaires.

-D'organiser, de suivre et d'évaluer les activités de la formation dans les entreprises et dans les établissements de FP relevant de sa compétence territoriale et d'assurer les conditions humaines et matérielles et juridiques dans lesquelles se déroule la formation en entreprise.

-De donner leur avis en matière de réalisation unilatérale du contrat par le chef d'entreprise et de présenter à la commission provinciale de la formation professionnelle, lors de chacune de ses sessions, un rapport sur les activités de la FP par alternance.

2.3. Une régulation locale confrontée aux limites de la planification.

La construction des centres de formation est réalisée selon les besoins démographiques établis par la direction statistique de la ville concernée. Le nombre de centres de formation se différencie selon les besoins en formation qui se déterminent en fonction de l'effectif en formation de chaque niveau de formation. On constate une forte présence des centres de qualification professionnelle. L'année 2000 marque le début de la réforme de la formation par alternance. Ce qui explique une faible présence des centres de spécialisation professionnelle (Voir graphique 7 en Annexe 1).

La gestion de ces centres de formation repose sur une délégation du pouvoir de gestion au niveau de chaque région à l'OFPPPT qui gère les instituts, les examens, les notes et les déclarations des enseignants, et qui prend en charge l'organisation des séminaires de formation au profit des enseignants (Voir encadré n°16).

A la fin de la formation, le candidat au diplôme doit faire un stage de formation au terme duquel il doit présenter un rapport : rapport de stage ou projet initié par le candidat surtout dans les branches d'activité de la *réparation*. La durée du stage est d'un à deux mois pour ce qui est de la FP résidentielle, et plus de deux mois dans le cas de la formation alternée. Le centre d'apprentissage laisse le choix du candidat à l'entreprise selon la branche d'activité. Si le candidat n'arrive pas à avoir un stage, c'est le centre qui s'en occupe. L'entreprise d'accueil remplit un formulaire de contrôle noté, avec des remarques de celui qui s'occupe de la formation (maître de stage) concernant : l'assiduité, le comportement, l'assimilation, le suivi, la participation, l'innovation...

2.4. L'effectivité de la régulation nationale vs régionale en question.

Le secteur de la FP souffre de plusieurs problèmes de régulation que l'on peut présenter comme suit :

- Les problèmes de capacité d'accueil des établissements de la formation par rapport aux déperditions scolaires sont traités au niveau régional. L'Etat fixe un objectif : celui de subvenir aux besoins des déperditions scolaires au niveau national alors que ce taux diffère d'une région à l'autre. L'évolution de l'offre de formation n'a pas été à même de satisfaire la demande en qualification. « *Les taux élevés d'affluence vers la FP les quels sont actuellement de l'ordre de 5 candidats par place pédagogique en moyenne nationale et atteignent 9 candidats par place pour le niveau « technicien spécialisé »* » (Benkerroum et EL Yacoubi, 2006, p.266). L'objectif qui est de satisfaire les besoins en qualification à la fois des entreprises et des demandeurs d'emploi est loin d'être atteint.

-Les organes de concertation institués au niveau national et régional et à l'échelle des unités de formation ont montré leurs limites quant à l'implication effective des partenaires socio-économiques dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques concertées en matière de FP. Ainsi, la commission nationale de la FP, principal organe de régulation du système, n'a pu constituer, au fil des années, un véritable lien de concertation et d'implication effective des professionnels dans l'accompagnement des programmes de développement de la FP (Benkerroum et El Yacoubi, 2006).

-Le décalage enregistré dans la mise en oeuvre effective du processus de restructuration, aux niveaux national, régional et à l'échelle de l'établissement de formation, est aggravé dans certains cas par des conflits de compétence ou par un partage mal défini des responsabilités entre l'instance nationale de coordination et les opérateurs de formation, particulièrement l'OFPPPT. Ceci s'est traduit par des difficultés d'orientation et de coordination de l'exécution des politiques de formation.

- Une différenciation persistante en termes de référents notamment : Du point du vue de la FP, l'accès à la formation se posait en termes de pré-requis nécessaires à l'acquisition d'une qualification professionnelle, alors que pour l'enseignement général, l'orientation vers la FP était dictée davantage par l'impératif de la carte scolaire qui consistait à diriger une proportion importante de ses effectifs vers le système de la FP.

-Un problème récurrent de régulation de la démographie des établissements de formation à créer et leur durée de vie : la commission provinciale de formation présente toujours des propositions de création de centres de formation censées être votées par les commissions compétentes.

« La délégation concernée par la formation dans le métier X par exemple, élabore une étude économique sur le projet de création d'un centre de formation. Dans le cas d'un rapport positif, la délégation de la FP exécute le projet. Dans le cas contraire, elle s'abstient. Cela crée des tensions entre les différents départements de la formation et ceux postulant pour la création du centre » (Responsable à la délégation de la formation professionnelle, entretien n°29).

Conclusion de la section : vers un nouveau type de management ?

Si l'accès aux cercles de la décision est une ressource essentielle qui permet à un acteur local ou sectoriel de faire avancer ses intérêts, le développement du management politique a lui-même modifié les conditions d'obtention de cette ressource. En effet, la complexité croissante du management public tend à modifier les codes d'accès aux circuits de décision et suppose la mise en place d'une véritable stratégie de participation au processus de fabrication des politiques de la FP. Dans la chambre de l'artisanat, la légitimité traditionnelle des acteurs (artisans élus) fondée sur la possession d'un mandat électif doit céder la place à une légitimité de type managérial fondée sur l'aptitude à participer au processus de développement des programmes politiques (formation professionnelle...). Il reste que les acteurs de la politique doivent modifier leur stratégie de légitimation politique dans la mesure où leur crédibilité dépend de plus en plus de leur capacité à mettre en évidence leur savoir faire de décideurs efficaces ou de « *fabricants de politique publiques* » (Muller, 2003).

Si la politique de l'Etat dans le domaine de la FP vise la création des compétences qui permettent de faciliter l'insertion sur le marché du travail, il est manifeste que cet objectif prend difficilement corps au niveau régional. En effet, les dispositifs de coordination prennent mal en considération la réalité du secteur économique et la pluralité des logiques d'actions des multiples intervenants, qui échappent à la simple administration d'une logique planificatrice descendante. Ainsi suivant en cela Muller (1987) la crise de la régulation rend compte des tensions engendrées par un « changement de référentiel ». Par exemple, dans le secteur de l'artisanat, on peut qualifier le référentiel relatif au système d'apprentissage sur le tas de « tradition domestique ». La politique

de FP via les différentes réformes qui ont instauré d'autres mécanismes et d'autres modes d'évaluation de la formation, illustre un changement de référentiel qui peine à devenir effectif et efficace.

Le tableau suivant montre que le principe supérieur change d'une convention de régulation à l'autre. Dans la convention domestique, l'objectif est la transmission des connaissances manuelles qui sont au cœur de l'exercice du métier ; pour la convention professionnelle, l'objectif est la conservation du patrimoine artisanal au niveau de la région et la lutte contre le phénomène des déperditions scolaires.

Tableau 26. Pluralité des conventions d'action publique en matière de compétences et de qualifications professionnelles.

	Convention domestique	Convention professionnelle	Convention civique	Convention marchande	Convention industrielle.
Le médiateur	Relation maître - ouvrier-apprenti.	Délégation de l'artisanat		Marché régulé de la formation privée	OFPPT.
Principe supérieur	Transmission des connaissances héritées.	Conservation du patrimoine artisanal et modernisation des pratiques professionnelles	Lutte contre le phénomène des déperditions scolaires et prévention des risques	Justesse du rapport qualité-prix	Développement économique en articulation avec les besoins des entreprises.

			d'exclusion		
Marché du travail.	Marchés de métiers (corporatistes)	Marché professionnel	Dispositifs d'aide à l'insertion	Marché externe du travail	Marchés internes du travail publics et privés
Source de financement	Les apprentis et le patron (Basé sur l'effort consenti par l'apprenti)	Fonds publics et branches ou métiers	Ministères De l'éducation et de l'emploi	Réseau (la famille, les proches).	L'Etat et Les entreprises.
Compétences productives.	Dextérité manuelle	Qualification professionnelle	Compétences générales (socialisation)	Capital Humain	Niveaux de qualification

On voit ainsi que de multiples compromis sont possibles et demande des procédures de confrontation et de délibération publiques pour ne pas être le résultat aléatoire de juxtapositions de dispositifs aux effets plus ou moins contradictoires.

L'une des défaillances majeures du système de la FP publique au Maroc est qu'il ne permet pas de satisfaire les besoins en qualifications des entreprises que cela soit au regard d'une logique de planification (convention industrielle) ou d'une logique professionnelle. Il reste à voir si la nouvelle approche par les compétences ne facilite pas ce passage.

La FP résidentielle constitue le mode de formation prédominant. Etant hautement scolarisée, cette modalité de formation ne permet guère aux stagiaires de se familiariser avec le milieu professionnel de sorte que presque la moitié des lauréats n'a pas encore trouvé un emploi neuf mois après la fin de la formation (**Aschoff et al.**, 2001). On note une absence de politique de FP spécifique au milieu rural marocain alors même que les caractéristiques spécifiques de ce milieu (faible infrastructure, faible taux de scolarisation, surtout des filles, taux d'analphabétisation élevé...) sont plus que parlantes. « *Pour ce qui concerne la FP résidentielle et alternée, seules 4% des places pédagogiques sont destinées aux jeunes ruraux. Les établissements situés dans les communes rurales offrent presque exclusivement des formations agricoles et sont réservés aux jeunes ruraux qui n'auront d'autres choix que de s'y inscrire* » (**Benkerroum et El Yakoubi**, 2006, p. 273).

L'organisation de la politique de FP au Maroc s'est fortement inspirée de la schématisation institutionnelle de son homologue en France, ce qui s'est traduit, ici aussi, par de fortes distorsions dans l'application de l'alternance école-entreprise, car son effectivité aurait nécessité une forte implication des syndicats professionnels et dans le même temps, de fortes marges de manœuvre des entreprises pour l'appliquer en cohérence avec leurs spécificités, ce que l'environnement

institutionnel actuel, encore largement ancré dans une logique planificatrice descendante, ne permet pas.

Tout cet arsenal de politiques avec différents dispositifs de formation a entraîné une diversification des profils de formation et des moyens de coordination formation-emploi dans le secteur de l'artisanat. Ce qui a donné naissance à des controverses diversifiées selon les acteurs mobilisés et les principes de justification qu'ils avancent (voir chapitre suivant).

Conclusion du chapitre.

Ce chapitre nous invite à retenir deux constats : le premier nous enseigne que l'offre de formation est nourrie par deux catégories de jeunes : les élèves qui quittent l'école – plus ou moins contraints - et les apprentis souvent issus d'un échec scolaire précoce ou même d'une impossibilité d'accès à l'école. Les déperditions scolaires approvisionnent l'apprentissage sur le tas, les déçus scolaires, quant à eux, constituent une des principales sources de la demande de FP. Le système de FP au Maroc se caractérise par une mosaïque de modalités de FP : une formation par alternance inspirée du système dual allemand, un système de formation publique résidentielle et un système scolaire « à la française » un système de FP privée régulée et enfin l'apprentissage traditionnel sur le tas.

L'action publique dans le domaine de la FP a des objectifs différents selon les organismes d'intervention. La formation publique se divise en trois modalités de formation. Chaque modalité de formation, même en s'inscrivant dans le même cadre de formation, a ses spécificités. La formation résidentielle, a pour objectif la création des compétences destinées au secteur structuré des entreprises industrielles. Elle est basée sur un développement économique en parallèle avec les besoins des entreprises. La formation par apprentissage professionnel se veut être une structuration moderne de l'apprentissage sur le tas et dans le même temps une meilleure articulation de la FP jusqu'alors scolaire aux milieux professionnels : l'action publique vise la professionnalisation des diplômés mais aussi la protection de métiers menacés de disparition. L'apprentissage sur le tas, via l'intervention des acteurs hétérogènes, est une formation domestique qui reste attachée à la conduite traditionnelle du secteur.

La formation privée est un investissement en formation. Elle est concurrente à la formation publique par le fait qu'elle accepte des élèves ayant quitté le système scolaire, et qui ont les moyens de financer leur étude professionnelle. Les familles des élèves deviennent les acteurs qui orientent et en même temps qui agissent pour assurer l'avenir de leurs enfants. La création des écoles de formation privée prétend lutter contre le chômage des diplômés de deux manières : les investisseurs qui créent des écoles privées et embauchent des diplômés de l'enseignement supérieur- dont le taux de chômage est très élevé - et des lauréats des écoles privées qui sont appelés à travailler dans des entreprises privées.

En réalité, l'application de plusieurs modèles de formation ne signifie pas une diversité avantageuse, mais au contraire signifie que n'a pas encore été choisi un modèle – ou un compromis entre modèles - qui prenne en considération les caractéristiques sociales et économiques des demandes de formation au Maroc. Deux explications peuvent être avancées : l'une est relative aux difficultés propres à l'éducation de base dont la qualité reste en deçà des résultats escomptés. L'autre explication est en relation avec la faible implication des entreprises dans des programmes de formation qui restent pilotés par en haut.

Pour aller plus loin, se pose la question de la répercussion de l'action publique sur les différentes coordinations qui se développent localement au sein de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat ? La réponse à cette question constitue l'objet du chapitre 3.

Chapitre 3 : Coordination de la formation dans le secteur de l'artisanat de Marrakech : concurrence ou complémentarité ?

Dans ce chapitre, on va essayer de restituer la régulation locale de la formation des artisans en confrontant les logiques d'action des différents protagonistes de la relation formation-emploi dans une perspective critique. Pour analyser les dispositifs de coordination et leurs relations avec les procédures de suivi et de contrôle de la formation, on essaiera de présenter un schéma d'articulation des différentes modalités de formation, en prenant en considération les tensions et les problèmes qu'engendrent leur co-existence, faite de complémentarités mais aussi de concurrences. Il s'agit de mettre en évidence la pluralité des modes de construction des compétences et des

qualifications et, au-delà, d'élaborer une cartographie des formations professionnelles en relation avec le marché du travail. Afin de faciliter l'analyse, cette problématique sera dédoublée entre d'un côté, une dimension micro-sociale, à savoir les relations des individus avec les institutions propres à chaque modalité de formation, et de l'autre, une dimension plus collective avec les logiques d'action internes à chaque dispositif de formation. Dans la première perspective, on s'appuiera notamment sur des études de cas (par exemple, la formation alternée de l'institut Jbel Lakhdar, le système résidentiel de l'école Ennakhil mode spécialisée dans les métiers du textile).

Section 1. Analyse micro-sociale des acteurs de l'espace professionnel.

Dans cette section on se propose d'analyser les différentes configurations institutionnelles de l'espace professionnel dans lequel agissent les différents acteurs, qu'ils soient individuels ou institutionnels. Ces configurations se singularisent par des logiques d'actions et des enjeux qui leur sont propres.

Chaque acteur y participe à la construction des compétences et des qualifications. Mais leurs actions ne sont pas autonomes, elles sont plutôt entrecroisées. En effet, le plus souvent, elles ne concernent pas seulement leur propre espace de formation mais, elles peuvent aller au-delà et déborder sur le sous-espace propre à une autre modalité de formation, ce qui entraîne une interdépendance des relations.

Pour en rendre compte, nous repartons de la notion d'espace professionnel (**Maurice, Sellier et Silvestre**, 1982) élaborée dans le cadre de l'analyse sociétale, précisément dans l'idée générale de rendre compte d'une interdépendance entre les caractéristiques des modes d'organisation des entreprises, des qualifications mobilisées et des modalités de leur acquisition (**A. Lamanthe**, 2001, p.524). Dans cet esprit, l'espace professionnel lie un ensemble d'instances et d'acteurs qui produisent des ajustements formations – emplois dans la perspective d'objectifs socioéconomique ; c'est en quelque sorte « une arène de coordination »⁶² entre des stratégies qui ne sont pas spontanément convergentes et qui sont soutenues par des registres d'action diversifiés. Dans notre contexte, l'espace professionnel a plus précisément trait au système de relations qui participent à la formation des compétences et/ou des qualifications tout en les replaçant dans l'espace plus large du positionnement économique des entreprises de l'artisanat. A tout le moins, l'espace professionnel regroupe les institutions et les catégories socioprofessionnelles. On distingue

⁶²En empruntant le mot de (Williamson 1985 ; et creps 1990), Cité in François Eymard- Duvernay 2002.

les institutions socio-politiques traditionnelles des institutions étatiques modernes dont le point commun réside dans la régulation du secteur de l'artisanat et de la formation professionnelle.

La mobilisation de la théorie des conventions permet de spécifier la nature des règles et des principes qui soutient l'intervention des différents acteurs : on pourra ainsi faire la distinction entre un espace professionnel plutôt « domestique », favorisant des processus basés sur la famille, la proximité et la tradition, ou « marchand », renvoyant au marché (importance donnée aux prix), ou encore « industriel » qui s'efforce de régulariser la performance productive. Dans les faits tout espace professionnel sera parcouru par plusieurs logiques et donnera lieu dans les faits à des compromis entre deux ou plusieurs espaces « idéal-typiques ». Cette pluralité d'acteurs, qui construisent différents types de relations, de la simple coordination à la coopération régulière, entraîne une diversification des logiques d'action à l'intérieur même de chaque dispositif de formation, appelant à élaborer une typologie de cadres relationnels complexes (Eymard – Duvernay, 2004)..

Plus prosaïquement les acteurs de l'espace professionnel sont constitués de l'ensemble des intervenants dans le secteur de l'artisanat, dès lors qu'ils jouent un rôle dans la formation et l'insertion, d'une manière directe ou indirecte.

Au titre de l'action directe dans l'espace professionnel, on distingue les entreprises, les centres de FP publics, les écoles de formation privée, les délégations de différents ministères (délégation de l'artisanat, délégation de l'entraide nationale, ministère de la jeunesse et du sport...), et les coopératives artisanales. Les entreprises artisanales participent à la création des compétences en produisant par une « formation traditionnelle ». L'apprentissage sur le tas est en effet un moyen d'intervention de ces entreprises sur le marché. Par contre, les centres de FP publics interviennent de différentes manières selon la formule institutionnelle et pédagogique effectivement mises en œuvre : la formation résidentielle, alternée ou par apprentissage. En revanche, les écoles de formation privée interviennent seulement dans le cadre de formations de type résidentiel. (Pour plus d'information sur les effectifs selon les modalités de formation, voir encadré ci-dessous).

Encadré n°17 La FP à Marrakech (2004-2005).

Le nombre des établissements de la FP à Marrakech est à l'ordre de 134. Ce nombre est composé de 99 établissements privés et 35 établissements publics (La FP en chiffre, 2003-2004). Le tableau qui suit montre l'évolution des effectifs en formation dans la ville de Marrakech par rapport à toute la région de MTL.

Années	85-86	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Marrakech	4036	3741	3756	3985	4123	5128
La région de MTL	6632	4872	4996	5211	5279	6565

Source : La FP en chiffre, 2003-2004.

A partir de 2000, les effectifs en formation ont augmenté. Cela s'explique par la création des

écoles privées, par l'instauration de l'apprentissage professionnel en 2000 et par la diversification des filières de formation qui touchent plusieurs domaines de formation : touristique (tourisme et restauration), artisanale (de service et de production) et tertiaire (gestion et commerce). Ainsi le tableau qui suit présente les effectifs en FP publique dans les secteurs de la coiffure et de la coupe et couture selon les niveaux de formation (2004-2005).

Secteur	Spécialisation	Qualification	Technicien
Coiffure et esthétique	496	216	129
Coupe couture et broderie	333	187	44
Total	829	403	173

Source : Délégation de la formation professionnelle de Marrakech (2004-2005).

Le tableau montre une forte concentration des élèves en niveau spécialisation qui ne demande pas un niveau scolaire élevé par rapport aux autres niveaux de FP.

La FP privée a un effectif total de 3698 stagiaires dont 2274 de genre féminin. Selon les niveaux de formation on a 823 élèves en spécialisation et 700 en qualification, 1715 techniciens et 460 techniciens spécialisés, (**La FP en chiffre**, 2003-2004).

La FP par apprentissage (2004-2005) selon les opérateurs de formation se présente ainsi :

Opérateur de formation.	Etablissement	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	Total
Entraide nationale	Amerchiche	104	19	123
	Gueliz	32	-	32
	Targa	12	19	23
	Sidi Youssef Ben Ali	52	12	67
Délégation de l'artisanat	Centre de la délégation	-	399	399
OFPPT	Ecole hôtelière my brahim	88	58	146
	Azli	90	27	117
	Bab doukkala	143	301	444
Total		321	417	738

Source : Délégation de la formation professionnelle de Marrakech (2004-2005).

Le tableau montre que la délégation de l'artisanat concentre une forte présence de la formation par apprentissage dans divers métiers (Textile, cuire, broderie,...).

Par une action régulatrice et donc indirecte, les administrations interviennent dans le processus de formation. Elles jouent un rôle d'incitation à la formation de la même manière qu'elles contrôlent et encadrent la formation, et ce à travers la province, la chambre de l'artisanat, les bazaristes et les institutions sociopolitiques le *mohtassib et l'amine*. Les apprentis et les élèves en formation « reçoivent » l'action de tous ces acteurs et eux-mêmes, par leurs comportements et leurs engagements, ils contribuent à la régulation du système : les abandons en cours de cursus, les mobilités pendant l'apprentissage, le chômage d'insertion ... sont autant d'épreuves pour chacun des sous-systèmes qui ainsi, sont conduits à évoluer plus ou moins profondément selon la portée des ajustements.

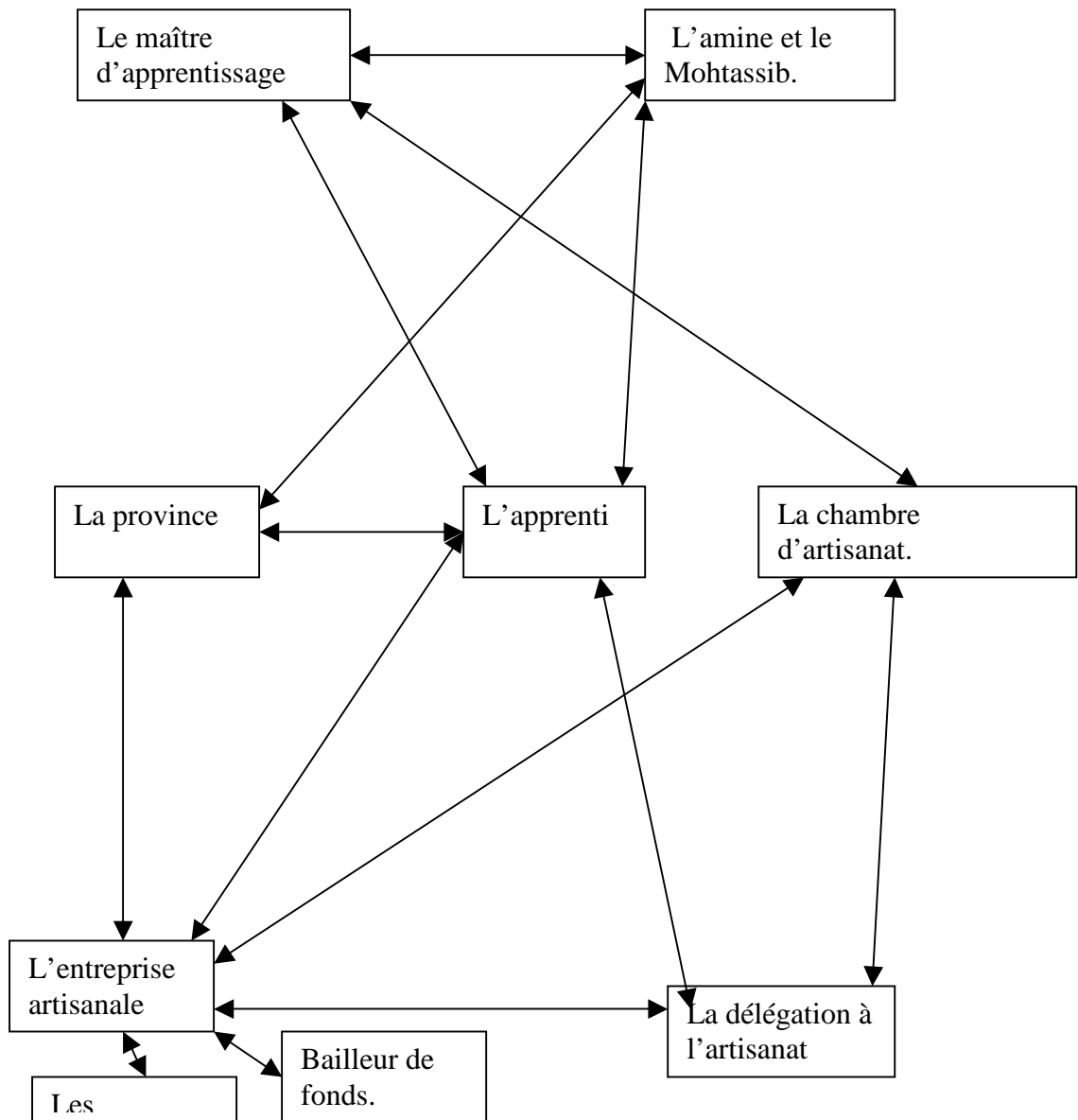
1. L'apprentissage sur le tas comme complexe de relations.

A l'atelier de production, au magasin de vente, sur les chantiers comme dans les petites manufactures, à la ville comme à la campagne, le métier s'apprenait en travaillant. L'apprentissage du métier sur le lieu du travail, sa transmission par un adulte expérimenté (maître artisan) à un adolescent, voire un enfant (apprenti), tel est le trait principal de la formation traditionnelle dans le secteur de l'artisanat.

Jadis, l'apprentissage sur le tas était la seule modalité de formation dans le secteur de l'artisanat. Il se basait principalement sur les apprentis de la même famille. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, *l'amine* et le *mohtassib* étaient les principales instances de régulation du secteur et du contrôle de l'apprentissage sur le tas. Les apprentis avaient des niveaux scolaires très faibles ; généralement de l'école primaire ou de l'école coranique.

L'apprentissage sur le tas aujourd'hui, est l'objet d'intervenants de plus en plus diversifiés. Les apprentis ont maintenant des niveaux scolaires relativement variés. Ceci s'explique par la généralisation de l'éducation et l'attractivité de la formation au-delà des membres de la famille de l'artisan. Le schéma suivant révèle la complexité de la composition de cette fraction de l'espace professionnel.

Schéma n °3. Coordination de la relation dans la formation par apprentissage sur le tas.



L'apprenti est de facto au centre du dispositif : il reçoit une formation directe auprès du maître d'apprentissage mais il subit indirectement les conséquences de l'intervention de tous les acteurs institutionnels. Ils sont censés assurer la protection de l'individu et la concrétisation d'un environnement propice à une formation devenue plus attractive sur le marché du travail, en particulier en période de chômage croissant.

1.1. Analyse de la relation maître d'apprentissage – apprenti (relation d'apprentissage du métier) : difficile ouverture sur la modernité.

La formation dans le secteur de l'artisanat se fait par apprentissage qui exclut toute pédagogie ou le suivi d'une méthode moderne destinée à soutenir la formation de l'apprenti. La compétence professionnelle est acquise au gré de la disponibilité du patron et grâce à la faculté d'observation et d'assimilation de l'apprenti.

Cette méthode d'apprentissage ou de formation sur le tas est un mode de formation intimement lié au secteur de l'artisanat traditionnel. Il est régi par des relations particulières entre le *mâallem* et l'apprenti *metaâllem* où le premier dispose d'une large autorité et d'un pouvoir discrétionnaire sur le second (**Bougroum**, 2002). Sur le plan personnel, l'apprentissage désigne l'acquisition et l'élaboration de nouvelles connaissances qui transforment la façon dont un apprenti perçoit, comprend ou applique les savoirs professionnels. L'âge précoce et la routinisation des tâches dotent ce dernier d'une grande maîtrise de la matière, des tours de main et de la dextérité. C'est un processus composé d'un ensemble d'activités corrélées ou interactives qui transforment « l'ignorance » initiale des apprentis en connaissances utiles et applicables dans le processus de production.

Le processus d'apprentissage⁶³ commence par l'observation de l'entourage, de la localisation des outils et des machines... afin de connaître les différentes appellations des produits et matières premières utilisées dans une première étape. Rendre de petits services qui ne demandent pas de longues réflexions et aussi 'faire les courses' dans une deuxième étape. La troisième étape est la plus importante. Elle se caractérise par un apprentissage des processus et des méthodes de production utilisées. C'est la dernière étape où l'implication directe de l'apprenti et le partage de la responsabilité deviennent de plus en plus exigés. Ceci signifie que l'apprenti, pendant cette étape, commence à partager les tâches du travail, en présence ou en absence du maître d'apprentissage, avec les autres anciens apprentis ou ceux qui sont devenus des ouvriers artisans (**El Adnani**, 2004).

Spontanément l'apprenti commence par imiter ce qu'il observe. L'apprenti tient en compte l'échec et la réussite du collègue pour ajuster ses comportements. Chaque participation à une expérience requiert des habiletés professionnelles. Ces expériences constituent la base de toute action délibérée de l'apprenti au cours de son travail.

⁶³ L'observation de l'entourage, c'est l'intérieur de l'atelier pour rendre techniquement possible – opérationnelle- cette observation de l'entourage : assurer une bonne lisibilité des actes d'apprentissage en respectant les exigences du travail collectif.

L'apprenti est certes un récepteur, mais il doit être actif afin de recevoir des connaissances théoriques pour les cumuler et l'utiliser au cours du processus de production d'une manière pratique. « *La formation des apprentis se présente comme une forme singulière de construction de la qualification qui, tout à la fois, améliore la formation et génère de l'expérience* » (Grasser et Rose, 2000, p.5).

L'apprentissage dans le secteur de l'artisanat, comme ce que nous avons vu au chapitre 1, se caractérise par l'absence d'une durée fixe de formation, l'absence aussi d'une rémunération fixe et d'un engagement écrit de formation entre les deux parties. Cependant le mode de formation a subi des changements. En effet, si la transmission d'une profession était héréditaire, le jeune apprenti apprend le métier auprès de son père avant de lui succéder dans son atelier ou son unité de production, nous trouvons aujourd'hui que les apprentis n'ont pas seulement des relations familiales avec les patrons, ils ont peut-être ici aussi d'autres relations de voisinage, d'amitié.... Cette ouverture de l'apprentissage renforce et élargit la notion de réseau comme moyen susceptible de faciliter l'établissement de la relation de formation. Si l'on suit Granovetter (1984), « la force des liens faibles » vient suppléer de plus en plus souvent les liens forts de nature domestique.

Ceci dit, au regard de la qualité de cette relation, et à partir des entretiens que nous avons faits avec les artisans, on constate que l'apprentissage sur le tas souffre de problèmes récurrents :

- ✓ L'entreprise artisanale domine radicalement la formation pratique, l'absence d'un enseignement théorique engendre des carences qui touchent la qualité de la formation.

- ✓ La faible culture des patrons et des maîtres d'apprentissage - puisque dans la plupart des cas, ils ont un niveau faible d'éducation - affecte la pédagogie et la méthode de transfert des connaissances professionnelles. La majorité des apprentis quittent précocement l'école pour apprendre le métier en vue de passer du grade d'apprenti sur le tas aux différents grades qui suivent. Tout cela signifie reproduction de la même culture, laquelle n'est pas nécessairement adaptée aux enjeux à venir d'un artisanat de plus en plus lié au tourisme international.

- ✓ L'absence de formation continue pour les artisans retarde la créativité artisanale formalisée et limite l'efficacité de l'apprentissage sur le tas. De même, cette carence se traduit par un manque d'actualisation des techniques et procédés de production.

- ✓ Le fait que plusieurs intervenants (patron, maître d'apprentissage et anciens apprentis) participent à la formation peut être considéré comme un avantage mais aussi parfois comme un inconvénient : un avantage s'ils assurent une diversification des connaissances, un inconvénient lorsque les formateurs ont une maîtrise du métier trop hétérogène, au risque de prolonger la durée d'apprentissage.

1.2. Les relations de tutelle ou de parrainage : faiblesse de l'action publique.

Le secteur de l'artisanat est encadré administrativement par deux organismes différents : la délégation de l'artisanat et la chambre de l'artisanat.

1.2.1. Relation chambre d'artisanat – entreprise (Apprenti) : un problème de représentativité.

La chambre de l'artisanat est un organisme représentatif des artisans (voir encadré 18). Si elle assure la coordination, la formation des artisans et la gestion du budget des opérations de formation dans le cas de l'apprentissage professionnel, elle se fait particulièrement discrète à l'endroit des artisans « à l'ancienne ».

La représentativité des ateliers artisanaux auprès de la chambre est une relation exceptionnellement biaisée en faveur des artisans les plus aisés. Ainsi déclare un artisan :

« ...Les représentants sont les artisans les plus aisés, des patrons qui ont de bonnes affaires qui dépassent parfois le secteur de l'artisanat. Ces représentants ne défendent que leurs propres intérêts et non ceux de petits et moyens artisans... Ils ne réclament pas la généralisation de la formation continue des petits et moyens artisans et l'égalisation des chances de participer aux foires nationales et internationales. Seuls les représentants et leurs réseaux bénéficient des avantages octroyés par la chambre » déclare un artisan boisselier, (Entretien n°10).

Cette relation s'inscrit beaucoup plus dans un registre de connivence politique que de lien professionnel. En outre l'absence de collaboration entre les entreprises elles-mêmes bloque la discussion des problèmes entre les représentants des ateliers à la chambre.

Les artisans introduits occupent une position dominante par rapport aux petits artisans. Ils imposent au groupe une représentation différente d'une réalité beaucoup plus diversifiée. La représentation des artisans ne profite pas à tous les sous-groupes auxquels appartiennent les petits artisans (El Adnani, 2005).

Cette représentation influe sur la façon de coordonner et d'agir avec les autres acteurs sur un tout problème intervenu.

Encadré 18. Rôle de la chambre de l'artisanat dans la régulation du secteur.

1. La chambre de l'artisanat.

La chambre est un établissement public indépendant financièrement, mais sous la tutelle du ministère des finances du commerce et de l'artisanat.

Au Maroc, on compte 24 chambres de l'artisanat qui disposent de 21 sièges au Parlement. Le corps électoral des chambres est divisé en deux catégories: l'artisanat d'arts et de production et l'artisanat des services. A chaque catégorie est attribuée un nombre de sièges dans une chambre, correspondant à l'importance économique de chaque catégorie dans chaque circonscription électorale.

La chambre de l'artisanat de Marrakech est fondée en janvier 1964 par Dahir n°1.63.194 de 5 safar 1383 (28 juin 1963) qui constitue la loi constitutionnel des chambres d'artisanat. Ce dahir est modifié par le dahir –loi n ° 177.43 de 7 safar 1397 (28 janvier 1977).

Au niveau de l'organisation elle se compose de (21) fonctionnaires répartis sur les quatre départements de la chambre : ville de Marrakech, Kalaa des Sraghna, Lhaouz, Chichaoua.

Le conseil des représentants de la chambre contient 41 membres qui se répartissent selon le type d'artisanats en deux groupes : 1-Artisanat d'art et de production. 2-Artisanat de service.

Les fonctions de la chambre selon le dahir 63.194.1 modifié le 8 janvier 1993 : que l'article 57 stipule :

La chambre d'artisanat peut :

- 1- Offrir au gouvernement les opinions et toute information concernant le secteur de l'artisanat.
- 2- Donner ses points de vue sur toutes choses concernant le secteur de l'artisanat en général ou dans le cercle de son fonctionnement en particulier.
- 3- La chambre offre des dons aux artisans et aide à la création et à l'entretien des établissements existants dans le domaine de l'artisanat.
- 4- Elle aide le gouvernement à la généralisation des méthodes modernes de travail des artisans.
- 5- Joue aussi le rôle d'intermédiaire entre les artisans marocains et étrangers afin d'élargir les relations commerciales du Maroc.
- 6- Aide à la création de coopératives artisanales et aide les coopératives existantes par tous les moyens.
- 7- En plus de ces fonctions, la chambre de l'artisanat donne son point de vue à l'Etat en matière de : a-Les lois concernant l'artisanat. b-Concernant les objets des Dahir et lois particuliers. c-Création dans son domaine de gouvernance des tribunaux commerciaux, de travail, hangars publics salles publiques de vente des nouveaux produits en gros et en adjudication.

Article 58 : La chambre de l'artisanat peut fournir ses points de vue concernant : 1- Les changements concernant la législation de l'artisanat et de l'économie. 2-Les définitions et les règles des établissements à fonder dans le secteur de l'artisanat dans son cercle de gouvernance par une autorisation administrative.

2. L'intervention de la chambre d'artisanat.

La chambre bénéficie d'un budget de financement (le produit du décime additionnel à l'impôt des patentes). De plus l'assemblée générale des élus (artisanat de production et de services), le bureau administratif chargé de l'exécution des décisions de l'assemblée administrative et les services administratifs sont chargés d'exécuter le programme de la chambre de commerce en matière de :

1. Crédits et investissements pour les artisans ;

2. Formation à la gestion ;
3. Foires et expositions ;
4. Délivrances des cartes d'artisan ;
5. Gestion générale et comptabilité.

Quant à la formation assurée par la chambre de l'artisanat, elle ne concerne que les techniques de gestion (comptabilité, déclaration...) et ne concerne pas les jeunes apprentis. Concernant ces derniers, la chambre n'intervient que pour donner la carte d'artisan pour participer au vote. Et pour avoir une carte, il faut avoir une autorisation d'exercer le métier.

Le type de formation octroyée par la chambre est destiné aux artisans et non pas aux jeunes apprentis et concerne les moyens et méthodes de gestion. De même, le faible niveau d'instruction des élus a un effet sur la proposition des solutions aux problèmes de formation, de matériel utilisé et de l'absence de bibliothèques et de moyens de formation pour les centres de formation au niveau de la délégation.

Source : Note circulaire 1998-1999. Chambre d'artisanat de Marrakech. Marrakech.

1.2.2. Relation de représentation entre la délégation⁶⁴ et l'unité de production artisanale : une action avant tout réglementaire.

La délégation assure l'encadrement du secteur en tant que représentant du ministère de l'artisanat dans chaque région. Elle transmet et exécute les programmes et projets du ministère : formation des apprentis dans les centres de formation de la délégation, réglementation juridique et administrative etc.... Elle n'assure pas une formation continue aux artisans, ce qui provoque chez l'artisan un risque d'enfermement dans le cercle vicieux des connaissances traditionnelles. Cette absence de formation continue influence et retarde le processus d'innovation dans une partie des branches d'activité et peut même entraîner la disparition de quelques métiers qui se trouvent bloqués dans l'apprentissage de nouvelles techniques qui requièrent des connaissances de nature académique. La formation sur le tas reste la seule modalité de formation où l'expérience joue le rôle majeur dans la transmission des connaissances.

1.2.3. Relation de tutelle entre les autorités de la province et l'entreprise.

La Province est l'autorité publique de tutelle de chaque secteur économique puisqu'elle représente les ministères de l'économie et de l'intérieur. La province veille à la marche normale du secteur en assurant la bonne organisation administrative des métiers (coopératives, associations...).

⁶⁴ La délégation de l'artisanat représente le ministère de l'artisanat dans la région de son fonctionnement. Les services sont : Secrétariat du délégué, S. économique et social, S. estampillage, S. exportation, S. de ressources humaines. La délégation s'occupe des : 1-Projets de développement. 2-Autorisations d'exportation. 3-Crédits aux petits artisans et aux coopératives. 4-Formation des artisans et organisation des foires en collaboration avec la chambre de l'artisanat. 5-Encadrement du secteur de l'artisanat au Maroc. (Source : Délégation de l'artisanat de Marrakech, 1999).

Elle intervient en cas de conflits et de grèves ... la province intervient également dans le cadre du travail des enfants de moins de seize ans.

1.3. Les relations d'interdépendance : peu de coopération.

Dans ce cadre, nous allons présenter deux types de relations : une relation entre les unités de production elles-mêmes et une relation entre les deux institutions qui interviennent l'une et l'autre dans la régulation du secteur de l'artisanat et dans l'apprentissage sur le tas. Il s'agit respectivement, de la chambre et de la délégation de l'artisanat.

1.3.1. Relation entre les unités de production : les limites de l'action collective.

Cette relation caractérise les unités de production du même secteur d'activité. Les chefs d'ateliers discutent des problèmes qu'ils ont en commun. Les groupements d'ateliers sont susceptibles de concerner deux sortes d'entreprises :

*Le *fendek* : ancienne corporation, il se trouve à la Médina (intra muros), comme il est noté au chapitre 1. Il se caractérise par une relation de confiance mutuelle entre les artisans -membres, puisque les ateliers sont assez rapprochés géographiquement ; et les chefs des unités de production ont généralement la même formation sur le tas (utilisation des outils de production des voisins et entraide entre eux, en cas de besoin de fonds de roulement ou de financement).

*Les ateliers de production extra muros se caractérisent par une indépendance entre les différents membres. Ce sont des patrons de profils de formation différents. La relation entre eux est faible ou carrément n'existe pas. Si dans quelques branches d'activité de la médina, une grande majorité des patrons a été formée dans le cadre de l'apprentissage sur le tas, dans les unités de production extra muros, co-existent plusieurs profils de formation (apprentissage sur le tas, formation privée et formation publique).

L'analphabétisme reste un handicap qui bloque la relation entre les instances et les artisans. Ces derniers ne reçoivent que très peu d'informations sur les foires, les expositions et sur les systèmes de financement. Une grande part de la formation passe par des réseaux et seules les personnes membres en bénéficient. De même l'instauration d'un moyen de formation régulier (lettres d'information, affichage à la délégation ou à la chambre ...) se trouve entravée pour deux raisons : la première est la méfiance des artisans par rapport à toutes les administrations et la sous-

estimation du rôle de la chambre... la deuxième est le chevauchement de cette fonction avec le rôle de *l'amine* qui servait d'intermédiaire d'information dans la branche d'activité où il fut nommé.

1.3.2. Relation chambre d'artisanat–délégation : coordination incertaine.

La chambre de l'artisanat et la délégation sont les opérateurs directs en charge de l'encadrement administratif, juridique et économique du secteur. Mais pour ce qui concerne la formation par apprentissage sur le tas, ces opérateurs sont absents et ne mènent pas de politique dans cette sphère de compétence institutionnelle. Ils élaborent par contre les conventions (la délégation) et l'organisation des foires et des expositions (la chambre) à l'échelle nationale et internationale. Les relations entre la délégation et la chambre s'inscrivent plus dans une logique d'indépendance que de complémentarité. Ce qui entraîne des situations conflictuelles qui s'expliquent par deux facteurs. En premier lieu, l'existence et la persistance des problèmes organisationnels internes. En second lieu, cette situation est un héritage du fait que l'indépendance statutaire est inscrite dans les textes régissant les deux institutions. Les relations entre la délégation et certaines coopératives constituent un exemple de situations conflictuelles. En effet, les facilités octroyées par l'administration pour encourager la mise en place des coopératives d'artisanat ont été transformées par certaines coopératives en situations de rente, développant ainsi des attitudes opportunistes au détriment des objectifs de l'administration (**Université Cadi Ayyad, 1999**).

1.4. Relation d'exploitation indirecte (Bazariste –entreprise) : un lien de dépendance.

Cette relation peut être divisée en deux types : une relation bazariste –entreprise et une deuxième entre bailleur de fonds et entreprise.

1.4.1. Relation Bazariste –entreprise.

Les bazars peuvent être considérés comme les principaux bénéficiaires des efforts de tous les acteurs sans qu'ils interviennent pourtant dans la moindre opération institutionnelle. Ils en bénéficient soit directement par l'achat des produits artisanaux, soit indirectement par la sous-traitance. Les bazaristes et antiquaires ont le monopole d'une grande partie du commerce des produits artisanaux. Ils accaparent ainsi une grande valeur ajoutée au détriment d'autres artisans producteurs. Ils se concentrent en grand nombre dans la médina, et constituent le groupe d'intermédiaires qui profitent le plus du secteur de l'artisanat. En effet, les bazaristes achètent les

produits à prix très bas aux artisans du marché ou des sous-traitants à domicile pour les vendre à des prix très élevés dans la médina.

1.4.2. Relation bailleur de fonds –entreprise.

Le bailleur de fonds est considéré comme un investisseur dans le secteur de l'artisanat. C'est une personne qui ne maîtrise généralement pas le métier mais dispose de fonds pour créer une ou plusieurs unités de production artisanales. La relation du bailleur de fonds avec les artisans (ouvrier ou maître artisan) se base sur un simple engagement verbal qui détermine les rémunérations de chacun.

« En réalité tous les gains sont pris par mâallem chkara, il vient la fin de la semaine⁶⁵ pour empocher tout ce que toi à gagner par « ta sueur de tes épaules »...pourquoi ? parce que c'est lui qui a le capital, l'argent ». (Entretien n° 30, tailleur).

En conclusion, nous pouvons dire que l'enracinement social de l'apprentissage sur le tas est lié aux relations et aux traditions familiales. Il contribue indéniablement à la constitution des compétences professionnelles sur le tas. Or, la question majeure reste, à ce stade, celle de sa pérennité compte tenu de changements sociaux contemporains dont le plus important est la création d'un apprentissage professionnel qui demande l'implication de l'entreprise artisanale dans une formation reposant sur une alternance organisée.

2. La formation publique par apprentissage professionnel : vers une professionnalisation de l'apprentissage sur le tas ?

L'apprentissage professionnel permet d'accroître les compétences initiales et de rendre opérationnels les acquis scolaires. Ce modèle exige une formation générale qui constitue une base incontournable de l'apprentissage. Elle le facilite et le rend mieux adapté à chaque situation de travail. On peut considérer la période d'apprentissage comme un moment de concrétisation des savoirs et règles théoriques, acquises pendant les séances de formation théorique dans les centres de formation.

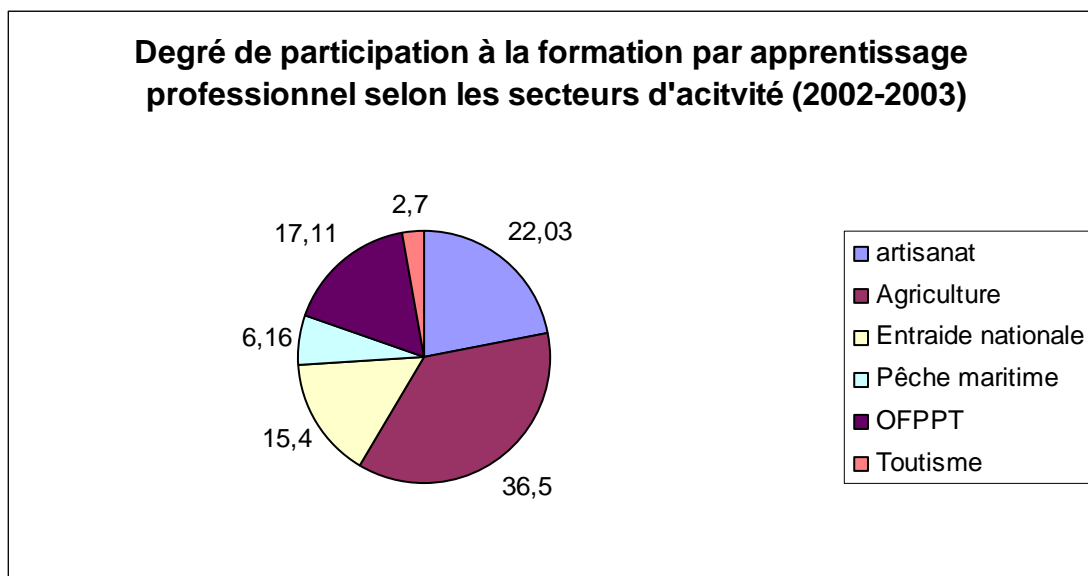
On distingue deux types de formation selon l'opérateur institutionnel de cette formation (voir encadré 19) : un apprentissage organisé par la délégation de l'artisanat et une formation

⁶⁵ Le paiement se fait par semaine, par quinzaine et par mois. La durée de paiement est fixée au début de la relation entre les deux partenaires et diffère selon les branches d'activité.

organisée par « L'entraide nationale ». L'objectif principal de la première modalité est de protéger les activités en disparition ainsi que le patrimoine artisanal. La seconde vise le développement professionnel des femmes et leur insertion dans le milieu du travail afin de lutter contre la pauvreté dans le milieu urbain. Elle prétend apporter la maîtrise d'un métier dans les domaines du textile, broderie, coiffure... Compte tenu de la réussite de ce type de formation, on assiste à son extension vers d'autres métiers.

Encadré 19. Degré de participation à la formation par apprentissage selon les organisateurs.

Le graphique suivant montre le degré de participation des différents opérateurs à la modalité de formation.



Le graphe montre la grande participation des secteurs agricole et artisanal. Ces deux secteurs sont considérés comme la destination privilégiée de la main d'œuvre non qualifiée. L'explication tient au fait que les deux secteurs attirent une population de faible niveau d'étude, ainsi que par la diversité des branches d'activité et des métiers à apprendre dans les dits secteurs. Par ailleurs, ces actions dans le domaine de la formation permettent de moderniser les secteurs par le processus de formalisation et de certification des compétences.

Source : Délégation de la FP de Marrakech, 2003.

2.1. L'apprentissage professionnel de la délégation de l'artisanat : des règles à l'effectivité incertaine.

La modalité de formation de la délégation de l'artisanat est une formation publique instaurée par la loi sur l'apprentissage professionnel n°12.2000.

2.1.1. Organisation et déroulement de la formation : des règles formelles à la pratique.

Nous allons à présent analyser la modalité de la FP par apprentissage (déroulement, financement, coordination), en repartant de la dite loi régissant la FP par apprentissage mais aussi en nous appuyant sur l'enquête qualitative menée à la délégation.

1. Présentation générale de la formation.

Cet apprentissage au niveau de l'artisanat concerne seulement les métiers de production artisanale : textile, bois, métaux, terre (argile) et cuir.

Les conditions d'admission au diplôme de spécialisation professionnelle précisent que l'apprenti doit être âgé de plus de 15 ans, avec un niveau de scolarité du 6^{ème} année du fondamental ou plus.

La formation se déroule sur deux ans mais elle peut être étalée sur trois ans selon la difficulté du métier. Quant au déroulement de la formation, l'apprenti passe quatre jours de formation chez l'artisan, et le 5^{ème} jour au centre de formation à la délégation ; à raison de 80% au moins en formation pratique et au moins 10% de formation théorique générale et technologique. Les matières à étudier sont les suivantes :

Tableau 27. Taux horaire des matières enseignées.

Métiers	Matière	Nombre d'heures enseignées par séance
Tous les métiers de l'artisanat de production.	Théorie professionnelle	1
	Comptabilité	1
	Droit de travail	1

Source : Centre de formation par apprentissage. Délégation de l'artisanat Marrakech.

La norme est que le stagiaire doit passer un jour de formation théorique (huit heures) au centre de formation situé à la délégation de l'artisanat. Or, vu la non- disponibilité des salles de formation et des formateurs et compte tenu du nombre élevé des inscrits, la durée est rabaisée dans les faits à trois heures.

Tableau 28. Masse horaire des matières enseignées.

Nombre d'heures par formation	Nombre d'heures par an
Formation théorique	108

Formation pratique	1151
--------------------	------

Source : centre de formation par apprentissage. Délégation de l'artisanat Marrakech.

Un examen est organisé à la fin de chaque trimestre, ce qui donne un total de trois examens durant l'année. L'année scolaire est suivie d'un mois de vacances (le mois d'août).

Quant aux conditions à remplir par le tuteur en l'entreprise ou le maître d'apprentissage, elles ne sont pas toutes respectées. En effet, si la loi prévoit que le chef d'entreprise ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit portant atteinte à la moralisation publique ou aux mineurs et que le tuteur doit être digne de moral et de respect, le casier judiciaire n'est jamais demandé dans un secteur où il est vrai, le harcèlement professionnel, bien que fréquent, n'est guère déclaré.

2. Le contenu de la formation.

Puisque l'apprenti passe 4 jours sur 5 dans l'entreprise, c'est cette dernière qui a la charge d'assurer la formation pratique, alors que le rôle de la délégation n'est que complémentaire (l'apprenti n'y est vu qu'un jour sur 5). Théoriquement l'apport des formateurs consiste à combler les lacunes de la formation en entreprise. Or, au niveau des unités de production, on trouve plusieurs spécialités et activités artisanales, ce qui est difficile pour les formateurs de la délégation à suivre⁶⁶.

La formation pratique se transforme en travail direct après une adaptation de l'apprenti au rythme des autres travailleurs de l'entreprise. Cette mission, noble en soi, peut être déformée en d'autres activités bien loin de l'exercice effectif du métier. L'apprenti, de fait, doit faire les courses, le ménage, la garde de l'atelier en l'absence du patron...

La formation dans le centre d'apprentissage est une formation technique assurée par des techniciens. Cette formation a pour objectif la manipulation d'outils et de machines ainsi que la maîtrise de procédés de production.

3. Le financement de la formation.

Le financement se fait dans le cadre d'une convention signée par la chambre d'artisanat, le secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat et ceux en charge de la FP et de l'emploi. Cette convention

⁶⁶ Dans la formation coupe et couture à la délégation, la formation est focalisée sur l'utilisation de différents types de tissus, de la haute couture moderne et mixte de différentes tailles ; or, dans une grande part des unités d'accueil, on trouve une diversité d'activités pratiquées simultanément : coupes et coutures moderne et traditionnelle, broderie traditionnelle, retouche...

établit le programme, les formateurs, le contrôle, le suivi et le budget. Les opérateurs de formation et le chef de centre d'apprentissage mettent sur pied le budget de formation, qui doit être approuvé par le délégué de l'artisanat.

Le maître d'apprentissage s'engage à donner une bourse pour encourager les stagiaires ; en réalité, il est rare que les stagiaires reçoivent des indemnités. De même, pour encourager les artisans à bien collaborer avec les stagiaires, le ministère a prévu des mesures incitatives.

Parmi ces mesures, on distingue l'exonération de l'allocation accordée par l'entreprise au stagiaire, l'exonération de la taxe de la FP et des charges sociales (en principe un stagiaire sous statut scolaire est non assujéti au régime de la caisse nationale de sécurité sociale). En revanche, pour les très petites entreprises, généralement informelles il n'y a pas de régime de sécurité. Parmi les incitations financières on trouve aussi :

- L'octroi d'une prime mensuelle aux entreprises.
- L'octroi d'une prime de fin de formation, mais en réalité, lors de l'enquête qualitative, aucun responsable n'a parlé de cette prime ce qui signifie qu'aucune entreprise ne l'a reçue.
- Dispense de souscription de l'assurance des stagiaires contre les accidents du travail (assurance acquittée par l'établissement de formation.)
- Contribution aux frais de formation (matière d'œuvre et outillage) et aux frais d'encadrement.
- Achat de plaques pour identifier les entreprises formatrices et de blouses pour les apprentis et les maîtres d'apprentissage.
- Prime mensuelle aux apprentis nécessiteux.

La lecture de la loi 12.00 fait ressortir qu'elle est plus adaptée aux entreprises structurées qu'à celles de l'artisanat ; par conséquent elle est peu appliquée dans ce secteur et perd une grande part de sa capacité à faire évoluer les petites entreprises vers les normes de travail et d'organisation visées.

4. La pédagogie de la formation.

La formation théorique est, en principe, en relation directe avec le métier pratiqué. Les formateurs font le contrôle et le suivi mensuel de tous les apprentis. Ce contrôle porte sur les aptitudes, le travail, l'adaptation et l'assiduité. Chaque mois, le maître d'apprentissage doit fournir aux formateurs de la délégation des informations personnalisées sur les absences, les jours fériés, les vacances et la qualité de la formation qu'il assure au stagiaire.

C'est une forme directe de contrôle afin de donner une formation théorique et pratique de haut niveau. Le maître d'apprentissage doit apporter au stagiaire ce qu'il n'a pas encore étudié dans le centre. Le formateur contrôle les axes de formation ; lors de la visite mensuelle en entreprise, il s'informe sur ce qui est effectivement apporté aux stagiaires comme séances de travail utiles et non utiles.

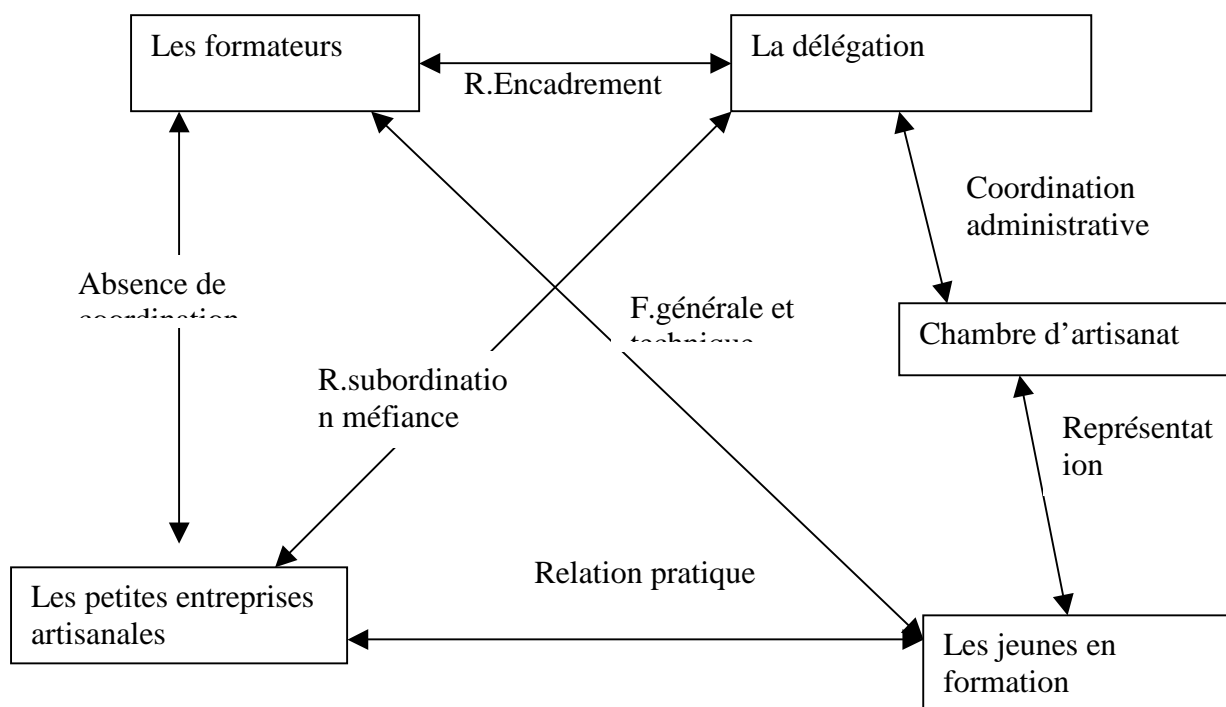
La loi 12.00 prévoit une durée de formation pédagogique pour le maître d'apprentissage ou le tuteur afin d'être en mesure d'assurer une formation pratique de haut niveau ; or, l'étude que nous avons menée à Marrakech montre que cette opération est loin d'être effective, ce qui déséquilibre et délégitime l'ensemble des droits et obligations des entreprises d'accueil.

5. La coordination de la formation.

Afin d'assurer la continuation de la formation, une commission regroupant les délégués généraux de l'OFPPT et de l'artisanat, les directeurs de l'OFPPT et de la chambre de l'artisanat, le président de la chambre et les représentants de chaque secteur de l'artisanat, se réunit tous les trois mois pour évaluer la politique en la matière et faire le point sur l'état d'avancement des programmes de formation, l'absentéisme des apprentis et des tuteurs, le contrôle par les formateurs des apprentis, le paiement des artisans et les indemnités des stagiaires.

Ce type de coordination n'assure pas en réalité les opérations de suivi d'insertion des jeunes dans les entreprises d'accueil. De même, les centres de formation n'ont jamais réalisé d'enquêtes de ce genre pour contrôler la validité des opérations. Leur objectif est d'assurer la formation des groupes de stagiaires (aspect quantitatif). Leur fonction s'arrête à l'obtention des diplômes

.
Schéma 4. Coordination de la formation par apprentissage professionnel.



2.1.2. La relation de formation pratique entre maître d'apprentissage et stagiaire : le primat de l'informel.

Les artisans ne suivent pas un programme de formation préétabli. Ils exercent la formation sans planning et sans pédagogie ... alors que c'est l'entreprise qui possède la maîtrise des apprentissages dans laquelle le stagiaire passe une grande partie de la formation. Aussi le directeur du centre d'apprentissage à Marrakech déclare-t-il ;

« La relation du stagiaire avec le maître d'apprentissage se caractérise par une certaine hiérarchie et respect, ce qui force les stagiaires à ne pas manifester leur colère au patron ou au maître d'apprentissage. Généralement ce sont les conditions du travail et le comportement des autres artisans Snayïta et Mettâallmin qui constituent les principales sources de problèmes qui surviennent entre le tuteur et le stagiaire. Cette relation parfois engendre des abandons de la formation sans que les formateurs encadrants ne sachent les vrais causes de ces déperditions ». (Entretien n° 1, Responsable à la délégation

de l'artisanat).

Dans la plupart des cas, le maître d'apprentissage est en même temps le patron ou le chef de l'atelier. A cause de son indisponibilité, le patron confie la formation à d'autres stagiaires, ce qui engendre une déviation de la formation. Plusieurs artisans -formateurs signifient dans la réalité plusieurs méthodes et plusieurs pédagogies difficiles à suivre et à coordonner pour le stagiaire.

Le maître d'apprentissage doit être au courant de la progression des compétences au centre d'apprentissage pour pouvoir adapter les tâches du travail conformément à l'état théorique et technique. Or cette relation est loin d'être réelle, ce qui montre que la relation entre l'entreprise et la délégation tend plus vers l'indépendance que vers la coopération. En d'autres termes, il s'agit plus d'une juxtaposition que d'une intégration des interventions pédagogiques de l'école et de l'entreprise ; en quelque sorte, il revient au stagiaire apprenti de coordonner comme il le peut maître d'apprentissage et formateur ...

Il est à noter qu'une partie des maîtres d'apprentissage ne sont pas bien impliqués dans le processus de formation. Ils placent en situation de travail l'élève en formation au même titre que tout autre apprenti sur le tas de l'atelier, ce qui fait qu'ils ne s'intéressent qu'aux indemnités à percevoir.

« Le patron ne laisse pas venir l'apprenti le jour du vendredi au centre (de la délégation) pour suivre la formation théorique et technique. Pour lui il ne s'intéresse qu'au travail dans l'atelier et aux commandes à faire délivrer ». (Entretien n°3)

Propos d'un formateur au centre d'apprentissage à la délégation.

2.1.3. Relation de formation entre formateur et stagiaire : hétérogénéité des pratiques.

La relation de formation se base sur des matières générales (comptabilité générale, droit du travail, ...). L'absence de nouvelles matières (informatique, marketing, gestion ...) utiles au développement du secteur peut influencer négativement la qualité de la formation. Le contrôle de la formation se fait par une visite de suivi mensuelle. Cette visite est insuffisante pour bien coordonner trois parties (stagiaire, maître d'apprentissage et formateur).

En outre, parmi les problèmes à soulever, figure l'absentéisme des stagiaires pendant le 5^{ème} jour. En effet, comme nous l'avons noté ci-dessus, le maître d'apprentissage exploite l'apprenti pendant le vendredi et même le week-end. Le maître d'apprentissage n'admet pas encore les objectifs du programme de formation par apprentissage, ce qui pose un point d'interrogation sur le degré d'implication des artisans dans le processus de formation.

2.1.4. Relation de suivi de formation entre formateur et maître d'apprentissage : juxtaposition ou coopération ?

La relation entre la délégation et les artisans est une relation de méfiance. Les artisans considèrent que tout acte professionnel (visite ou enquête...) est source indirecte de collecte d'impôts et de taxes.

S'il y a complémentarité entre la formation théorique et technique de la délégation et la formation pratique à l'entreprise, celle-ci doit être suivie par une coordination entre les techniciens de la délégation et les tuteurs en entreprise. Cette relation doit être plus formalisée et plus régulière car le futur lauréat passe une grande partie de sa formation dans l'entreprise. Cette formation doit être suivie par les techniciens du centre d'attache pour qu'il y ait une complémentarité efficace entre les deux formations. En réalité, il n'y a pas de coordination durant les différentes étapes de formation, ce qui entraîne des répétitions et des pertes de temps.

Ainsi parmi les problèmes soulevés, se trouvent le manque de suivi et l'absence de contrôle du stagiaire dans l'entreprise. Les formateurs ne sont pas motivés, ils ont d'autres tâches administratives à faire en plus de la formation.

Les contrôleurs affirment qu'ils ne peuvent pas contrôler un travail sans support pédagogique. La plupart des artisans sont analphabètes, ils forment aléatoirement et selon la demande de l'apprenti ; en plus, la délégation ne verse pas les indemnités sur les objets utilisés et les produits défectueux utilisés durant la formation des stagiaires. Ce qui n'encourage pas les artisans à mieux impliquer les stagiaires dans le processus de formation en situation de travail.

Le retard des paiements des primes aux artisans pose un point d'interrogation quant au degré d'implication de la délégation.

2.1.5. Relation délégation –chambre d'artisanat.

Le projet de formation annuel commence par l'approbation du budget de formation concernant les métiers spécifiques. La délégation et la chambre s'occupent d'informer les artisans et ce sont les techniciens de la chambre qui font l'inscription des artisans et des apprentis bénéficiant de la formation. La délégation s'occupe de la formation et du contrôle des apprentis. Ainsi cette relation dans le cadre de l'apprentissage formel est mieux organisée et objectivée que pour l'apprentissage sur le tas.

2.1.6. Relation d'encadrement entre délégation et formateur : des conflits sous-jacents.

La formation des apprentis à l'intérieur du centre de formation de la délégation est assurée par les formateurs et les techniciens de la délégation de l'artisanat. La délégation s'occupe de la présentation des centres de formation et des ateliers de formation technique. Le directeur du centre de formation assure l'encadrement pédagogique et technique des formateurs et la coordination entre les contrôleurs et les maîtres artisans, ce qui ne va pas sans problèmes de divers ordres. Ainsi un formateur déclare :

« Le conflit entre l'administration et les formateurs est dû à l'inexistence d'un organisme intermédiaire entre les deux, ainsi la non collaboration de l'administration entraîne :

- Le manque de moyens de formation,*
- L'absence des cycles de formation continue.*

-En ce qui concerne la pédagogie, il n'y a aucune méthode commune entre les différents professeurs de l'apprentissage professionnel. De même la méthode suivie n'est pas officielle. En effet, chaque formateur a sa propre méthode et son propre programme. Et du fait qu'une partie de ces formateurs a un faible niveau de qualification et n'a pas eu de formation continue en matière de pédagogie, cela entraîne des conflits dont les conséquences sont les suivantes :

- Les élèves quittent les formateurs de faible niveau,*
- Non rapprochement entre le formateur et l'élève, les élèves sont des adolescents dont certains manifestent un comportement de délinquance. »*

Ainsi sur la responsabilité dans l'exercice du métier, il ajoute :

« Il faut avoir la responsabilité dans l'exercice du métier, les élèves sont nos fils, il faut les éduquer. Il faut prendre en considération le développement actuel et le changement des mentalités, afin de favoriser les conditions de travail pour les jeunes de cette époque». (Entretien n°3, formateur au centre de formation par apprentissage).

2.1.7. Relation de subordination entre entreprises artisanales et délégation.

La délégation s'occupe du secteur de l'artisanat dans la région de sa compétence. Elle assure en principe l'encadrement des artisans, la formation des apprentis, la gestion de l'ensemble artisanal. Ainsi la délégation organise les études, les enquêtes et la collecte d'information sur les branches d'activités (estimation des productions...) pour le compte du ministère de l'artisanat.

2.2. Le Modèle de l'entraide nationale : civisme des intentions, difficultés pratiques.

Le modèle de la formation d'apprentissage du ministère de l'entraide nationale est régi par la même loi 12.00 qui régit la formation par apprentissage au Maroc. Mais ce modèle diffère du

précédent selon l'activité du ministère de rattachement : à ce titre, il relève d'abord de la lutte contre les inégalités, notamment celles subies par les femmes, la FP étant d'abord conçue comme un soutien à un processus de réinsertion sociale. En outre, la réalité du processus varie selon la formation des formateurs et la logique d'action du chef du centre d'apprentissage.

2.2.1. Pédagogie et organisation : s'adapter à la diversité des profils.

La formation commence par une phase de pré- apprentissage étalée sur trois mois. C'est une phase d'initiation dont tous les élèves bénéficient avant de commencer la formation dans l'entreprise. L'objectif de la phase d'initiation à l'apprentissage est l'enseignement des matières premières et des outils de travail⁶⁷. Ainsi ce directeur de centre déclare,

« l'objectif de cette phase est d'initier les apprentis au déroulement de la formation, pour faciliter leur adaptation aux règles à respecter à l'intérieur du centre à l'entreprise et leur montrer les règles de sécurité vu les machines utilisées. ». (Entretien n°4).

Le déroulement de la formation se fait sur 36 heures par semaine, 16 heures de formation générale et le reste en pratique selon les métiers. Les matières à enseigner⁶⁸ sont :

Tableau 29. Taux horaire de la formation par apprentissage (par semaine).

Formation générale	Horaire	Formation technique	Horaire
Technologie professionnelle.	4	Dessin industriel ou traçage.	4
La vie active. (français, législation et droit de travail)	4	Calcul professionnel	4

Source : Direction de centre d'apprentissage de l'entraide nationale. Marrakech.

La masse horaire figure dans le tableau suivant :

Tableau 30. Masse horaire de la formation.

Nombre d'heures par formation	Nombre d'heure par trois mois.	Nombre d'heures pendant 6 mois	Nombre total de formation

⁶⁷ L'apprentissage débute, avec le maître artisan, par un contrat d'apprentissage portant sur trois éléments :

1-Respect du droit interne du centre ;
 2-Respect des clauses du contrat ;
 3-Respect du contrôle effectué par les formateurs (neuf fois par année, en raison d'une fois par mois).

⁶⁸Les métiers programmés cette année scolaire 2005-2006 sont : électricité, bois et plomberie.

Formation théorique	192	192	384
Formation pratique	192	768	960

Source : Direction de l'entraide nationale Marrakech.

La formation se fait sur une à deux années selon la difficulté du métier. L'objectif pour le stagiaire est de trouver un poste de travail à travers le stage. C'est pour cette raison que les formateurs insistent beaucoup sur le stage chez l'artisan.

2.2.2. Les problèmes du modèle de formation par apprentissage professionnel : déficits de qualification.

Les formateurs ont souvent un niveau de qualification faible. Dans la loi qui régit l'apprentissage, il est prévu d'organiser des cycles de formation continue par l'OFPPT au profit des formateurs. En réalité, aucun formateur n'a bénéficié de cette formation.

Le ministère organise des séminaires de formation. Par exemple entre 1999 et 2000, 40 séminaires qui portent sur la pédagogie, l'informatique et sur toute nouveauté dans ce domaine sont organisés dans le cadre d'un partenariat avec des experts allemands et belges. Seule une minorité de formateurs a bénéficié de la formation. Récemment, le ministère a insisté sur l'outil informatique comme moyen de développement du secteur alors que rares sont les branches qui utilisent des logiciels spécialisés (le textile et le dessin).

L'analyse de ces deux modèles d'apprentissage nous invite à dégager quelques remarques. En effet, la formation au niveau de l'artisanat touche des métiers dont certains sont en voie de disparition. Ce ne sont donc pas des métiers toujours porteurs en terme de main d'oeuvre. L'objectif de l'apprentissage diffère d'un modèle à l'autre. Si pour les centres de l'artisanat, l'objectif est de former un « artisan moderne » qui, à côté de la maîtrise du métier, utilise des moyens et méthodes de gestion modernes de telle manière qu'on puisse le qualifier de « vrai professionnel », cet objectif est absent chez les responsables de la formation organisée par l'entraide nationale. Le chef de centre d'apprentissage, quant à lui pense, que l'objectif est d'insérer le stagiaire chez le maître d'apprentissage, c'est-à-dire dans l'entreprise où il a effectué le stage. La durée de deux ans ou même trois ans est suffisante pour former le stagiaire et développer une relation professionnelle qui permette de convaincre un patron de l'embaucher. Indirectement cela permet d'innover en terme de méthodes d'insertion et de briser les méthodes traditionnelles basées sur l'insertion par les réseaux familiaux.

Les deux modèles souffrent d'une absence d'indemnisation et de motivation des formateurs, surtout celles de déplacement, ce qui influence le déroulement des cycles de formations à venir. La

qualité de la formation des formateurs n'évolue pas en parallèle avec le développement des métiers. Les formateurs pâtissent de l'absence de cycles de formation continue. De même les séminaires de formation ne sont pas ouverts à tous les formateurs ; les chefs des centres sont manifestement les plus avantagés. Au total, il y a encore loin des ambitions affichées initialement et soutenues par la coopération internationale aux réalités d'un processus nettement moins structuré que ne le laissent entendre les textes.

3. La FP publique et le cas de l'OFPPPT : le caractère déterminant du niveau de formation.

La responsabilité politique de la FP incombe au Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité. L'OFPPPT est le principal opérateur public de la formation. Il est à l'origine de plus de 50% du total des apprenants.

3.1. Présentation générale de la formation.

La FP de l'OFPPPT regroupe à la fois une partie théorique, avec des applications techniques au sein des ateliers du centre de formation et une partie pratique qui se déroule dans l'entreprise d'accueil. Cette formation contient une partie générale : notion d'entreprise, communication, de langues vivantes, notion de pratique et de gestion informatique, et une partie spécifique en relation avec la spécialité ou le métier choisi par l'élève.

La partie technique dans les ateliers du centre est assurée par les formateurs de l'office. Ce dernier organise deux types de formation : une formation par alternance⁶⁹ et une formation résidentielle (de tous les niveaux) généralement dans l'artisanat de service.

Nous avons pris l'exemple de la formation alternée comme objet d'étude. Les tableaux suivants montrent la masse horaire annuelle dans deux branches d'activités à l'ITA Jbel Lakhdar à Marrakech.

⁶⁹ Une autre formation appelée semi alternée se caractérise par une année scolaire au centre de formation et une année partagée entre l'entreprise et le centre de formation, à raison d'un mois de formation au centre et d'un autre en entreprise.

Exemple 1 : Coupe et couture.

Tableau 31. Masse horaire théorique de la formation alternée.

Types de formation	Nombre d'heures /semaine.	Nombre total d'heures de formation
Formation théorique	14	560
Formation technique	16	640
Formation pratique	36h \S durant le stage de fin d'étude (4mois).	576

Source Institut de Technologie Appliquée (ITA).

Exemple 2 : Réparation Auto.

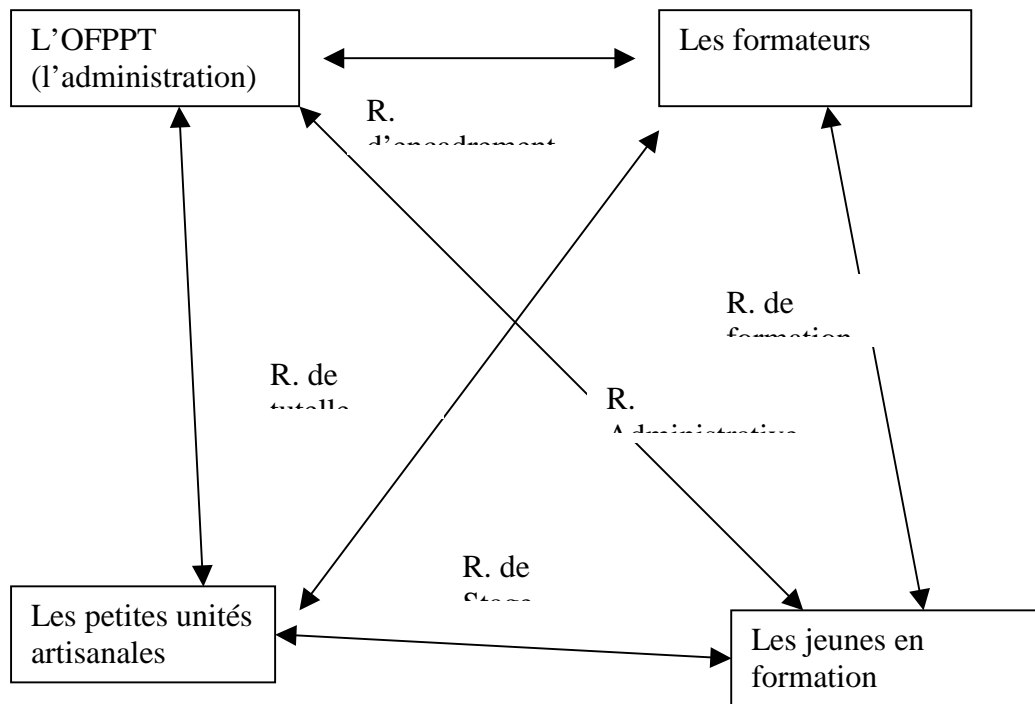
Tableau 32. Masse horaire de la formation alternée.

Types de formation	Nombre d'heures	Nombre total d'heures de formation
Formation théorique	14	552
Formation technique	16	624
Formation pratique	40 h de stage\s pendant 4mois	640

Pendant la période de stage, l'élève passe un jour d'étude dans le centre de formation. A la fin de chaque année, l'élève doit passer un examen de connaissances théoriques et pratiques pour valider son diplôme.

Les deux exemples soulignent l'importance de la partie technique et pratique dans les deux formations. Le directeur de ITA de Daoudiate confirme l'idée que l'objectif des formations dans la branche d'activité textile est la production industrielle. Ce qui renforce cette idée, c'est qu'on trouve que la plupart des formateurs sont des ingénieurs d'application dans les domaines de formation technique. Le directeur de l'institut ajoute que certes cela n'empêche pas de motiver les lauréats à créer leurs propres unités de production s'ils en ont les moyens financiers.

Schéma 5. Coordination de la FP publique.



3.2. Les relations entre les intervenants dans la formation publique.

L'alternance est un principe organisateur mais sur les différents registres, elle reste encore largement à construire.

3.2.1. Relation élève – OFPPT (Relation administrative) : l'enjeu linguistique.

Dans cette formation, ce n'est pas l'entreprise qui a la responsabilité de la formation pratique. Le centre d'apprentissage à l'OFPPT joue davantage le rôle d'une école où il y a, à la fois, formation technique et théorique. L'entreprise n'est considérée – par l'intermédiaire du stage que le lauréat effectue - que comme le lieu d'application concrète des règles théoriques enseignées dans le centre. En revanche, pour les élèves qui ont reçu une formation en arabe et lors de l'admission, le premier problème rencontré est celui de la langue. Les élèves ont une difficulté à suivre la formation puisqu'elle est en langue française ce qui pose un sérieux problème de communication.

L'administration intervient en cas d'absentéisme ou de délinquance à l'intérieur de l'école. Le conseil disciplinaire est un moyen d'intervention pour l'administration. En cas de problème, il convoque les parents de l'élève.

3.2.2. Relation Elève –Entreprise (Relation de stage) : un suivi flou.

Dans le cadre de la formation résidentielle, à la fin de chaque année, l'élève effectue un stage allant d'un mois à deux dans l'entreprise d'accueil. Ce sont les élèves qui cherchent les stages auprès des entreprises accueillantes. Le réseau familial et les relations jouent un rôle déterminant pour décrocher un stage. En cas de difficulté, c'est le centre qui s'en occupe par l'intermédiaire du responsable des stages. L'un des problèmes rencontrés au niveau de cette relation tient au fait que l'encadrant ne mène pas de visites régulières de suivi et de contrôle des élèves. Ainsi l'absence d'une formation pédagogique fait que le tuteur n'assure pas toujours au stagiaire une meilleure formation pratique. Ceci est confirmé par un administrateur à la délégation :

« Au niveau des stages, Les chefs d'entreprises n'ont pas de formation pédagogique, ce qui influe sur la qualité de la formation pratique au niveau de l'entreprise ». (Entretien n°3, contrôleur de formation).

De même un responsable de formation à l'ITA jbel lakhdare déclare:

«...il arrive parfois que le chef de l'entreprise accepte le stagiaire seulement pour lui faire plaisir ou à un autre qui lui recommande, et ainsi de suite... tu sais bien⁷⁰ ..., et sans que l'entreprise s'engage lui assurer une formation et un suivi par quelqu'un... tu trouves parfois une différence entre la spécialité de formation du stagiaire et celle de l'entreprise, le perdant c'est l'élève». (Entretien n°17).

Dans le cas de la formation alternée où le stagiaire passe une grande partie de la formation pratique en entreprise, le responsable de l'école doit assurer un suivi de stage et une coordination de la formation en entreprise, ce qui est loin d'être le cas en réalité.

3.2.3. Relation OFPPT – Entreprise.

Les entreprises industrielles entrent en relation avec l'OFPPT par le biais des conventions signées avec les associations professionnelles. En cas d'absence de relation, comme c'est le cas

⁷⁰ « Tu sais bien » en arabe « *raq âarf* », une phrase qui se répète dans les discussions et le long d'une grande partie des entretiens menés. Elle a une signification péjorative de ce qui est connu, « tu ajoutes toi-même ce que tu en penses », « tu connais la suite, et ce n'ai pas la peine d'expliquer ».

pour les entreprises artisanales, un investissement personnel est nécessaire pour pouvoir décrocher un stage de fin d'études.

Les opérateurs de formation devront effectuer des visites auprès des entreprises de formation pour faire le point sur les problèmes rencontrés par les stagiaires et assurer le suivi de leur formation à l'intérieur de l'entreprise.

En l'absence de motivations et d'indemnités de déplacement, le suivi et le contrôle deviennent lents et non motivants. Le travail s'arrête en général au remplissage du livret de suivi.

3.2.4. Relation de formation entre formateur et élève : diversité selon les niveaux.

La relation de formation diffère selon le niveau de qualification, le niveau de formation du formateur et le type de relation contractuelle entre le formateur et le centre de formation. Aux niveaux *technicien et technicien spécialisé*, la relation de formation se caractérise par un respect mutuel qui favorise les conditions du travail. Dans le cas des niveaux *qualification et spécialisation*, la relation de travail passe par une relation d'éducation et de surveillance à l'intérieur des ateliers et des centres de formation.

Par ailleurs la qualité de la formation entre formateur et élève est en relation avec le niveau d'étude. Les formateurs ayant un profil universitaire ou sortant des écoles d'ingénieurs essaient plus souvent d'être à l'écoute des élèves afin d'assurer une meilleure qualité de la formation. Ainsi un administrateur déclare :

« Le comportement de chaque formateur est influencé par son niveau de formation. Un intervalle de pouvoir et de savoir. Plus le niveau de formation augmente plus le comportement de pouvoir et l'esprit de domination de la classe diminue, et vice-versa, plus le niveau de formation diminue plus le pouvoir et la domination dans la classe augmentent pour combler les lacunes de formation ; et ne pas laisser l'occasion aux étudiants de poser des questions et réclamer des choses dont ils ont besoin.... »

La relation avec les techniciens spécialisés est meilleure que celle nouée avec les techniciens, et la relation avec ces derniers est meilleure que avec celle de la qualification et ainsi de suite. ». (Entretien n°2, ex directeur d'un centre de formation publique).

3.2.5. Relation entre formateur et unité de production.

A l'école de formation, un contrôleur s'occupe de la relation avec l'entreprise d'accueil. Cette relation passe par le contrôle et le suivi du stagiaire à l'intérieur de l'entreprise. Elle devient

une relation de surveillance et de présence à l'entreprise pendant la période de stage. Ainsi témoigne un élève en formation publique :

«... C'est moi tout seul qui a trouvé le stage, j'ai déposé ma demande à l'ERAC (Etablissement Régional de l'Aménagement et de la Construction). J'ai de la chance, directement ils m'ont accepté... Pendant la période de stage de fin d'étude, le formateur qui s'occupe des stage M. tel, est venu une seule fois, me voir à l'entreprise, il m'a salué, il m'a posé quelques questions, est ce que ça va ? tout va bien ? y a-t-il des problèmes, tu avances bien ? tu viens chaque jour, t'as un repos hebdomadaire... et il a rempli un formulaire qui porte mon nom...et ainsi de même pour les autres stagiaires qui étaient avec moi». (Entretien n°16, élève en formation).

3.2.6. Relation entre formateur et OFPPT : dualisme des statuts.

Cette relation est de l'ordre du recrutement. Les formateurs recrutés sont de deux profils. On rencontre des ingénieurs et des techniciens issus des Grandes Ecoles publiques. Ils ont un statut de permanents. Les lauréats universitaires constituent le deuxième profil des vacataires. Ils peuvent être intégrés et devenir permanents après une longue période de vacation. Ils enseignent les matières d'ordre général : mathématique, communication, comptabilité... selon les branches d'activités.

4. Le modèle de la FP privée.

Le secteur de la formation privée s'est développé récemment pour faire face aux déperditions scolaires qui caractérisent le système scolaire marocain. L'école de formation se singularise par une gestion autonome de la formation. La famille supporte les frais de scolarisation des jeunes élèves.

4.1. Présentation générale de la formation.

Les intervenants dans la FP privée sont au nombre de cinq opérateurs. Les formateurs, les entreprises et l'école de formation rentrent en relation directe avec les jeunes en formation. La délégation présente l'exemple d'une relation indirecte. L'ensemble des relations se présente ainsi dans le schéma suivant :

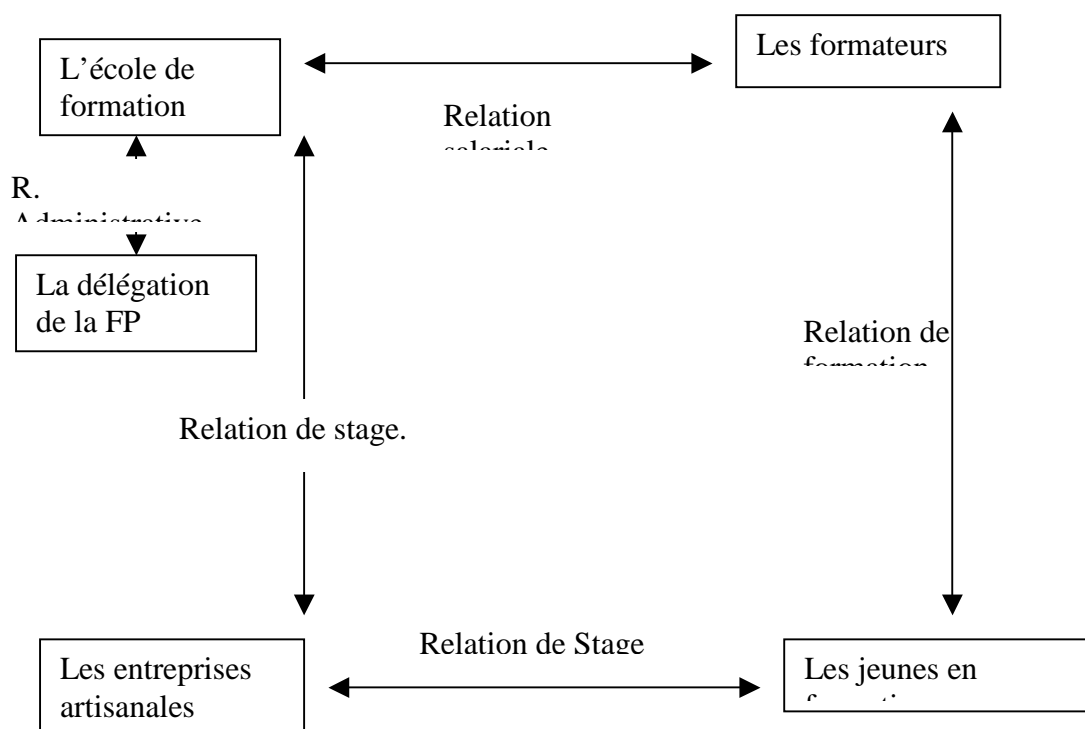


Schéma 6. Coordination de la FP privée.

4.2. La coordination de la FP privée.

4.2.1. La relation école de formation délégation de la FP privée (Relation administrative) : l'importance de l'accréditation.

L'organisation de la formation privée est sous le contrôle direct de la délégation de la FP et de l'emploi. Cette dernière fixe l'horaire, les matières ... et procède à l'inspection des locaux et de l'aptitude à exercer la formation⁷¹. Par ailleurs, les exigences et les conditions d'inscription dans les établissements de formation privée sont les mêmes que celles de la FP publique. Parfois, des cas particuliers sont tolérés en l'absence de niveau d'étude exigé.

Chaque école de formation doit présenter avant le début de chaque année scolaire une liste des élèves inscrits par niveau de formation et par classe.

« Chaque tentative de fraude implique un « point noir » dans le dossier de l'école et après une certaine limite, la délégation a le droit d'enlever définitivement l'autorisation d'exercer la formation ». (Entretien 29)

⁷¹ Comme c'est noté dans le décret ministériel qui porte sur FP privée.

Les demandes d'accréditation, sont déposées auprès de la délégation régionale de la FP, et sur la base d'un ensemble de critères relatifs à la qualité des programmes, au statut des formateurs, aux conditions du travail (locaux, hygiène,...). Et c'est sur cette base que l'accréditation est octroyée. Elle apporte une meilleure réputation à l'école de formation sur le marché du travail ainsi qu'une reconnaissance du diplôme auprès des organismes publics garantissant une qualité de la formation qui augmente les chances des élèves lorsqu'ils seront sur le marché de l'emploi. Cette réputation légitime les frais et les droits d'inscription supplémentaires par rapport aux autres écoles non accréditées.

4.2.2. La relation école de formation- formateur (Relation de travail) : primat de la flexibilité.

Pour des raisons financières, la plupart des écoles privées font recours à de enseignants vacataires. Dans ce cas, le paiement se fait à l'heure. Quant aux moyens de formation, ils sont à la charge de l'investisseur qui s'engage et présente un programme et une équipe de formateurs avec les profils requis.

« Dans mon école, j'ai quatre formateurs qui sont tous des vacataires, je les paye à l'heure. Ça fait longtemps qu'ils travaillent avec moi, on n'a pas du tout des problèmes...tout va bien lhamdo allah (Dieu merci). Les questions de salaire on le discute au début de l'année pour ne pas avoir des problèmes...moi aussi je donne des cours de pratique de la coupe ». propos de la directrice de l'école de Annakhil, (Entretien n°13).

Dans le cas des écoles accréditées, les enseignants permanents (deux au moins) ont des salaires mensuels fixes. Par ailleurs, les programmes à enseigner sont validés par la délégation de la FP.

4.2.3. La relation de stage entre stagiaire et école : des moyens incertains.

L'élève en formation privée doit chercher lui-même le stage de fin d'études, qui doit être accompagné d'un rapport de stage que l'élève doit présenter devant un jury composé du responsable pédagogique, du responsable de stage et d'un formateur encadrant. Si l'élève n'arrive pas à trouver un stage, c'est l'école (responsable du stage) qui s'en occupe. A l'intérieur de

l'entreprise, le stagiaire est encadré par un tuteur qui s'engage à l'accompagner durant la période de stage.

Ainsi une directrice d'une école de formation en coupe et couture nous résume la relation avec les élèves, les formateurs et la délégation :

« Quant aux exigences des formateurs et même des élèves en termes de moyens de formation, l'administration conçoit cette relation comme idéale et bénéfique. Or le problème qui se pose, c'est que parfois la direction n'arrive pas à réaliser certains objectifs. Soit à cause d'une impossibilité d'ordre financier ou d'ordre technique. On essaye toujours d'être à l'écoute mais selon nos moyens et nos engagements envers la délégation de la FP et de l'emploi. Par exemple on peut pas acheter de grandes machines de couture car elle ne sont pas rentables, de même des logiciels de modélisme car c'est hors du programme de la délégation ». (entretien n°13, directrice d'une école privée de coupe).

4.2.4. La relation école de formation- entreprise d'accueil : une affaire de réseau.

Le directeur de formation ou le responsable de stage s'occupe de trouver une entreprise d'accueil à l'apprenant en fin d'études. Les relations personnelles qu'entretient l'administration de l'école avec d'autres organes permettent aux étudiants qui n'arrivent pas à trouver une entreprise d'accueil de décrocher un stage. Pour ce qui est du secteur tertiaire, l'école rentre en relation commerciale avec les entreprises. Les propos d'un formateur sont les suivants :

«...il faut savoir que les investisseurs dans les écoles privées sont des riches, ils ont d'autres affaires en plus ils ont des connaissances dans le milieu. Dans le tertiaire, l'école investit l'ensemble des droits des inscriptions dans une banque, elle s'engage à verser chaque mois les frais versés par les étudiants, en contre partie le directeur de la banque s'engage d'accepter des stagiaires et d'embaucher les meilleurs éléments. Tout le monde en parle que les étudiants de l'école de formation telle ou telle ont trouvés facilement un emploi à la banque... Ce qui donne une meilleure réputation de la formation sur le marché». (entretien n°42, formateur à une école privée).

4.2.5. La relation de formation entre formateur et jeunes élèves : un investissement.

Cette relation se caractérise par la souplesse et par la proximité entre formateur et élève. Le formateur cherche à gagner la confiance des élèves pour avoir une bonne réputation auprès de la direction de l'école. Une meilleure relation entre le formateur, les élèves et l'administration permet de créer un climat de travail différent de celui qu'on rencontre dans le public (Entretien 42). Les

formateurs participent à l'organisation de sorties collectives et à des manifestations culturelles... Ainsi une bonne relation permet de garantir une relation de travail durable, surtout pour les vacataires⁷².

4.3. L'exemple de la qualification coupe –couture de l'école privée Ennakhil Mode (deux ans de formation).

Tableau 33. Taux horaire de la formation au sein de l'école privée.

Matière de formation.	Nombre d'heures par semaine
Coupe	2
Modélisme	2
Informatique	2
Droit de travail	2
Communication française	1
Travaux Pratiques	16-20
Deux mois de stage	320 h au total

Source : Direction de l'école Ennakhil mode.

Cette école privée est gérée par une directrice diplômée de la formation publique. Elle assure au même titre que les vacataires, des cours de coupe.

Au niveau de la FP privée, la direction joue un rôle de coordinateur entre les stagiaires, les formateurs et les entreprises. On distingue plusieurs types de difficultés :

a- Au niveau des stagiaires :

En plus des mensualités versées, les stagiaires sont tenus d'acheter quelques outils ou produits utilisés pendant la formation (tissus dans le cas du textile, séchoir en cas de coiffure). Quant à la formation, la langue utilisée (français) pose problème lorsque le stagiaire a un faible niveau de formation générale.

b- Au niveau des formateurs :

La plupart des formateurs sont des vacataires. Leur salaire est fonction des heures de cours dispensés. Ils ne sont pas impliqués directement dans les stratégies du développement de l'établissement.

⁷² Pour d'autres responsables comme ceux des écoles publiques, ces méthodes sont un moyen de camoufler l'infériorité des formateurs des écoles privées, ce qui influencerait négativement la qualité de la formation reçue dans ces organismes. (Entretien 17).

c- Au niveau des responsables :

Dans la plupart des cas, les établissements de formation privée sont créés par des investisseurs issus d'autres domaines. La délégation du pouvoir de gestion à une autre personne entraîne une tension entre l'objectif financier de l'investisseur (satisfaction de la clientèle, notoriété et compétitivité économique...) et l'objectif professionnel du directeur de l'établissement (compétences professionnelles, qualité des investissements en équipement, réputation professionnelle du diplôme sur le marché du travail, notoriété de la formation auprès des entreprises...).

Conclusion de la section 1.

En conclusion, nous pouvons dire qu'une multiplicité de relations entre les différents acteurs structure l'espace professionnel. Sur le plan formel, on distingue un ensemble de modalités de formation formelle régulée à des titres divers par des institutions étatiques formelles : d'une part, trois modalités de formation publiques : résidentielle, par apprentissage professionnel et alternée ; d'autre part, la FP privée accréditée par les pouvoirs publics qui est organisée uniquement en mode résidentiel⁷³. Bien évidemment perdue la modalité de formation traditionnelle, l'apprentissage sur le tas, qui demeure la principale modalité de transmission des connaissances artistiques et artisanales.

Pour ce qui est des formations publiques, il y a souvent un écart important entre les règles affichées et les pratiques effectives, notamment pour ce qui concerne le suivi des stagiaires en entreprise : prévaut encore souvent une juxtaposition des pratiques de l'entreprise et de l'école plutôt qu'une coopération : l'alternance peine donc à se mettre en pratique mais son développement accroît l'attractivité de la FP et réduit l'écart entre la formation structurée – pensée d'abord en fonction de débouchés dans les entreprises industrielles – et le monde artisanal. Par ailleurs, le clivage entre les formations (résidentielles) ouvrières et techniciennes est très marqué, une dynamique de valorisation du contenu et des diplômes de la seconde catégorie citée étant manifeste, particulièrement pour les formations de technicien spécialisé. Pour leur part, les enseignants de la formation structurée privée investissent sur leurs relations avec les élèves, ce qui retentit positivement sur la qualité du processus de formation ; apparaissent toutefois des tensions entre la volonté des propriétaires de l'établissement de rentabiliser les investissements qui ont permis

⁷³ Le développement du tourisme et la création des hôtels et des restaurants à Marrakech ont attiré en 2006 des investisseurs étrangers. La création d'une école de FP privée dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration moderne marque le début d'un investissement privé important en parallèle avec le secteur public.

l'ouverture de l'école et les objectifs pédagogique de l'équipe enseignante. Enfin l'apprentissage sur le tas semble se dualiser progressivement entre d'un côté, des maîtres qui mieux formés semblent être en capacité de moderniser la production artisanale et de développer en conséquence les compétences nécessaires chez leurs apprentis, et de l'autre côté, des artisans enfermés dans les savoirs traditionnels au point de mettre en danger la viabilité de leurs affaires et, au-delà, à terme, l'existence même de leur métier.

Pour une étude comparative des modes de FP (privée et publique) et de l'apprentissage sur le tas, le tableau suivant résume ce que nous avons vu auparavant.

Tableau 34. Comparaison entre FP formelle et apprentissage sur le tas.

Système de formation.	Formation professionnelle publique.		Formation professionnelle privée.	L'apprentissage sur le tas.
	Système classique.	Système actuellement en développement		

Les sujets de formation	Déperdition scolaire, formation de dernière chance.	Entrée sélective (conditions d'âge, type de diplôme et concours en plus d'un entretien d'entrée).	Déperditions scolaires issues des couches sociales favorisées.	Niveau scolaire (école primaire et coranique).
Place relative de la formation	Monopole du système éducatif	Rapprochement école /entreprise. rôle croissant des dispositifs d'alternance.	Monopole du système scolaire.	Formation sur le tas avec possibilité formation non formelle ⁷⁴ .
Dispositif de formation	Résidentiel	Alternance et par apprentissage.	Résidentiel	Dans l'atelier et à l'école primaire
Statut de la FP	Valorisation des enseignements scolaires et techniques.	Valorisation des enseignements techniques et professionnels	Valorisation des enseignements professionnels.	Valorisation des compétences sur le tas.
Principaux acteurs de la régulation	Etat	Etat, associations professionnelles	L'école privée et le marché.	Entreprises, et rôle du <i>mohassib et de l'amine</i> .

Dans le secteur de la FP publique, on distingue deux systèmes : le « classique » (résidentiel) dont les candidats sont constitués des déperditions scolaires : les dispositifs d'alternance, dans lesquels l'Etat n'est plus l'acteur exclusif, les associations professionnelles participant à la valorisation des enseignements techniques et professionnels. La FP privée quant à elle, reste attachée au système résidentiel où l'école de formation et le marché valorisent les enseignements professionnels. La population de ce système est constituée des déperditions scolaires issues des couches sociales aisées qui supportent le financement de la formation. L'apprentissage sur le tas est la destination « gratuite » - au travail productif près des apprentis - des individus ayant généralement un très faible niveau d'éducation. C'est une modalité qui reste attachée aux rôles des institutions sociopolitiques traditionnelles. Mais ce qui différencie l'apprentissage sur le tas d'autrefois de l'apprentissage d'aujourd'hui, c'est l'apparition d'une catégorie de maîtres artisans diplômés du système de formation structurée, ce qui signifie une amélioration du niveau d'études des maîtres d'apprentissage et ce qui peut donc avoir des effets positifs sur l'apprentissage sur le tas.

⁷⁴ L'éducation non formelle est une expérience appliquée seulement dans les villes de Marrakech et Fès et financées par l'UNICEF.

Section 2. Analyse meso-économique de la coordination dans l'espace professionnel du marché du travail du secteur de l'artisanat à Marrakech.

Les principes de « bien commun » peuvent être identifiés par les justifications générales que l'Etat et ses partenaires donnent de leur action directe ou indirecte dans le secteur de la formation publique ou privée. Leurs actions sont incarnées par les deux grands types de dispositifs institutionnels qui encadrent les relations de formation. Comme le suggère la théorie des conventions, on ne peut penser un espace professionnel où se déploient des formes d'action collective, sans concevoir dans le même temps les formes de légitimités qui lui sont nécessairement associées. Ainsi, à chaque modalité de formation est liée une représentation partagée de ce qui est considérée comme juste et légitime en matière de qualifications et/ou de compétences : à chaque principe sont associées des modalités spécifiques d'évaluation de la qualité des individus.

Ainsi dans la première section, nous avons mis l'accent sur les différentes relations qui s'établissent entre les acteurs de terrain entre eux et avec les institutions de régulation. Dans cette analyse méso-économique, nous tentons de rendre compte des logiques d'action de tous les acteurs de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech et nous avons limité notre analyse aux modalités de formation.

1. Pluralité des logiques d'action et des légitimités.

L'espace professionnel de l'artisanat est donc partagé entre quatre types de modes de formation et de construction des qualifications / compétences, adossé chacun à un dispositif institutionnel spécifique. Chaque dispositif de formation relève institutionnellement d'une logique d'action différente. Dans la pratique, elle est souvent appelée à se combiner selon des modalités différenciées avec d'autres principes, ce qui ouvre sur une pluralité de configurations possibles à partir d'une même modalité de formation. Cette analyse peut être menée de différents points de vue ; on en privilégie ici deux : les missions imparties aux dispositifs ; l'organisation technique des cursus de formation.

1.1. Missions institutionnelles et configurations possibles en matière de formation-qualification.

Au regard des missions officielles ou implicites, chaque modalité de formation relève de logiques différentes selon les acteurs en cause. En outre, l'insertion des lauréats de chaque modèle constitue un test – partiel il est vrai - de la validité et de la justesse de chaque formation en termes de qualité des interactions et d'adéquation de la formation avec les besoins du marché du travail, compte tenu du travail en amont fait par les acteurs collectifs. Est ainsi posée la question de la transmission et de la validation des objectifs de l'action de l'organisme de formation sur le marché du travail.

Pour ce qui est de la FP publique, on a déjà vu précédemment que se conjuguait difficilement une double attente :

- D'un côté, sous la pression du ministère de l'éducation, faire face d'une part, à l'échec et aux déperditions scolaires, d'autre part, au travail des enfants, en mettant en place des possibilités d'inscription et donc d'accueil à un âge précoce.
- De l'autre, répondre aux besoins en qualification des secteurs industriels dans une logique planificatrice et donc atténuer les difficultés de la relation formation -emploi.

A priori il y a ainsi le croisement d'une double logique : civique serait-on tenté de dire à propos de la 1^{ère} attente même si cette « mission » de la FP trouve son origine dans les dysfonctionnements de l'éducation de base ; industrielle pour la seconde, puisqu'il s'agit d'articuler à grande échelle des niveaux de formation et des niveaux d'emploi.

Toute la question est alors de savoir s'il en ressort un compromis fructueux ou si, au contraire, les défaillances de l'éducation de base se propagent et contribuent à faire perdre de la crédibilité aux formations professionnelles « résidentielles » de l'OFPPT. Il semble bien que pour les niveaux inférieurs, spécialisation surtout mais aussi qualification, le second terme de l'alternative l'ait emporté. Sur la zone de Marrakech, la faiblesse des taux d'emploi pour les lauréats de la promotion de 2002 plus d'un an après leur sortie semble en attester : ces taux atteignent tout juste 50 % avec un quart des jeunes, soit plus la moitié des chômeurs, qui n'ont jamais travaillé. Les résultats sont particulièrement médiocres pour les formations aux métiers de l'artisanat de services (hors hôtellerie-tourisme) et plus encore de production (hors BTP) : les taux d'emploi sont respectivement de 36,92 % et 36,13 %, les proportions de chômeurs de 54,65 % (dont plus d'un tiers n'ont jamais exercé) et 55,96 % (dont plus de 60 % n'ont pas travaillé). Cela signifie que dans le secteur artisanal, la crédibilité des formations est limitée minée par la convergence de leur faible estime sociale, de l'inadaptation relative de leurs contenus au modèle de l'artisanat et de la concurrence des autres modalités, l'apprentissage traditionnel en premier lieu.

Ainsi les lauréats de l'OFPPPT rencontrent des difficultés certaines dans l'exercice de tâches et d'emplois relevant pourtant du domaine de travail auquel ils se destinaient. Ces lauréats n'ont pas toujours reçue une formation assez pratique mais plutôt théorique et technique. En effet, tous les lauréats ne sont pas opérationnels à leur sortie de l'école. Cela engendre des pertes de temps et de moyens assez énormes, qui dans certains cas, sanctionnent les limites des investissements qualitatifs réalisées au détriment d'une intégration qui n'est pas immédiate, loin s'en faut. « *Mais ce n'est pas uniquement le manque de qualification des lauréats qui pose problème. Les formateurs ne sont pas apparemment très performants et n'ont pas toujours les qualités requises pour s'acquitter de leur mission de façon irréfutable* » (Rmich, 2004, p.9). Ainsi les formateurs ne sont pas toujours des professionnels bien formés et doués dans leurs domaine du travail : en majorité, ils ont un profil académique parfois non professionnel (par contre, ce sont des ingénieurs qui enseignent dans les instituts supérieurs de technologie appliquée (ISTA), des écoles plus spécialisées que les ITA ou les centres de qualification). Cependant, on voit que récemment, les diplômes de la FP attirent une catégorie d'élèves ayant un niveau d'études plus élevé qui tendent à re-légitimer la formation professionnelle, il est vrai aux niveaux de qualifications les plus élevés.

De son côté, l'apprentissage professionnel (dont une grande partie de la formation est délivrée au sein des entreprises) fait preuve d'une logique de certification des compétences qui semble payante pour les individus. Ainsi dans les secteurs du BTP et de l'hôtellerie-tourisme où cette formule et, plus largement, les formations en alternance, se sont développées, les taux d'emploi atteignent le double de ce qu'ils sont pour l'OFPPPT (il est vrai que ces deux branches comptent parmi les plus dynamiques en terme d'emploi). Le principe de l'accès à une qualification professionnelle reconnue et validée par le marché du travail semble donc se confirmer mais il a à composer avec deux autres objectifs généraux qui sont assignés à cette modalité de formation : le premier, sous l'égide de la délégation de l'artisanat, vise la conservation de métiers artisanaux en déclin en raison d'une demande qui se détourne de la tradition pour se tourner vers de nouvelles habitudes de consommation qui exigent d'autres types de produits et de conduites⁷⁵ : le développement de nouvelles formations peut faciliter l'adaptation de l'artisanat aux évolutions du marché et de la mode ; le deuxième a pour objectif l'insertion sur le marché du travail (entraide nationale) aux bénéficiaires des plus défavorisées, action qui relève d'une dimension clairement

⁷⁵ Ex : la production des selliers à Marrakech est faite par un seul artisan. Récemment on constate une faible demande à cause de la non organisation des festivals de fantasia, et à cause de la cherté des selles. La fabrication de certains produits de cuir, comme sacs traditionnels souffre d'une baisse de la demande à cause du changement des habitudes.

civique. Ceci dit, on a vu dans la section précédente que l'effectivité partielle des règles, notamment en matière d'alternance, nuisait à la qualité de ces formules.

Quant à l'apprentissage sur le tas, l'insertion est faite par le biais de réseaux domestiques puisque sont souvent concernées des personnes de la même famille, dont la plupart appartient aux couches sociales les plus démunies, remplissant de facto une mission d'insertion sociale. Mais certaines entreprises individuelles profitent de cet état de choses pour organiser une formation sur le tas, au sein de laquelle les régulateurs externes ont bien du mal à faire la distinction entre d'une part, la construction d'une compétence de métier par le biais de cette formation « domestique » et l'exploitation éhontée, au mépris des règles civiques élémentaires. L'analyse des conditions de travail (des ateliers étroits ; des matériaux parfois dégradés stockés dans l'atelier même, des normes de sécurité non respectées avec des apprentis exposés à la pollution (sciure, poussière, déchets, produits chimiques, saletés...), soit un ensemble de conditions qui témoigne d'une exploitation des apprentis d'autant que l'absence de contrat formel accroît le déséquilibre qui se manifeste par des rémunérations très basses⁷⁶ ; il n'est pas rare que si l'apprenti réclame ses droits (congés, augmentation de salaire, conditions de travail décentes), il soit viré immédiatement : un accent excessif mis sur l'apprenti, comme source de rentabilité économique et financière en tant que main d'œuvre très bon marché, constitue un dévoiement de la logique domestique qui préside au déroulement de l'apprentissage traditionnel.

La FP privée s'inscrit pleinement dans un objectif marchand de recherche d'un profit tiré de l'investissement dans le domaine. Mais il s'agit aussi de donner une deuxième chance à ceux qui ont raté le cycle normal et qui veulent continuer leur cursus en passant par une formation payante dont le prix est une véritable barrière à l'entrée pour les jeunes issus des milieux modestes. Globalement les résultats sont pour le moins mitigés avec un taux d'emploi qui à Marrakech dépasse tout juste 30 %, sachant que plus de 27 % des jeunes n'ont pas encore exercé. Il y a un risque de tension avec le principe marchand qui préside à la création de ce type de formation : en effet, le marché du travail doit fournir un salaire qui tienne compte des frais de scolarité afin de rentabiliser l'investissement individuel consenti pendant la formation.

1.2. Analyse par l'instrumentation : en termes d'heures de formation théorique et pratique.

⁷⁶ Dans certaines branches d'activités les apprentis ne reçoivent de rémunération qu'après une longue période de formation.

Afin de faire une comparaison entre les quatre modalités de formation, nous avons résumé le nombre approximatif des heures par année et par type de formation. Le tableau qui suit montrant les masses horaires de chaque modalité.

Tableau 35. Masse horaire des différentes formations disponibles dans le secteur de l'artisanat à Marrakech.

Formation (niveau qualification)	Apprentissage professionnel		Formation professionnelle publique résidentielle	Formation professionnelle privée	Apprentissage sur le tas ⁷⁷ .
	Artisanat	Entraide			
Nombre d'heures pratiques par an	1151	960	608	808 (dont 160 h de stage)	1320 et plus
Formation technique et théorique	108	384	1188	288	
Total annuel	1259	1344	1796	1096	

Source : **Direction de la formation professionnelle**, 2000, *Répertoire des formations. Niveau qualification*⁷⁸.

Par delà les chiffres, le tableau fait apparaître deux types de formation assez typées : outre l'apprentissage sur le tas, pour lequel la notion même d'heures effectuées est problématique (formellement, on pourrait aller jusqu'à attribuer 1320 heures à cette formule, à la condition, intenable, de considérer que toute la présence de l'apprenti dans l'entreprise peut être assimilée à de la formation), se distinguent d'une part, une formation structurée scolaire (résidentielle) qui met clairement l'accent sur la composante technique et théorique de la formation, d'autre part les deux formules d'apprentissage institutionnel ainsi que la formation privée qui, les unes et les autres, mettent l'accent sur les formations pratiques dans une logique de construction de compétences professionnelles avant tout, ce qui n'est d'ailleurs pas contradictoire avec la solidité de la l'éducation de base, dès lors que les entreprises et les formateurs développent en amont des pratiques sélectives. C'est semble-t-il le cas pour l'apprentissage professionnel, c'est beaucoup plus incertain dans le cas du privé et surtout de l'entraide. L'un et l'autre tentent d'ailleurs de compenser l'éventuel déficit en la matière par la qualité de la relation entre les formateurs et les élèves.

⁷⁷ Total approximatif en raison de la disponibilité totale de l'apprenti dans l'atelier, ainsi nous avons pris 6h de travail/formation par jour, seulement pendant 5 jours par semaine durant 11 mois par an.

⁷⁸ Pour l'élaboration de ce tableau, nous avons rassemblé les informations obtenues des différents entretiens avec les responsables de formation et les élèves, (Entretiens n°1, 3, 4, 13 et 17).

Pour récapituler, la comparaison structurelle et organisationnelle des trois types de formation montre que :

1- La FP publique : élaborée avec les associations professionnelles qui déterminent les besoins en formation : l'objectif premier vis à vis du jeune, c'est de lui donner accès à un diplôme qui peut valider des compétences techniques et théoriques, avec des aléas quant à la validation des produits du dispositif, fortement clivées selon les secteurs et les niveaux de formation. La défaillance du dispositif peut provenir de différentes causes dont notamment l'aptitude des formateurs, éventuellement doublée de problèmes d'ordre matériel (vieillesse du matériel, achat de matériel...), ainsi que du décalage d'une qualification plutôt industrielle vis à vis d'ateliers artisanaux.

2-L'apprentissage professionnel : centré sur l'individu, il s'effectue dans des ateliers artisanaux, sous l'égide de la délégation qui détermine les modalités de formation et de financement. L'objectif est de développer le secteur de l'artisanat et de conserver les activités et les métiers en disparition par le truchement d'une solide formation pratique des stagiaires. L'insertion professionnelle doit permettre aux stagiaires d'entrer et de 'se maintenir sur le marché professionnel'. La défaillance peut provenir de la qualité de la régulation de l'alternance, souvent peu garantie par les pratiques spontanées mais aussi des comportements des jeunes :

«., pour les cas que j'ai eu au centre, surtout pour les garçons et dans la plupart des cas les parents changent de ville, l'apprenti quitte la formation pour suivre leurs parents... » (Propos du directeur d'un centre d'apprentissage, entretien n°1).

Quant au modèle de l'entraide nationale, l'enjeu est de former des stagiaires, antérieurement en grande difficulté sociale, et de les insérer à partir de stages de formation co-construit avec les entreprises volontaires. Le stage devient, dans ce contexte, le moyen d'insertion privilégié sur le marché du travail. Les difficultés majeures peuvent provenir de l'incapacité à accueillir de facto les publics difficiles avec des pédagogies adaptées, sachant qu'ils ont pu être marqués par la délinquance et se signaler par de nombreuses absences non justifiées, questions qui doivent être traitées au niveau du centre de formation pour éviter de tomber dans des logiques répressives :

« Les apprentis du centre sont des adolescents, il faut les comprendre, ne pas essayer toujours de les contrôler... il faut être intelligent pour les attirer vers vous pour bien avoir une bonne relation de travail.... » (Entretien n°3 avec un contrôleur de formation).

3- L'apprentissage sur le tas : l'apprenti reçoit une FP par le patron/maître d'apprentissage. La pratique est le seul moyen de transmission du savoir. L'entreprise formatrice est celle qui embauche dans la plupart des cas en raison de l'ancienneté dans le métier et le développement de

relations socioprofessionnelles. Le réseau social ou familial est un autre moyen d'insertion répandu dans le secteur de l'artisanat : trop bouclé sur lui-même, il expose les individus et, au-delà, les corporations, à un risque de « trappes de compétences », notamment en vue de s'ouvrir des marchés plus porteurs.

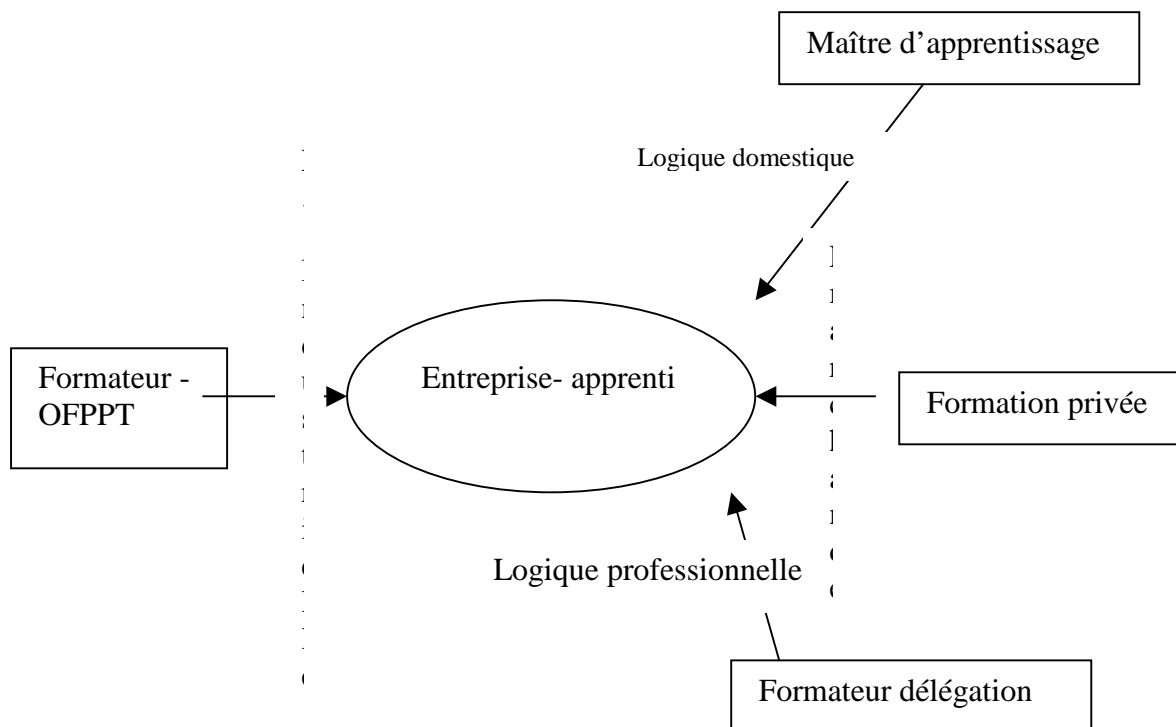
4- La FP privée vise à la fois à asseoir la réputation de l'organisme de formation par l'intermédiaire de la qualité de la prestation et l'investissement sur les activités para-scolaires (participation aux foires et manifestation sportives et culturelles ...). Les défaillances peuvent résulter d'un déficit d'attractivité obligeant les écoles à accueillir des jeunes très peu formés avec des moyens insuffisants pour compenser ces insuffisances initiales. Ainsi une directrice d'école indique qu'elle est elle-même confrontée à des abandons en cours de formation qui se traduisent par des sorties du système de FP sans aucune qualification. :

« Ce sont les filles qui quittent la formation, dans la plupart des cas elles abandonnent la formation pour motif de mariage » propos d'une directrice d'une école privée (entretien n°13).

2. Des régimes d'action comme supports des différents types de formation.

La cohérence de chaque modalité de formation est nécessaire pour soutenir sa viabilité ou garantir sa pérennité au sein de l'espace professionnel de l'artisanat de Marrakech. Cette qualité ne découle pas seulement de ses spécificités pédagogiques ou techniques. Elle se fait surtout à partir des principes qui sont à son fondement. La pertinence de chaque modalité de formation se trouve liée au degré de légitimité auquel elle parvient auprès des acteurs tant individuels qu'institutionnels. Le schéma suivant présente les logiques d'action adossées à chaque modalité de formation.

Schéma 7. Présentation conventionnelle de la formation dans le secteur de l'artisanat.



Au sein de l'espace professionnel artisanal, la coordination de l'action collective repose sur cinq régimes différents (voir Thévenot, 2006) :

1. L'action coutumière dont l'apprentissage sur le tas, sans durée prescrite et relevant de la « cité domestique », est évidemment la figure type. La coordination ne mobilise pas de support contractuel, ni de règle juridique très explicite. Les supports de coordination prennent la forme de relations personnelles. *L'amine* est une institution collective inscrite dans la tradition qui encadre les relations familiales, le déploiement d'habiletés et de tours de main traditionnels ... qui sont d'autres supports collectifs de la coordination.

2. L'action adossée au marché : elle repose sur l'initiative d'investisseurs privés qui vont tenter d'apporter des réponses performantes à des problèmes dont l'origine est publique, à savoir les déperditions scolaires d'une part, le rationnement des places à l'entrée de la FP publique d'autre part. La viabilité de ce régime est dépendante de la capacité à

insérer correctement les diplômés et à éviter de trop nombreux et coûteux abandons en cours de formation. Il faut noter que sur le terrain étudié, cette action par le marché est fortement encadrée et stabilisée par des normes publiques (accréditation et diplômes nationaux) qui relève d'un autre régime « pur ».

3. L'action tutélaire et protectrice qui relève de la « cité civique » et qui s'exprime dans différents dispositifs : la compensation des déperditions scolaires et l'aide à l'insertion par la professionnalisation, la protection de métiers en déclin, des gardes-fous contre les excès du travail des enfants et la sur-exploitation des apprentis traditionnels... L'instrument privilégié est la règle qui a force de loi (dahir n° ...). Les épreuves de crédibilité ne manquent pas si les textes de loi, censés protéger l'intégrité des personnes, sont trop souvent et impunément contournés au point de remettre en cause leur légitimité politique.

4. L'action planifiée qui relève de la « cité industrielle » va chercher à régulariser, par l'organisation, le développement économique et social. Dans leur principe originel, les formations professionnelles pilotées par l'OFPPPT sont l'expression de cette visée planificatrice qui va mettre en correspondance, par secteurs d'activité, des hiérarchies de formations et des hiérarchies d'emplois, dans la double perspective d'une part, de favoriser l'insertion d'individus formatés pour être aptes à répondre aux besoins des entreprises et d'autre part, d'assurer aux employeurs la disponibilité des qualifications requises par les investissements capacitaires et techniques. Les instruments clés sont les nomenclatures (d'activités, d'emplois, de diplômes ...), les catégories socio-professionnelles, les normes comptables, les taxes versus les subventions ..., autant de tables de passage de nature à régulariser, si ce n'est à automatiser, les relations entre des espaces sociaux différents. Les défaillances prennent leurs sources dans les désynchronisations, les ruptures de trajectoires, les indisponibilités ..., bref toutes les pannes de la modélisation du social dont le chômage ou à l'inverse les difficultés de recrutement sont les symptômes les plus éclatants.

5. L'action professionnelle (ou corporatiste⁷⁹) présente la caractéristique de ne pas être un régime pur mais d'être la résultante de deux autres modalités d'action :

- Elle emprunte pour une part à la « cité domestique » en ce qu'elle s'appuie sur la proximité des acteurs des relations en cause : l'alternance qui est l'un des fondements de

⁷⁹ Voir Vinokur, 1995.

l'apprentissage professionnel en est un excellent exemple ; la proximité favorise la compréhension mutuelle et la convergence, si ce n'est l'intégration, des points de vue.

- Elle relève partiellement de l'action planifiée puisqu'elle nécessite d'encadrer les liens domestiques pour produire de la régularité efficace à une échelle industrielle ; elle s'appuie alors sur des accords explicites fixant les contenus des programmes de formation dans l'entreprise ou dans la profession.

En quelque sorte, elle produit de la planification autonome et spécifiée en fonction des contextes d'interprétation et de mise en œuvre des règles collectives. Elle peut donc être un substitut efficace à la planification d'Etat, même si elle nécessite un garant pour la durée et la fiabilité des engagements réciproques : l'expression de « néo-corporatisme », communément utilisée pour caractériser la régulation sociale allemande et dont le système dual est une expression institutionnelle achevée, témoigne du caractère tripartite de la configuration d'acteurs (pouvoirs publics, syndicats de salariés, organisations d'employeurs). Dans le contexte allemand, cette hybridation du « proche » et du « planifié » a longtemps été (est encore) un facteur de réussite productive et sociale indéniable (Albert, 1990). Dans le contexte marocain, avec l'émergence d'un apprentissage professionnel développé depuis le début de la décennie dans le cadre d'une coopération avec l'Allemagne, on assiste à la naissance d'un compromis du même type qui convergera vers une convention professionnelle si cette forme d'alternance réussit, ce qui n'est pas acquis. La défaillance de ce type d'action peut donc avoir deux sources, comme le suggèrent certaines faiblesses du nouveau dispositif marocain : d'un côté, l'insuffisante effectivité des règles pour soutenir une coopération réelle entre formateurs et maîtres d'apprentissage ; de l'autre, le domestique et la tradition convoqués pour justifier le conservatisme des méthodes et/ou l'exploitation d'apprentis peu protégés par le droit ou la famille.

Ces cinq régimes d'action, parfois entremêlés dans un même dispositif institutionnel, configurent les formes de coordination dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech.

Le tableau suivant résume la logique et les moyens d'action de chaque modalité de formation.

Tableau 36. Logiques et moyens d'action dans le secteur de la FP à Marrakech.

	L'apprentissage professionnel (Délégation de l'artisanat).	L'apprentissage professionnel (L'entraide sociale)	FP publique (OFPPT)	Apprentissage sur le tas	FP privée.
Objectifs de l'action collective.	-Formation d'un artisan moderne, qui soit en mesure de développer de nouvelles techniques et prestations en phase avec la demande des consommateurs actuels.	(Ré)insertion de personnes menacées d'exclusion sociale	Fournir les qualifications nécessaires au développement technique et organisationnel des entreprises industrielles.	Habilité et dextérité professionnelles. Maintenir une tradition	Octroi d'une formation qui permet de rentabiliser les investissements engagés.
Moyens d'action	-Coopération régulière et organisée entre l'école et l'entreprise -Développement d'un apprentissage structuré et certifié.	Professionnalisation des personnes en difficulté Intégration de l'école et de l'entreprise dans une logique de projet	Apport d'une formation complète articulant théorie et pratique Accueil de jeunes de différents niveaux Qualifications hiérarchisées	Implication directe dans le processus de production Règles de transmission informelles	Enjeux sur la qualité de la formation.
Principe d'action.	Le coutumier et le planifié	La protection et le planifié	Le planifié et la protection	La tradition et le marché	Le marché et le planifié

Section 3. Controverses en matière de formation et structuration de l'action collective.

La théorie des conventions enseigne que l'origine du conflit réside dans la remise en cause d'un compromis fondateur et/ou d'un principe supérieur commun inscrit dans des règles. Dans cette section, on va traiter des principales controverses et sources de conflits dans l'espace professionnel de l'artisanat à Marrakech. Ainsi on détaillera les régimes d'actions et les conventions qui guident chaque dispositif de formation.

1. Marché de la formation dans le secteur de l'artisanat : qualification, compétence, légitimité ou controverses ?

Sur un même sujet, d'un acteur à l'autre, les changements de registre de justification ou de repère collectif (profils, statut...) peuvent être très marqués comme en témoignent leurs points de vue sur les notions de qualification, d'apprentissage sur le tas, sur le rôle des institutions sociopolitiques ...

1.1. La notion de qualification au travail dans le secteur de l'artisanat.

Dans le secteur de l'artisanat, se confrontent plusieurs conceptions en matière de compétences et de qualifications.

Pour l'artisan traditionnel, la qualification ou plutôt la compétence professionnelle désigne la maîtrise du métier ancrée dans la tradition ainsi que toutes les opérations du processus de fabrication qui lui sont associées. Pour ce maître, l'ouvrier artisan doit contribuer par la qualité de son travail à la bonne réputation de l'atelier et ainsi à la fortune de l'entreprise.

*« Si le travail est de qualité (matkoun), le client sort du mahal content, pour revenir une autre fois. sinon tu ne peux jamais le voir ». (entretien n°22).
Propos d'un tailleur.*

En effet, qualité et réputation sont les moyens les plus sûrs pour satisfaire la clientèle et ainsi la fidéliser en vue de nouvelles transactions futures.

« Le client arrive, et attend son tours pour couper les cheveux, si la chaise du Snayîi est vide, pas de client ou même il a quelqu'un qui coupe le cheveux, il attends que je termine avec le client qui coupe ses cheveux, car il a confiance à mes mains, j'arrive à satisfaire son goût « kanjih âal gana ». (entretien n°9). Propos d'un coiffeur.

Pour le formateur de l'école privée, la qualification résulte de la validation des modules constitutifs du diplôme, la validation du stage en entreprise attestant de l'opérationnalité de la formation. La certification repose sur des évaluations construites à partir d'échelles de mesure.

Pour l'apprenant, la qualification dans le métier signifie l'adéquation entre la pratique de l'école et celle de l'entreprise, soit, par exemple, une alternance qui engendre une qualification reconnue. Dans les écoles privées, le prix élevé des études pousse les étudiants à exiger une haute qualité de la formation, ce qui signifie que la qualification des formateurs est suffisante malgré les contraintes financières qui pèsent sur les choix des investisseurs privés. La viabilité de l'entreprise est suspendue à la capacité des lauréats à obtenir un rendement suffisant sur le marché du travail.

Pour le formateur du secteur public, la qualification atteste d'abord d'un niveau de technicité dans un champ professionnel ou fonctionnel. Elle découle notamment du respect strict d'un programme dicté par l'administration en lien avec les professions ; l'alternance permet d'en adapter le contenu à certains contextes.

Pour les responsables de la chambre de l'artisanat, la qualification est celle produite par l'apprentissage professionnel puisque cette modalité s'appuie sur une longue période de formation pratique dans les ateliers artisanaux allée à l'accès à des technologies et surtout des méthodes de travail nouvelles.

En creux, ces différents points de vue des acteurs sur la qualification introduisent une autre question qui est celle de la non qualification (ou de la disqualification, processus plus redoutable encore) et de ses conséquences pour les individus concernés. En d'autres termes, comment se distingue **un artisan reconnu d'un mauvais artisan** ?

Compte tenu de l'incertitude sur la qualité, qui interdit de distinguer la bonne qualité de la mauvaise (**Karpik**, 1989), on constate que le jugement porte à la fois sur l'artisan lui-même et sur le produit de son travail. Les personnes reconnaissent l'artisan qui respecte les délais, fait preuve en même temps d'une grande honnêteté à tel point que la valeur donnée aux caractéristiques personnelles de l'artisan peuvent l'emporter sur la qualité de leurs produits.

La disqualification pour les artisans peut être due à l'absentéisme et à la non obéissance aux demandes du maître d'apprentissage

Pour les formateurs du secteur public, la non-qualification tiendrait d'une part à la non validation des principaux modules du métier et d'autre part à l'absence de volonté et de motivation de la part des apprentis en formation.

Pour les formateurs du secteur privé, la non qualification pourra résulter de l'absence de validation des modules constitutifs du métier en raison d'un non paiement des frais de scolarités et d'absentéisme.

Pour les formateurs de la délégation de l'artisanat, la disqualification peut résulter d'un fossé entre les connaissances générales reçues dans le centre de formation et la pratique dans l'entreprise. Moins les connaissances théoriques ne s'appliquent aux tâches de production à l'entreprise, plus la formation devient médiocre et plus les élèves tâtonnent dans l'application des méthodes enseignées dans le processus de production. Pour ces formateurs, l'absence de formation pratique solide signifie que par ailleurs, les formations théorique et technique sont inadéquates. r.

Pour les dirigeants de la FP par apprentissage : la non qualification découle du manque de moyens de formation et de la relativement faible qualification des formateurs impliquée ainsi que de l'absence des cycles de formation continue.

Pour les responsables à l'OFPPT : l'application de l'approche par compétence peut être une source de non ou déqualification. En effet, l'approche n'arrive pas bien à déterminer les besoins du marché à satisfaire afin de conduire les élèves en vue de faire acquérir aux élèves de la formation. Par ailleurs, la non adéquation entre besoin de marché et besoin en formation engendre une déqualification sur le marché du travail. Ce qui signifie que le système de formation n'accompagne pas les évolutions du système de production. Ce dernier suit les évolutions des marchés de la mode et de la technologie. Par conséquent, le système de FP est appelé à former des lauréats dans les différents métiers nouveaux dont les entreprises ont besoin.

1.2. La légitimité contestée des institutions sociopolitique traditionnelles l'amine.

Si *l'amine*, jadis, a joué un rôle d'orchestre de l'activité artisanale, il est devenu aujourd'hui une source de conflit et de controverse. Pour l'administration (la délégation), *l'amine* joue un rôle de stabilisation des métiers, facilite l'exercice du métier par l'octroi des certificats aux jeunes qui ne sont pas passés par les écoles de la formation structurée.

Les cartes professionnelles permettent aux artisans de bénéficier des avantages financiers que versent les chambres et les banques. Or, il est avéré que *l'amine* donne des cartes à des personnes qui n'exercent le métier ou exerçant un métier non artisanal. Pour les responsables de la chambre, *l'amine* est n'est plus en mesure de suivre le développement administratif et réel qu'a connu l'actuel secteur de l'artisanat aujourd'hui.

« Au niveau de la relation entre la chambre et l'amine, ce dernier a perdu sa représentativité. Auparavant c'est l'amine qui donne des cartes d'artisan pour chaque personne exerçant un métier artisanal. Or récemment la chambre a constaté qu'il y a des personnes qui n'exercent aucun métier artisanal et pourtant sont titulaires de la carte d'artisan. De ce fait, la chambre

s'est occupée de ces cartes elle même, et l'amine est devenu une personne avec une représentativité relative ou fictive. » (Entretien n°5, responsable de formation à la chambre d'artisanat).

Pour les écoles de formation publique, l'apprentissage sur le tas manque de formation théorique. En conséquence, *l'amine* est une institution sociopolitique qui n'a aucun rôle légitime à jouer dans le secteur. Dans ce schéma, le respect du métier et des rites artisanaux incombe d'abord aux artisans eux-mêmes. Avec cette « modernité » qui l'emporte, le développement de l'artisanat commence à délaissier les institutions traditionnelles.

«...à quoi sert l'amine aujourd'hui ? L'amine avait un rôle très important, mais maintenant avec la police, le tribunal..., il est devenu sans rôle.». (Entretien n°10 boisselier à l'ensemble artisanal).

Pour les écoles privées, le développement du secteur passe par une formation reconnue par le marché et donc la marginalisation progressive des institutions socio-politiques traditionnelles.

Quant aux artisans, ils se partagent entre deux groupes : le premier est constitué des anciens artisans qui honorent la fonction de *l'amine*, en reconnaissant ses qualités morales et religieuses. Pour ce premier groupe, *l'amine* doit continuer à exister car il joue le rôle d'organisateur de l'artisanat. Le deuxième groupe est constitué de jeunes artisans qui prônent l'élimination pure et simple de la fonction de *l'amine*, en raison de son incapacité à faire respecter les règles du métier, en particulier en matière d'ouverture de nouveaux ateliers (autorisation de créer des ateliers sans respect de la distance commune entre deux ateliers voisins).

1.3. Le diplôme de la FP : Source de compétence ou de controverse ?

L'une des controverses les plus vives porte sur le jugement des compétences. Les apprentis de la FP jugent les compétences de la FP publique ou privée en fonction de la facilité avec laquelle se fait l'insertion sur le marché du travail.

Quant aux chefs d'ateliers, ils évaluent la compétence professionnelle en fonction du degré de maîtrise du métier et de l'expérience professionnelle.

Les directeurs des écoles de formation quant à eux, font référence à la continuité entre formations pratiques et théoriques. Ainsi le poids de la logique du diplôme est considéré comme un moyen de validation des compétences en amont, et comme une source d'emploi sur le marché du travail en aval. Cette situation engendrait une course au diplôme plus qu'à l'acquisition de compétences.

Les formateurs du secteur public accusent les écoles privées d'être des « vendeuses » de diplômes. Ils motivent leur opinion par l'absence de concours et tests psychotechniques à l'entrée des écoles privées. Pour ces formateurs, le diplôme sanctionne un mérite professionnel.

Les chefs d'entreprise estiment que les connaissances sont théoriquement vastes mais manquent d'opérationnalité au niveau du métier. Les formateurs prônent une transversalité des connaissances par l'élargissement du champ de référentiels et ce, afin de confier le plus d'autonomie possible dans le champ du travail aux ouvriers.

La question qui se pose actuellement est la suivante : quel lien existe-t-il entre type de formation et type de production, et la qualité de service dans les deux secteurs choisis ?

La FP sur le tas dispose d'une clientèle spécifique mais progressivement s'impose l'idée selon laquelle l'apprentissage sur le tas n'est pas en mesure de suivre les évolutions de la mode.

-La coiffure : les patrons qui pratiquent l'apprentissage sur le tas ne se dotent pas d'outils de production sophistiqués, d'une meilleure présentation de l'atelier, ou même de moyens destinés à attirer la clientèle (télé, magazine d'actualité, musique moderne...). Les patrons issus de la FP privée et publique mobilisent des notions de marketing et de publicité. Ils misent sur la propreté, les moyens de divertissement à l'intérieur de l'entreprise (télé, chaîne de musique moderne, revues et magazines actuelles ...), une bonne présentation et diversification des objets du travail (brosses, séchoirs, bouteilles de parfum et de champoings).

-Le textile : chez les maîtres artisans issus de l'apprentissage sur le tas, on ne trouve pas de vitres et des mannequins. Cette organisation interne est le signe d'une faible activité alors que les rebuts jonchent partout le sol de l'atelier.

Par contre chez les artisans lauréats de la FP formelle, on trouve une bonne présentation des produits, des moyens de divertissements (télé) des moyens de publicité interne (des photos des acteurs et actrices avec des habits différents...). Un choix de produits, une évolution qui suit la mode actuelle...

1.4. Formation par apprentissage sur le tas entre le rejet et l'acceptation.

L'apprentissage sur le tas comme source de valorisation des compétences sur le marché constitue une autre source de controverse dans le secteur de l'artisanat. Les artisans considèrent cette modalité comme la seule source de qualification sur le marché du travail. Les acteurs de la FP publique la considèrent, par contre, comme une méthode de formation dépassée. Leur argument se base sur le niveau d'étude de formation des patrons et de l'absence de formation théorique qui

qualifie uniquement cette modalité de formation. La maîtrise d'un métier nécessite des connaissances générales et techniques que les patrons n'ont pas acquises. Pour les opérateurs de la délégation, l'apprentissage professionnel est un moyen qui permet aux artisans de moderniser l'apprentissage traditionnel par la formalisation des connaissances et des pratiques de production.

Les artisans considèrent l'apprentissage sur le tas comme la meilleure modalité de formation puisqu'elle permet une implication directe dans les différentes opérations du travail. Pour ces artisans, la FP publique ne produit pas de compétences. Le diplôme ne véhicule pas une meilleure qualité de la formation reçue. Ce diplôme peut être acheté par ceux qui n'ont pas de niveau d'étude, par l'inscription dans un établissement de la FP privée. La FP par apprentissage, quant à elle, est inconnue sur le marché du travail pour la majorité des artisans, à l'exception de ceux qui ont commencé à former, dans leurs propres ateliers, des apprentis de la délégation. Cette formation est aussi méconnue dans la majorité des établissements de formation. La méconnaissance de cette modalité s'explique par deux raisons :

1- La non- association des entreprises artisanales à la négociation des diplômes et des formations de la délégation.

2- L'absence d'un système d'information et de communication adéquat au secteur de l'artisanat. Par conséquent, cette modalité n'est connue qu'auprès des unités adhérentes aux réseaux de la délégation. Les entreprises représentant les divers métiers artisanaux de l'ensemble artisanal sont considérées comme des idéaux types dans le domaine de l'artisanat à Marrakech. Elles relèvent en partie de la délégation de l'artisanat dont l'administration et le centre de formation par apprentissage professionnel sont rassemblés dans un même bâtiment. En bénéficiant de ce rapprochement géographique, ces entreprises sont les premières qui reçoivent de l'information et de ce fait reçoivent de l'offre de formation par apprentissage concernant les métiers objets de la formation. En plus, les divers artisans élus à la chambre de l'artisanat sont les mieux placés et les mieux informés de divers événements en relation avec le domaine de l'artisanat.

1.5. L'acceptation des apprentis en apprentissage.

L'apprentissage d'un métier constitue à lui seul une source de controverse. En effet, l'enquête qualitative a révélé une diversification des points de vue sur l'apprentissage sur le tas. Pour certains patrons des unités de production, accepter un apprenti, c'est faire plaisir à sa famille et à la personne qui le recommande.

«j'ai un apprenti, je connais sa famille et la situation de sa famille..., son père qui habite près de chez moi, m'a dit un matin en passant : j'ai un enfant qui a

quitté l'école, je veux qu'il apprenne le métier chez toi que dieu t'apporte la richesse. J'ai lui dis de l'envoyer chez moi...et il a commença le travail le lendemain » (Entretien n°23).

L'apprentissage devient un acte familial purement domestique. La famille et l'entourage sont déterminants pour ce choix de la continuation de l'apprentissage sur le tas : D'autres encore mobilisent des raisons religieuses⁸⁰.

«... j'accepte des apprentis au nom de dieu, pour leur faire apprendre le métier comme moi je l'ai appris un jour chez quelqu'un ...» (Entretien 22).

Pour les formateurs des écoles publiques et privées, l'apprentissage d'un métier s'inscrit dans le cadre de la prévention du travail des enfants que le BIT interdit aux moins de 16 ans. Par conséquent, l'apprentissage est une exploitation des enfants, un esclavage moderne.

Pour l'administration de l'OFPPT, l'Etat a inauguré l'apprentissage professionnel en facilitant les conditions d'accès (âge et niveau scolaire) pour élargir le nombre des bénéficiaires de la filière. L'apprentissage professionnel comme modalité structurée de formation a permis de certifier des compétences des apprentis sur le tas. Pour leur part, les responsables de la délégation considèrent que l'apprentissage professionnel apporte une certaine protection des métiers en disparition. En conséquence, cette modalité de formation assure une valorisation du patrimoine culturel et artistique national.

1.6. L'engagement verbal et l'absence de contrat comme sources de divergence.

Au sein des mêmes unités de production, on constate deux points de vue différents. Pour les patrons des ateliers, l'absence de contrat est un caractère commun à toutes les branches d'activité du secteur.

« Tout le monde ne fait pas de contrat de travail et de ce fait, nous le faisons pas, même nous quant nous étions des Snayîia. Personne ne nous a fait signer aucun contrat ». (Entretien n°25, Tailleur pour homme).

Comme l'on se situe dans le secteur de l'artisanat, le caractère informel de l'activité légitime l'absence du contrat du travail.

⁸⁰ En faisant référence au Coran et au « Hadith » (un hadith rassemble les discours du Prophète Mohamed redits, durant sa vie et après sa mort, par ses fidèles et ses compagnons): « **Dieu vient en aide au croyant tant que ce dernier vient en aide à son frère** ».

Les ouvriers artisans accusent les patrons de ne pas vouloir l'appliquer. Dans ce cas on distingue, selon l'argumentation, deux catégories d'ouvriers artisans : la première considère que le fait d'avoir un poste de travail est une chance à saisir mieux que signer un contrat formel.

« ...pour moi, c'est le travail qu'est essentiel et pas le contrat ». (Entretien n°7, Tailleur pour homme).

La deuxième catégorie avance que ce sont les patrons qui sont responsables de l'absence de contrat du travail dans le secteur de l'artisanat et que :

«... les patrons ne veulent pas le signer car ils ont peur de nous donner tous nos droits qu'on peut réclamer après la signature de contrat ». (Entretien n° 22, Tailleur pour homme).

Pour le personnel de la chambre de l'artisanat et de la délégation, les conditions d'application ne sont pas réunies pour la mise en œuvre des contrats du travail et ils ajoutent que la structure du secteur ne permet pas l'application de ce type d'engagement formel.

« Signer le contrat d'embauche signifie des déclarations à la CNSS, paiement au SMIG... ce que les patrons eux même ne peuvent pas faire ». (Entretien n° 5, Administratif à la chambre d'artisanat).

2. Marche du travail et intermédiation dans le secteur de l'artisanat.

L'intermédiation sur le marché du travail du secteur de l'artisanat est également source de désaccord. En effet, avec l'ampleur du chômage et le développement des intermédiaires sur le marché du travail formel, une multitude d'activités artisanales se trouve un peu confinée au marché traditionnel ou *moukef*. Avant de traiter l'intermédiation comme source de conflit, on présentera dans ce paragraphe (2.1) le rôle des intermédiaires sur le marché du travail de l'artisanat et les raisons pour lesquelles le marché de l'artisanat n'a pas encore intégré ces moyens d'intermédiation.

2.1. Faible rôle des intermédiaires sur le marché du travail du secteur de l'artisanat.

La capacité des intermédiaires à intervenir efficacement sur le marché du travail est conditionnée par les moyens humains dont ils disposent ainsi que par la densité de leurs réseaux (Barbier, 2006). Le marché du travail en général au Maroc n'est pas équipé de plusieurs institutions d'intermédiation. L'Agence Nationale Pour l'Emploi et la Coordination (ANAPEC) est le seul organisme public qui joue le rôle d'*intermédiation* dans le secteur formel structuré. Elle collecte les demandes du travail auprès des jeunes diplômés et centralise les offres du travail auprès

des entreprises dans la région de son intervention. Or, on constate que les entreprises artisanales n'ont pas recours à cette modalité de recrutement. Seules les entreprises faisant recours à la main-d'œuvre qualifiée qui en bénéficie. En effet, « *le Maroc a décidé de limiter l'intermédiation au segment du marché du travail des personnes qualifiées* » (Barbier, 2006, p. 81).

Par ailleurs, les lauréats de la FP du secteur tertiaire s'inscrivent aux bureaux de l'ANAPEC plus que les autres lauréats de la FP.

En abordant la question de l'équipement du marché du travail⁸¹ du secteur de l'artisanat, nous pouvons le qualifier de marché non équipé, dont les relations sont à la fois non canalisées et non encadrées. En revanche, dans le secteur de l'artisanat, la demande d'emploi est individuelle, elle ne passe par aucun canal formel de recrutement. Les individus font recours aux canaux informels comme moyen de recrutement. Du fait de l'importance des pratiques de recommandations, les relations de proximité que les candidats entretiennent avec les différents partenaires tiennent lieu de canaux de recrutement. Ces derniers mettent en évidence les relations familiales, amicales... qui caractérisent un marché de travail « domestique », bien différent de celui où les individus passent par les canaux formels de recrutement comme l'ANAPEC, un bureau privé de placement et de recrutement, des annonces dans la presse...

Dans ce secteur, on peut dire que les intermédiaires formels sont absents. Mais on ne peut pas qualifier les intermédiaires informels de rudimentaires, car ils sont mieux ancrés dans la réalité locale du secteur. L'efficacité relative vient du fait qu'ils permettent d'aguiller préalablement offre et demande d'emploi en fonction des caractéristiques du métier. L'absence des intermédiaires formels de recrutement dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat laisse une grande initiative aux demandeurs, de différents profils, à la recherche d'emploi par candidature spontanée.

2.2. Intermédiation sur le marché du travail et conflit.

Le développement des moyens de recrutement informels ou traditionnels pénalisent les lauréats de la FP qui n'arrivent pas à avoir des relations, et qui doivent prendre appui sur leur propre capital social pour trouver des emplois : en témoignent l'importance des recrutements par relation personnelle et candidature spontanée. Les apprentis formés sur le tas sont sources de discrimination indirecte des autres lauréats de la FP sur le même marché du travail. Ces apprentis arrivent à nouer des relations du travail, alors que ceux de la formation formelle se trouvent bloqués

⁸¹ En utilisant le mot d'E. Marchal et C. Renard-Bodinier dans « L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement », in *Des marchés du travail équitables ?* 2001, p.195.

devant un obstacle de « réseaux » difficile à surmonter. En revanche, pour cette dernière catégorie, le diplôme de formation devient source d'évaluation. Cela ne constitue pas la seule source d'évaluation auprès des chefs d'atelier. En fait ce point de vue de ces derniers diffère selon le profil et l'expérience. En effet, les patrons qui ont reçu une formation sur le tas préfèrent les apprentis du même genre. Par ailleurs, l'apprentissage sur le tas devient à la fois un moyen de consolidation de capital social et une source d'expérience professionnelle.

Par contre, les dirigeants des unités ayant obtenu un diplôme de FP formel, demandent en plus du diplôme une expérience professionnelle, car ils sont conscients de l'importance de l'expérience comme moyen renforçant la qualification.

Le recours aux canaux de recrutement informels dans le secteur de l'artisanat ne signifie pas l'absence ou la non pertinence des standards d'évaluation des métiers. Les artisans se basent en plus sur la maîtrise du métier et sur l'expérience au travail. De ce fait, l'absence des méthodes formelles de recrutement et des tests conduit à s'interroger sur l'objectivation de compétences sur le marché. Par ailleurs, et comme la qualifient **Marchal** et **Bodinier** (2001, p.220) : « *Changer de méthode conduit à changer le regard que l'on porte sur la compétence, et à privilégier certaines qualités à d'autres* ». **Eymard-Duvernay et Marchal** (1997) qualifient les régimes d'action qui guident les différentes façons de recruter et qui représentent les diverses formes de relations susceptibles de guider le jugement de *conventions de compétences*.

Sur le marché du travail du secteur de l'artisanat à Marrakech, les modes d'entrée ne sont pas le fruit d'une sélection de type scolaire ; les réseaux issus des relations personnelles et de l'héritage familial tiennent un rôle essentiel. En effet, le capital social⁸², joue un rôle important dans les relations socioéconomiques. Il est multiple et relié à l'importance prise, récemment, par les compétences sociales tant pour les entreprises que pour les administrations. Il apparaît de manière très claire que ce sont non seulement les capacités individuelles des acteurs mais aussi et surtout leur intégration dans des réseaux familiaux et de relations personnelles, qui constituent des facteurs déterminant des modalités de recrutement de la main d'œuvre au Maroc, aussi bien pour le secteur formel qu'informel (**Ait Soudane et Rey-Valette**, 2004). Ainsi **Eymard –Duvernay et Marchal**, (1997, p.31) notent que « *Les dispositifs du réseau induisent la transmission de proche en proche de points de vue locaux sur les compétences. Les vecteurs de cette transmission sont des intermédiaires, objets ou personnes, qui attestent des compétences* »

⁸² Le réseau social est défini comme l'ensemble des liens sociaux qui connectent les individus entre eux et par lesquels circulent de l'information privée (Granovetter, 1983). Le capital social peut être définie à la suite de Putman (1993) par « Les caractéristiques de l'organisation sociale qui facilitent la coordination et la coopération en vue d'un bénéfice mutuel » (**Ait Soudane et Rey-Valette**, 2004).

En conclusion, l'absence des supports susceptibles de canaliser le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi est source d'incertitude et de controverses sur les compétences. Elle pénalise les entreprises qui sont les moins équipées ainsi que les candidats qui doivent prendre appui sur leurs propres ressources pour trouver un emploi. Face à leurs employeurs potentiels, les candidats paraissent être ensuite en situation de faiblesse. Ceux ou celle qui se trouvent non dotés (ées) de ce capital social, peuvent être écartés (ées) injustement lors de la sélection, sans que des recours efficaces ne leur permettent d'obtenir une place sur le marché du travail. La candidature spontanée adossée à une expérience professionnelle ou à l'entreprise accueillante devient un moyen de recherche d'emploi privilégié dans le secteur.

2.3. Les origines des conflits et controverses dans les principes supérieurs qui orientent les institutions.

La FP relève d'une régulation institutionnelle qui mobilise des acteurs socioéconomiques, dans le but de créer des compétences et des qualifications sur le marché du travail.

La qualité de la formation des jeunes est soutenue par un réseau d'acteurs qui intervient aux différents niveaux de régulation : national, avec l'établissement de règles (loi ou règles juridiques ...) de portée générale (l'obligation de définir un référentiel minimal pour toute entreprise qui forme ne serait-ce qu'un apprenti, dans un domaine professionnel déterminé, selon des règles de procédure relativement formalisées). ; Sectoriel ensuite, un espace privilégié pour la mise en œuvre de la régulation conjointe, qui concerne chaque secteur. Il s'agit de faciliter l'élaboration des programmes selon les spécificités des secteurs. Et ce sont les associations professionnelles qui doivent intervenir activement. Un niveau local donne la possibilité d'adapter la loi commune aux particularités des entreprises de la région ; celui de l'entreprise enfin, qui devra construire cette alchimie entre transformations prévues par la loi et l'apprentissage des particularités internes.

Dans le champ étudié, on part de l'hypothèse selon laquelle l'espace professionnel du secteur de l'artisanat se forme par une imbrication de sous-espaces collectifs. Cette identité n'est pas formée d'abord par la différenciation en termes d'institutions, mais par la différenciation des principes supérieurs qui prétendent donner de la légitimité sur l'espace productif. *« On s'oriente alors non pas vers l'idée qu'il existe un modèle universel s'appliquant quelles que soient l'époque ou l'histoire des pays, mais vers la prise en compte des formes de cohérence qui caractérisent*

chaque pays de façon spécifique, perspective qui permet alors de sauvegarder l'idée que des identités spécifiques sont à l'oeuvre dans chaque pays » (Thévenon, 2001, p.57).

En effet, La FP et la création des compétences sont soutenues par des configurations d'acteurs et des règles du jeu qui empruntent aux différents régimes- types pour constituer des compromis ou des régimes d'action.

*Pour l'OFPPT, l'objectif de la formation est d'équiper l'économie par des compétences et des qualifications formalisées qui ont pour but de faciliter l'insertion des jeunes et de ce fait, de résorber le chômage des jeunes et en même temps subvenir aux besoins des entreprises des différents secteurs.

*La délégation de l'artisanat, quant à elle, s'inspire de la conservation du patrimoine national, par l'apprentissage des métiers en disparition ou de ceux qui ne sont transmissibles que par apprentissage sur le tas (couture et broderie traditionnelles, sculpture sur bois, cordonnerie et ferronnerie d'art...).

* Les écoles de FP privée ont tendance à se focaliser sur les compétences et les qualifications les moins coûteuses ; c'est pour cela qu'elles s'engagent dans les filières qui ne demandent que peu de capitaux fixes comme la coiffure, le textile, la broderie.... Par contre les formations qui demandent de grands investissements ne sont pas attrayantes pour elles, comme par exemple dans les secteurs de la mécanique et de la restauration.

*L'apprentissage sur le tas reste une modalité traditionnelle de formation conçue comme un rite lié au secteur de l'artisanat.

Conclusion de la section 3.

La régulation du marché de la FP suppose un haut degré de coordination entre acteurs fondés sur des institutions stables. La coordination ne signifie nullement qu'existe un consensus entre les différents acteurs quant à la visée et au contenu de la politique de formation et d'insertion. Elle repose davantage sur la nécessité de parvenir à des compromis qui confèrent aux dispositifs une certaine plasticité. Au delà de l'efficacité de la coordination, l'existence de normes confère une grande légitimité à la politique de la formation et de l'emploi. En rendant les acteurs sociaux responsables non seulement de la régulation de la formation destinée au secteur de l'artisanat mais aussi de sa gestion tripartite (artisan, formateur et décideur politique), elle illustre une nouvelle forme de régulation. Ainsi de l'analyse des systèmes de FP dans le secteur de l'artisanat, nous retenons l'existence de :

Un régime d'action domestique qui dans les faits, est initié conjointement et encadré administrativement par la chambre et la délégation de l'artisanat. La chambre vise l'implication directe des artisans dans la détermination des besoins et la recherche des solutions aux problèmes des artisans : structuration du secteur (assurance et retraite..) financement, travail associatif et coopératif, participation aux foires et commercialisation des produits. Les décisions sont prises au niveau local sous l'égide de wilaya et du conseil municipal. Dans ce régime, les contrats sont de type verbal et n'ont pas de soubassement juridique. La coutume ou *l'Orf* sont les moyens qui garantissent une justice locale sur laquelle les institutions sociopolitiques veillent.

Un régime d'action planifié ou industriel : Aux côtés de l'OFPPT, les associations professionnelles constituent désormais un acteur de 1^{er} rang qui contribue à la fiabilité de l'étalonnage des compétences. Cette configuration résulte de la négociation des diplômes. Au niveau de chaque région, les programmes sont fixés par les délégations régionales. De même, pour le financement et l'octroi des diplômes.... Inscrite dans une démarche moderniste, la conception repose fortement sur la coordination des actions de la formation et la création des pôles de compétences.

On assiste à une régionalisation de la prise de décision sachant que la définition des objectifs ne sort pas du cadre des programmes nationaux. Il revient à ce régime d'assurer un équilibre satisfaisant entre le marché du travail public et les besoins des entreprises. Cet équilibre implique que la délégation régionale de l'OFPPT conclue des contrats avec les associations professionnelles régionales. Si la logique planificatrice prédomine, elle n'est pas exclusive car ce type de dispositif doit peu ou prou se préoccuper de la prise en charge des jeunes en échec scolaire.

Le régime d'action professionnel est privilégié par la délégation d'artisanat ; il est lui-même le fruit d'un compromis entre des principes domestique et planifié: Les programmes sont exclusivement financés et gérés dans le cadre de la loi, par des contrats qui engagent les responsabilités mutuelles de l'Etat et de la chambre d'artisanat. La formation se fait en alternance entre le centre de formation et l'entreprise.

Le but de ce dispositif de formation est de conserver le patrimoine artisanal en voie de disparition et de certifier les compétences traditionnelles par implication et motivation des artisans dans les différents métiers. On peut dire que la convention professionnelle comme domestique qui a connu une dérive au bon sens vers une convention industrielle ; ou plus un croisement entre convention domestique et industrielle.

Le régime d'action marchand : là on assiste à une dimension spécifique de l'action collective qui ne repose pas sur un retrait définitif de l'Etat, mais sur une délégation partielle de responsabilité publique à des acteurs privés de la formation. Cette modalité montre que l'action de

l'Etat a favorisé une diversité et une flexibilité institutionnelles permettant de laisser ouvert un grand éventail de modes de formation dans le secteur. Cela peut être un avantage du côté de la demande qui se trouve très diversifiée et non homogène.

Le régime d'action tutélaire : dans cette intervention de nature civique, il s'agit d'offrir une protection et une prise en charge aux catégories les plus démunies ou en difficulté, comme des femmes en voie d'exclusion sociale avec le modèle de l'Entraide Sociale ou encore l'offre d'une nouvelle chance pour les jeunes en déperdition scolaire.

Il est clair que tout dispositif concret entremêle deux ou plusieurs régimes types car rares sont les interventions qui ne se situent pas sur des compromis entre au moins deux principes d'action. En outre, au fil du temps, des épreuves et des évaluations, ces compromis évoluent plus ou moins drastiquement au point, éventuellement, de basculer sur un nouveau compromis ou carrément même de bifurquer.

Conclusion du chapitre.

La FP dans la ville de Marrakech fait intervenir plusieurs acteurs, du moins formel aux instances très structurées. Les modalités de formation dans le secteur de l'artisanat sont multiples. L'apprentissage sur le tas est une modalité traditionnelle qui fait intervenir des instances non structurées qu'on peut qualifier de traditionnelles. Par contre, la FP formelle est dirigée par des acteurs publics et privés bien organisés.

L'analyse des relations de formation entre ces instances au niveau de chaque modalité de formation révèle des logiques d'action différentes faisant intervenir des légitimités conventionnelles différentes adossées à chaque modalité de la formation. De ce fait on assiste, à l'état actuel, à la multi- présence des logiques : domestique, marchande, industrielle et professionnelle.

En plus d'organismes de formation, les institutions de FP jouent le rôle d'intermédiaire indirecte de recrutement sur le marché du travail. Une autre façon de caractériser ces formes d'intermédiation sur le marché du travail est de distinguer les processus de recrutement suivant le poids accordé à des repères d'évaluation qui s'appuient sur des procédures collectives « d'habileté des compétences (organismes certification par le diplôme ou réseaux de professionnels pour la réputation d'un salarié) ou au contraire à des jugements qui n'engagent la personne du recruteur avec l'appui ou non du candidat » (Bessy, 2003), qu'on trouve dans le cas de la formation formelle et qui s'avère à partir des relations que les chefs d'ateliers entretiennent avec les organismes de formation.

Dans le cas de l'apprentissage traditionnel, la formation prend la forme d'une transmission graduelle et implication progressive dans les divers processus de fabrication et de gestion sous le regard des intervenants directs qui sont le maître d'apprentissage, le patron et les autres collègues au travail. Les instances de tutelle (délégation, chambre, province...) n'interviennent – théoriquement- que dans les conditions du travail ou de formation. Par ailleurs, une formation réussie dans le cadre de la formation structurée dépend de quatre éléments :

1. Une bonne relation entre l'entreprise d'accueil et l'école de formation ;
2. Une formation initiale de qualité ;
3. Une meilleure implication du maître d'apprentissage dans le processus de formation ;
4. Une meilleure coordination de la formation et des objectifs visés par l'ensemble des intervenants sur la scène de formation.

Par ailleurs, on peut conclure que l'évolution de la coordination sur l'espace professionnel du secteur de l'artisanat peut être schématisée par trois étapes :

1- Investissement de coordination : des acteurs qui agissent sur le marché du travail et établissent des relations entre eux. C'est un investissement en coordination par la création des différents repères de coordination connus par tout individu qui entre en relation avec ces acteurs (valorisation des compétences par le diplôme, par la maîtrise du métier...).

2- Coordination proprement dite qui se manifeste par l'adhésion d'autres acteurs et par la fixation des repères de coordination, (Ex : dominance de la hiérarchie, l'autorité ...dans le cas de la coordination domestique).

3- Pluri-coordination : plusieurs dispositifs de coordination émanant d'autres mondes et qui se présentent sur le marché (diplôme professionnel, apprentissage sur le tas, formation privée concurrente...).

Ainsi se confirme la pertinence d'étudier les formes de coordination, objet de prédilection de l'analyse conventionnaliste. La multitude de moyens, des canaux et de repères de coordination fait de la FP du secteur de l'artisanat un champ d'analyse sensible aux diverses applications de l'EC ; précisément, ce sera l'objet de la deuxième partie de ce travail dans laquelle nous allons étudier quatre applications de la théorie des conventions.

Conclusion de la première partie. FP et apprentissage sur le tas : des savoirs qui s'opposent et s'imposent.

Le secteur de l'artisanat au Maroc est un lieu de savoirs et de rencontre entre plusieurs faits sociaux et politiques à travers l'histoire. Ces faits ont pu forger une identité particulière basée sur l'apport de l'apprentissage sur le tas et l'effort des institutions et des corporations qui caractérisent les diverses branches d'activité. Les développements et les mutations de l'artisanat ont pu créer un réseau de deux types de relations : des relations internes à l'atelier qui s'établissent entre un patron et un ouvrier artisan et un apprenti. Et des relations de commerce et de production ; externes à l'atelier qui lient l'entreprise, l'atelier, le bazar et les coopératives artisanales.

La définition du secteur de l'artisanat dépasse la distinction entre formel –informel vers un secteur où le rôle des institutions sociopolitiques *amine et mohtassib* est à prendre en considération dans la régulation du secteur. Le recours à l'apprentissage sur le tas est fréquent dans le secteur de l'artisanat.

En effet, à côté de l'institution scolaire, –école de FP publique ou privée - d'autres institutions de formation, aux codes communs et règles non édictées, participent à la production des compétences et de ce fait participent à la configuration de l'ordre social. L'apprentissage sur le tas est un moyen de transmission de savoirs professionnels en même temps un moyen d'enracinement des rites relative à la vie professionnelle de tout le secteur. Il détermine un ensemble de relations qui s'établissent par plusieurs acteurs en même temps qu'il fait intervenir plusieurs institutions modernes et traditionnelles. L'analyse de cette modalité de formation montre qu'elle est adossée à une convention domestique. Le marché du travail *moukef* est un lieu spécifique de rencontre entre l'offre et la demande. Une offre diversifiée qui regroupe les diverses activités et services, d'hommes et de femmes et une demande formée des particuliers et des entreprises structurées.

A coté de l'apprentissage sur le tas, modalité traditionnelle de création de compétences dans le secteur de l'artisanat, on trouve d'autres modalités formelles ayant des origines différents qui interviennent pour le même objectif –production des qualifications et des compétences –s'inspirent d'autres logiques marchandes et industrielles. En effet, l'analyse montre que la FP privée est adossée à une convention marchande, alors que l'introduction de l'apprentissage professionnel a permis de structurer et de professionnaliser l'apprentissage sur le tas. La FP publique vise la création des compétences formelles destinées au secteur de l'industrie ; des performances

professionnelles qui facilitent l'insertion des lauréats dans des entreprises formelles et bien structurées.

La production des compétences et qualifications par la FP privée, publique et sur le tas se nourrit principalement des déperditions scolaires. L'apport de la famille et des réseaux sociaux dans l'orientation est considérable.

Le système de FP au Maroc s'inspire d'autres modèles occidentaux. En effet, le système scolaire français et le système dual allemand constituent les principaux modèles idéaux -types de la FP nationale. En revanche, l'action publique dans le domaine est spécifique au contexte marocain où l'apport de quelques institutions ne consolide pas la philosophie des modèles à suivre. En effet, les entreprises marocaines sont, en majorité, familiales, l'apport des associations professionnelles et sociales dans la négociation des diplômes est minime, et d'autres institutions sociopolitiques sont encore actives sur le marché du travail. En outre, l'une des sources de dysfonctionnement se trouve au niveau de l'application de l'approche par compétence qui a réussi dans le domaine agricole et touristique.

Pour pallier des problèmes du système de la formation, l'Etat s'engage dans des réformes portant à la fois sur les structures, l'organisation et le cadre général de la formation. Or, les controverses et conflits d'origines diverses dans le secteur nous invite à chercher des explications par une lecture conventionnaliste.

Afin de valider les hypothèses établies lors de la partie théorique nous avons jugé judicieux de suivre une partie empirique qui porte sur le secteur de l'artisanat à Marrakech.

Le choix de la ville de Marrakech, en plus des raisons notés en introduction, est motivé par l'importance de l'activité dans l'économie de la ville, par la représentation de la majorité des activités artisanales du Maroc et par le rôle actif des institutions sociopolitiques traditionnelles et des coopératives artisanales. Ainsi, la deuxième partie empirique retrace les diverses étapes de l'enquête quantitative dans le secteur de l'artisanat ; dans les deux branches d'activités choisies (coupe et couture moderne et coiffure pour homme et femme). Nous allons focaliser nos interprétations des résultats obtenus par les méthodes d'analyse factorielle et classification hiérarchique en les confrontant aux éléments de la théorie mobilisée.

Partie II

La formation des compétences dans les entreprises artisanales de Marrakech : une approche typologique.

Introduction: Méthodologie, questionnaires et choix des échantillons.

La première partie s'est donc efforcé de dégager les conditions socio-historiques dans lesquelles se sont mises en place les différentes modalités de formation des compétences dans l'espace professionnel de l'artisanat marocain et, plus particulièrement, dans la ville de Marrakech. Il s'agissait en particulier de comprendre comment la régulation propre à chacune des quatre filières s'est construit autour de conventions a priori dominantes : domestique, industrielle, professionnelle et marchande. Pour important qu'il soit, ce cadrage de l'action collective par des règles de portée générale définissant des mondes de production n'est cependant pas suffisante pour la compréhension des processus réellement à l'œuvre. Les institutions et les règles collectives ne sont en effet pas de strictes prescriptions et ceci pour au moins trois grands types de raisons :

- Dans la pratique, les moyens financiers, techniques et pédagogiques ne correspondent pas nécessairement aux modèles de référence inscrits dans les textes et les référentiels généraux ; la variance peut être importante

- Les acteurs interprètent les textes ou encore se coulent plus ou moins directement dans les traditions en place et, sur la base d'informations de qualité variable, forgent des représentations de la portée et de la pertinence des dispositifs de formation qui leur sont accessibles pour in fine arrêter des choix plus ou moins contraints qui témoignent de la rationalité limitée qui les animent

- En matière de formation des compétences et d'emploi, les micro-régulations sont le produit d'ajustements et d'interactions entre maîtres artisans, ouvriers et apprentis, dont il importe de rendre compte.

Au final, les régulations d'ensemble sont la résultante de multiples ajustements qui ne se laissent pas enfermer dans des designs institutionnels conçus en extériorité vis à vis des comportements individuels. C'est pour répondre à ces exigences qu'a été conçue cette seconde partie qui s'appuie très directement sur des enquêtes directes quantitatives auprès de maîtres artisans mais aussi d'ouvriers des mêmes ateliers et entreprises de coupe-couture et de coiffure de la ville de Marrakech.

En sciences humaines, on dispose classiquement de quatre grands types de méthodes : la recherche documentaire, l'observation, le questionnaire, l'entretien. Chacune de ces approches correspond à un type de questionnement et seuls le questionnaire et l'entretien sont des méthodes de production de données verbales (**Blanchet et Gotman, 1992**). Dans cette section, on se propose

des méthodes mises en œuvre lors de notre enquête sur le terrain (entretien, questionnaire et entretien complémentaire) on se propose aussi de voir comment on a passé outre la méfiance d'une catégorie d'enquêtés peu accoutumée à ce genre d'investigation basé sur l'enquête face à face.

1. Méthode et choix de l'échantillon.

Cette section est consacrée, en premier lieu, à la présentation de la méthodologie de recherche (enquête qualitative et enquête quantitative). Avec dans un premier point la définition des différents blocs de variables utilisées et dans un second point, la présentation de la méthode de collecte de données.

1.1. Méthodologie de l'enquête qualitative.

L'enquête qualitative est la première étape de l'investigation scientifique dans le domaine socioéconomique. D'abord, elle permet de décrire et de corriger la problématique de recherche. Ensuite, elle permet de déterminer les liaisons entre l'objectif de la recherche et la qualité de la population à enquêter et enfin, elle sert à bien formuler le questionnaire de l'enquête quantitative.

1.1.1. Population cible : acteurs et entreprises.

Nous avons réalisé un ensemble d'entretiens avec les opérateurs de formation (formateurs et directeurs des établissements de formation publique et privée), les lauréats et les élèves en cours de formation ainsi qu'avec les artisans eux-mêmes (maîtres d'apprentissage, ouvriers artisans et apprentis). Une grande partie de notre thèse s'inspire principalement des conclusions tirées de ces entretiens.

Tableau 37. Ensemble des entretiens effectués.

Acteurs.	Nombres de personnes.	Nombre de séances de travail par acteur.
Artisans.	10	1-5
Formateurs.	4	1-2
Directeurs des centres de formation publique.	4	1
Directeurs des écoles privées.	2	1
Etudiants en établissements de FP	8	1
Bazaristes.	3	3
Personnel de la chambre d'artisanat.	4	3-4
Personnel de la délégation d'artisanat.	5	2-6
Administrateurs à la délégation de la FP	4	2-7
Administrateur à l'OFPPPT.	1	4
<i>L'amine.</i>	1	1

Chaque séance d'entretien dépasse parfois deux heures. Les ouvriers artisans et les apprentis, sont interrogés hors de la présence du patron, dans le but de donner plus de liberté à la parole. Les séances de travail avec les employés des administrations ne dépassent pas une heure en raison d'une moindre disponibilité liée à leurs multiples préoccupations. Par contre, *l'amine* et les bazaristes ont été disponibles pour nous consacrer de leur temps. Nous n'avons pas pris en compte les entretiens où nous avons constaté des confusions et des mensonges.

1.1.2. L'entretien : meilleure méthode de l'enquête qualitative.

L'entretien s'impose chaque fois que l'on ignore le monde de référence, ou que l'on ne veut pas décider a priori du système de cohérence interne des informations recherchées. L'enquête par entretien peut être utilisée à différentes phases du processus de recherche et pour des usages divers. Cette étape est cruciale dans l'élaboration du questionnaire qui va être adressé aux personnes concernées, que sont les ouvriers artisans et les maîtres d'apprentissage des deux branches d'activité choisies. Dans notre cas, nous avons utilisé cette méthode pour :

- Explorer le secteur de l'artisanat à Marrakech et préparer le terrain pour l'enquête par questionnaire.
- Compléter l'enquête et replacer les résultats de la typologie et de la classification, obtenus à la fin de l'enquête par questionnaire, afin de mieux comprendre les comportements des acteurs et intervenants dans le secteur de l'artisanat.

L'ensemble des entretiens, que nous avons menés avec les différents acteurs du secteur de la FP et de l'artisanat à Marrakech, porte sur la description des différentes relations et sur les sources de conflits et tension de différentes natures. Ils concernent :

- La modalité d'apprentissage sur le tas.
- La modalité de FP (publique et privée).
- La valeur du diplôme sur le marché du travail.
- Le recours de *l'amine* en cas de problème cela pose un point d'interrogation sur son rôle par rapport aux différentes institutions modernes.
- La qualité du travail (bon et mauvais artisan).
- L'utilisation du contrat sur le marché du travail.

La méthode par entretien nous nous semble plus appropriée pour mettre en évidence les points de vue des différents acteurs sur les différents conflits ainsi que pour souligner leurs points de divergences et de convergences. L'enquête par entretien ne peut prendre en charge les questions causales, les « pourquoi », mais fait apparaître les processus et les « comment ».

Le guide d'entretien est rédigé à l'avance. Il comporte une liste des thèmes ou des aspects des thèmes qui devraient être abordés avant la fin de l'entretien. Il se base sur des analyses des conflits des points de divergences, comme cela est préconisé par la théorie de convention.

Entre les questions communes à adresser à tous les opérateurs et les questions particulières à adresser seulement à quelques opérateurs selon la nature des fonctions de chacun, on distingue :

- ✓ Les objectifs explicites et implicites des chefs des unités de production concernant principalement l'apprentissage sur le tas ;
- ✓ La relation et les sources de conflits entre patron/maître d'apprentissage –apprenti ;
- ✓ La qualité des problèmes et ses sources dans le domaine de la FP publique et privée pour les opérateurs de formation ;
- ✓ La fonction des opérateurs de la chambre et de la délégation de l'artisanat, les sources de conflits de formation et les types de problèmes rencontrés ;
- ✓ Les fonctions de *l'amine*, l'origine des problèmes rencontrés et les modalités d'intervention dans la formation et la gestion du secteur ou de la branche d'activité.

1.1.3. Les modes d'accès aux interviewés.

Afin d'interroger les personnes en question, nous sommes passés par des mode d'accès directs et indirects.

1.1.3.1. Les modes d'accès directs.

Nous avons opté pour des face à face (porte à porte) généralement sans intermédiation d'une tierce personne. Il s'agissait d'artisans (maître, ouvrier ou apprenti), d'élèves de la FP publique ou privée...

Nous avons commencé par présentation de l'enquête et de l'objet de l'entretien. On a pu constater que le fait de se présenter en tant qu'étudiant semblait inspirer une certaine confiance à répondre aux questions. Nous avons procédé de deux manières :

1- Commencer par les personnes « amis ou connaissance », qu'ils soient artisans, élèves,...

2- Citer toujours l'ancienne interview pour donner l'impression que tous les interviewés répondent aux questions. Ce qui peut donner l'envie à la personne présente de coopérer elle aussi. Des phrases de genre « *c'est ce que M. tel ou tel m'a dit* », « *à l'école telle ou telle, un élève m'a dit...* ».

1.1.3.2. Les modes d'accès indirects.

Les modes d'accès indirects à l'inverse des précédents, se font par l'entremise de tiers, institutionnels ou particuliers. Ils ont l'avantage d'être moins contraignant de lui donner la possibilité de s'affranchir d'un refus éventuel, surtout des administrations, sous prétexte de non spécialité ou de manque de temps. Dire « *je viens de la part de M.tel* » facilite l'entretien et lui donne de la valeur.

1.1.4. Les paramètres de la situation d'entretien.

Parmi les paramètres qui interviennent dans l'élaboration et le déroulement de l'entretien, quatre composantes peuvent être déterminées :

- Le paramètre temporel : pour les artisans, nous avons essayé de ne pas venir trop tôt, c'est à dire à partir de 10 h du matin à midi. Entre midi et 14 heures, c'est le moment du déjeuner. Pour reprendre les entretiens, les artisans fixent généralement le rendez-vous après la troisième prière (appelé *Aläasr*).

Pour les administrateurs (formateurs, responsables...), nous leur avons donné le choix du timing pendant la première rencontre, après nous sommes habitués à prendre des rendez-vous par téléphone à différents moments, à condition de ne pas venir le lundi (Beaucoup de travaux et de rapports à rendre...).

-Le paramètre spatial : généralement dans les ateliers de production ou devant surtout pour les coiffeuses qui n'acceptent pas le croisement avec les clientes. Dans les bureaux des administrateurs où l'interviewé s'inscrit davantage dans un rôle professionnel qui facilite la production des discours soutenus et maîtrisés.

Les interviews avec les élèves en formation sont passés devant les écoles et centres de formation.

-Le paramètre matériel : l'utilisation des moyens destinés à l'interview ont un effet sur le déroulement du discours. Pour les artisans, un cartable noir ou de chemises jaunes est source de méfiance⁸³. Ils ont d'habitude de voir ces objets, ustensiles accompagnant ou sur les inspecteurs de finances ou de travail ou de la municipalité.

Si l'utilisation des moyens d'enregistrement (magnétophone) rend les artisans fiers de parler, les administrateurs, au contraire ne l'acceptent pas.

1.2. Elaboration de l'outil de l'enquête quantitative : Le questionnaire.

Des méthodes quantitatives de recherche, la méthode par questionnaire est la plus utilisée pour la collecte de données. « Elle consiste en un document standardisé permettant le recueil de données quantifiables. C'est un outil de collecte des données bien adapté aux recherches quantitatives puisqu'il permet de traiter de grands échantillons et d'établir des relations statistiques ou des comparaisons chiffrées (Baumard et al., 1999). Une enquête est définie, selon Freyssinet Dominjon (1997), comme « une procédure de recherche, consistant à recueillir des informations auprès de personnes choisies en fonction d'objectifs définis dans le but de décrire et d'analyser une situation donnée » » (Zaoua, 2005, p.327).

Le questionnaire met en lumière deux séries de chiffres : les chiffres descriptifs : chiffrant une population, etc., et les chiffres explicatifs : servant à établir une relation de cause à effet entre des variables. Dans notre cas, il s'agit de poser des questions aux maîtres d'apprentissage et aux ouvriers artisans représentant des différentes modalités de formation, relatives à leur perception d'un certain nombre de variables.

L'élaboration d'un questionnaire doit prendre en considération : la nature de la problématique, les hypothèse de la recherche et le choix de l'échantillon (caractéristiques de la population étudiée).

⁸³ C'est la seule chose qui attire leur attention au début de l'interview mais se présenter en tant qu'étudiant permet de dépasser leurs fausses idées initiales.

Par rapport à l'enquête qualitative, le questionnaire permet de garantir une homogénéité des réponses en utilisant des questions fermées, limitant ainsi les biais dus par exemple aux relations qui se forment entre les répondants et l'enquêteur lors d'un entretien.

1.2.1. Choix de l'échantillon.

Pour réaliser notre enquête sur le terrain, on s'intéresse à plus d'une cohorte de jeunes sortis du système de la FP publique ou privée ou même de l'apprentissage sur le tas. Le but est d'avoir leurs opinions sur le parcours éducatif et professionnel, et dans quelle mesure ce dernier répond aux exigences du secteur afin de faire une comparaison entre formation formelle et formation traditionnelle. Ensuite, l'étape suivante consiste à connaître les répercussions des qualifications et des compétences des deux modes de formation sur l'insertion dans le secteur. Mais aussi dans quelle mesure le secteur de l'artisanat accueille ces lauréats ? La réponse à cette question revient en fait à connaître l'idée des employeurs sur la FP et la valeur qu'ils donnent à la qualification de la FP (diplôme, contrat, formation,...).

1.2.2. Tirage utilisé.

L'échantillon est constitué par tirage au sort à partir d'une « base de sondage » ; liste de la population mère des artisans recensés à Marrakech pour l'année 1999. Il s'agit des unités de production de personnes physiques dites entreprises individuelles. Dirigées par une seule personne qui travaille pour son propre compte. Ces unités peuvent aussi employer des ouvriers artisans, des aides-familiaux ou des apprentis. Les deux populations de références sont de tailles différentes. Dans la base de données, les coiffeurs sont classés dans la catégorie hygiène à côté des *Hammams*, des salons d'esthétique, des *Nagafats*... à supprimer de la base. Ainsi de même pour les tailleurs, on trouve de la broderie traditionnelle et moderne ou à la machine, tailleur du caftan, tailleurs des poufs... à éliminer de la base de référence.

Le tirage utilisé est systématique d'un *pas de sondage* de 6 pour la branche de coiffure et de 8 pour la coupe et couture. La méthode est la suivante :

1. On décide d'un classement ordonnant ces individus : c'est l'ordre de la liste des deux branches d'activités choisies : coupe- couture et coiffure après l'élimination des autres branches d'activités qui ne sont pas conformes au choix (ex : bois, terre, métaux....).

2. Dans notre enquête le sondage à taux défini étant au $1/6^{\text{ième}}$ pour les coiffeurs et $1/8^{\text{ième}}$ pour les tailleurs, on tire au sort un nombre égal à six à repérer sur la base de données de la

population mère des coiffeurs. À partir de ce nombre désignant le premier sondé, on choisit les suivants de six en six. Le premier sondé est le sixième, les suivants seront les : douzième, dix – huitième...et ainsi de suite. Dans le cas de la fermeture ou du refus, on passe à l'autre unité de côté sans cela affecte l'enchaînement des ateliers restants. Cela reste valable pour la population des tailleurs.

1.2.3. Sources mobilisées pour l'enquête quantitative.

Deux questionnaires sont élaborés pour deux échantillons. Le tableau qui suit montre la comparaison des deux échantillons (Pour plus d'information sur les personnes à enquêter voir la nomenclature en encadré n°20).

Tableau 38. Nombre de questionnaires mobilisés dans l'enquête.

	Métier de coiffure (homme et femme)	Métier de coupe et couture.	Nombre de questionnaires selon le statut d'occupation.
Questionnaire maître d'apprentissage ou patron <i>Mâallem</i> .	25	25	50
Questionnaire ouvrier artisan <i>Snayîi</i> .	25	25	50
Questionnaire Maître d'apprentissage et ouvrier artisan du même atelier.	50	50	100 questionnaires ⁸⁴ <i>Mâallem</i> . 100 questionnaires <i>Snayîi</i> .
Echantillon (ateliers)	100	100	200 ateliers
Nombre de questionnaires	150	150	300 questionnaires

Par ailleurs notre base de données est composée de deux échantillons suivants :

1. Un échantillon des jeunes recrutés quelques soient leur parcours professionnel, on s'intéresse aux jeunes des formations professionnelles publiques et privées appelés ouvriers qualifiés, et dans le cas de l'inexistence ; on interview les ouvriers de l'apprentissage sur le tas.

2. Un échantillon des patrons des unités de formation qui pratiquent le métier et qui dirigent ces entreprises artisanales.

⁸⁴ Parmi les questionnaires testés avant l'enquête, nous avons retenu 5 questionnaires valables. Ce qui a donné une base de données de 155 questionnaires.

Le recensement des artisans à Marrakech en 1999 fait partie intégrante de notre étude puisque elle constitue la base et la référence de notre enquête sur le terrain.

Encadré 20. Nomenclature des personnes à enquêter.

Dans les unités de production choisies, deux types de questionnaire sont adressés l'un au maître artisan, l'autre à l'ouvrier artisan.

- Le maître d'apprentissage est en même temps *Mâallem* ou patron de l'unité de production. On distingue entre trois types de patrons selon le profil de formation :

1. Patron- lauréat de la FP privée. Niveau : technicien, TS, qualification, spécialisation.

2. Patron- lauréat de la FP publique. Niveau : technicien, TS, qualification, spécialisation.

3. Patron qui maîtrise le métier par apprentissage traditionnel. Quel que soit le profil des patrons, ils sont appelés *mâallem* ou *hrayfia* pluriel d'un *mâallem*.

-Le *snayîi* ou ouvrier artisan : est une personne lauréate de la FP formelle ou traditionnelle par apprentissage sur le tas. De la même manière, on distingue entre trois types d'ouvriers artisans selon le profil :

1. Lauréat de la FP privée : technicien, technicien spécialisé (TS), niveau qualification, spécialisation.

2. Lauréat de la FP publique : technicien, TS, niveau qualification, spécialisation.

3. Ancien apprenti qui devient *snayîi* après maîtrise du métier par apprentissage sur le tas. Il est à noter que quel que soit leur profil, ces ouvriers sont appelés *snayîia* pluriel d'un *snayîi*.

Nous n'avons pas pris directement en compte le point de vue des apprentis sur plusieurs aspects pour les confronter aux deux autres acteurs pour plusieurs raisons : 1- l'hétérogénéité des apprentis selon l'âge rend difficile l'obtention d'un échantillon homogène. 2- la domination par le maître d'apprentissage qui peut les renvoyer à n'importe quel moment pour un quelconque motif , 3- une hypothèse de prééminence d'un monde domestique que nous avons retenue et expliquée à plusieurs reprises.

1.3. Choix des branches d'activités.

Afin de mener à bien notre enquête sur le secteur de l'artisanat à Marrakech, le présent paragraphe consistera, d'abord, à fournir une brève description des branches choisies et à mettre l'accent, ensuite, sur les raisons du choix de chacune.

1.3.1. Le textile (métier de coupe et couture).

Le choix de la branche Textile (qui comporte une sous –branche de formation en coupe et couture)⁸⁵ est motivé par le fait que les métiers dans cette branche d'activité sont enseignés simultanément par les diverses voies de formation, c'est-à-dire dans les établissements de FP (résidentielle ou alternée, diplôme de qualification et de spécialisation), dans les écoles de formation privée mais aussi en formation sur le tas.

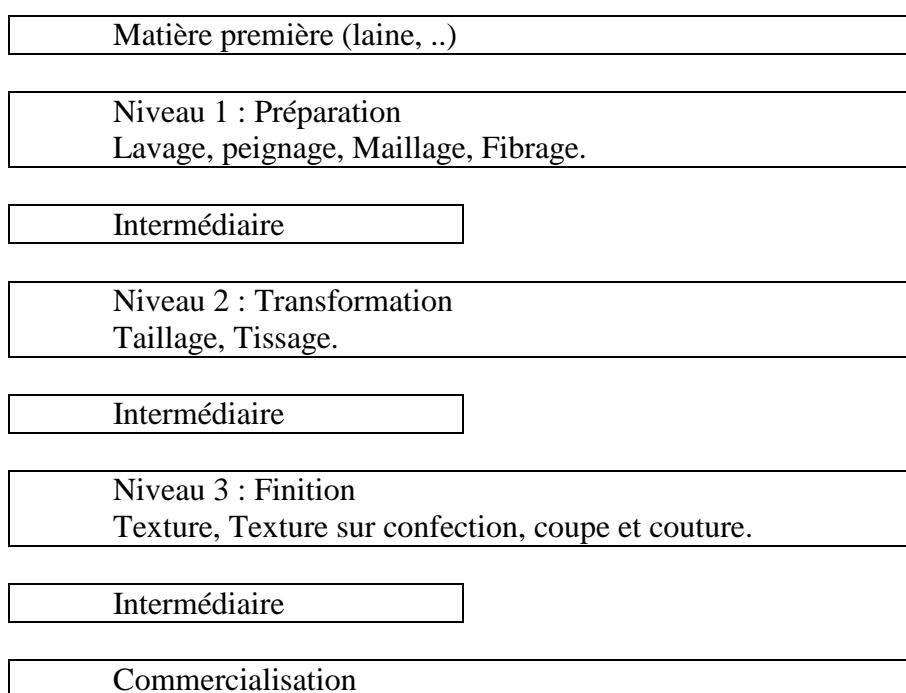
Il est à rappeler, en premier lieu, que le textile représente la branche la plus importante de l'artisanat de production à Marrakech, comme nous avons vu précédemment (chapitre1). Il contribue davantage que les autres secteurs à la production et à l'exportation, soit 30,58% du total des exportations réalisées dans le secteur (environ 24% pour la poterie ainsi que pour le bois). Cette branche a retenu également 43,50% des demandes satisfaites de crédits traitées dans tout le secteur artisanal, ce qui représente environ 39% du montant, total distribué⁸⁶. Ces chiffres soulignent la place prépondérante occupée par le textile sur le plan de l'emploi et de l'investissement.

En deuxième lieu, le textile est représenté par 34 métiers dont la majorité sont fortement liés, (les métiers qui se basent principalement sur le travail du tissu). Les moyens utilisés sont très hétérogènes allant du simple travail à la main en utilisant une simple aiguille (cas de la broderie traditionnelle) jusqu'au travail recourant la machine à coudre (métier à tisser électrique). Toutefois, on peut remarquer que, dans l'ensemble des manières d'exercer ces métiers, on suit pratiquement les mêmes étapes d'un processus allant de l'achat des matières premières à la fabrication d'un produit artisanal. L'artisan, selon une définition large, peut intervenir à trois niveaux récapitulés dans le schéma suivant:

⁸⁵ Dans le rapport de S.Belghazi (BIT, p.7-8), au niveau de la nomenclature décrivant les activités de la branche textile habillement adoptée par la direction des statistiques appelée Nomenclature des activités du Maroc, elle distingue deux branches : industrie textile (17) et industrie de l'habillement et des fourrures (18). Dans cette dernière on trouve fabrication des vêtements sur mesure (18,22) et la fabrication artisanale de vêtements (18,26), (Encadré n°1). Ainsi sur la nature institutionnelle des unités, l'auteur distingue entre entreprises industrielles capitalistes et entreprises relevant du monde domestique et artisanale. Ces dernières « ...valorisent souvent, dans l'activité de transformation, un savoir-faire traditionnel. Cependant, elles utilisent de plus en plus des méthodes de production modernes, des outils perfectionnés (machines à coudre) et de l'énergie électrique. Elles s'engagent dans de nouvelles relations marchandes : la production se déplace du service au client, à la production de marchandises en série, pour des commerçants. Elles se mettent à recruter des salariés en plus de la main-d'oeuvre familiale. Cette évolution affecte différemment ces unités. Seules quelques unes travaillent indirectement pour l'exportation et/ou deviennent des sociétés. Pour la majorité d'entre elles, leur activité reste orientée vers le marché intérieur, leur gestion est liée à celle du patrimoine de la famille du propriétaire, leur effectif employé est de petite taille, et l'essentiel du revenu qu'elles distribuent un solde d'exploitation. Même si le salariat est, pour beaucoup d'entre elles, une forme d'emploi indispensable, il n'est jamais la forme dominante ». Encadré n°2, p.8 du même rapport.

⁸⁶ Université Cadi Ayyad, 1999. «Etude sur le secteur de l'artisanat dans la ville de Marrakech ». Rapport de pré-diagnostic, p.71- 72.

Schéma 8. Processus de production dans le secteur du textile.



On note à cet égard que la matière première (tissu industriel) est généralement produite à Casablanca. Les artisans de Marrakech s'approvisionnent de deux manières :

- 1- Par achat direct chez des vendeurs de Casablanca (des grossistes ou de l'usine).
- 2- Par achat direct chez des grossistes installés sur Marrakech.
- 3- Certains clients apportent eux-mêmes aux artisans du tissu (produit au Maroc ou importé) pour lui faire fabriquer des produits spécifiques.

Les ventes se font par deux canaux principaux:

- Soit directement aux consommateurs (locaux ou étrangers), dans des ateliers ou à domicile.
- Soit indirectement par d'autres artisans qui produisent à domicile.

Nous remarquons récemment, un mouvement important de création de coopératives artisanales dans le domaine du textile afin de mieux encadrer et maîtriser les différentes étapes de production et de commercialisation des produits. Ce qui diminue l'ampleur de l'intervention des intermédiaires dans le domaine.

Notre enquête est située au niveau 3 du schéma ci-dessus, auprès des unités artisanales de coupe et couture des produits artisanaux à base de tissu déjà fabriqué. Ainsi en plus de la production, ces ateliers pratiquent la retouche des produits de l'habillement.

1.3.2. La coiffure (branche d'activité pour hommes et femmes).

Le choix de la coiffure comme objet d'étude est basé sur deux types de raisons. D'abord pour le rôle actif de *l'amine*. Ce dernier est chargé de l'autorisation d'exercer le métier uniquement pour les apprentis sur le tas qu'on trouve plus dans cette branche d'activité. Le développement du marché de la coiffure a attiré plusieurs catégories d'acteurs qui investissent dans le domaine, ce qui a posé le problème de l'autorisation officielle de créer un atelier, sachant que *l'amine* veille au respect de la distance entre deux ateliers qui doit être au minimum de 100 mètres. Cela constitue le premier test de la légitimité de *l'amine* dans la régulation du secteur. Ensuite, il s'agit d'un métier enseigné dans les centres de FP publique (diplôme de qualification), et dans les écoles de formation privée (diplôme privé), ce qui provoque une concurrence sur le marché du travail entre plusieurs profils différents. Enfin, si la coiffure était un métier traditionnel transmis de père en fils, il a subi, récemment, des développements et actualisations par l'effet de la mode et du snobisme.

Ainsi Elkartili distingue trois sous activités appartenant au secteur de la coiffure (Elkartili, 2000, p. 63)

- La coiffure traditionnelle.
- La coiffure moderne.
- Les soins esthétiques.

En ce qui concerne le cas de la coiffure traditionnelle on peut citer le barbier du quartier ou *hajjam*, comme nous l'avons noté au chapitre 1. Ce coiffeur traditionnel pratique à la fois la coiffure, les saignées de nuque, l'arrachage des dents et la circoncision.

Avec le développement de la société et la confrontation à la mode internationale, la coiffure est devenue l'objet de transformations importantes surtout dans les villes où ce métier est de plus en plus exercé avec des moyens automatiques modernes dans des ateliers bien équipés répondant à de nouvelles normes de qualité notamment en matière d'hygiène. En effet ce métier nécessite de plus

en plus de porter une attention, un intérêt à l'égard du confort des clients (es) tout en faisant preuve, conjointement d'esprit de création et de vitesse d'exécution qui caractérisent la coiffure moderne.

Avec le développement socioéconomique qu'a connu le Maroc récemment et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la coiffure et les soins esthétiques, qui étaient pratiqués seulement à l'occasion des fêtes (mariage), se sont développés jusqu'à être enseignés « scientifiquement » dans les écoles de FP publiques et privées.

Le développement du système de FP dans le domaine de la coiffure et de la couture a attiré les deux sexes vers l'apprentissage des deux métiers. Ainsi cette double présence peut avoir des effets sur les différentes relations à l'intérieur de l'atelier entre patron, ouvrier et apprenti qu'à l'extérieur avec les clients (Voir Encadré ci-dessous).

Encadré 21. Qualité, genre et formation dans la coiffure et la couture.

La coiffure : dans les deux segments, formel et traditionnel, on constate une différenciation de la qualité des produits et des services.

-Les lauréats de la formation formelle sont ceux qui s'adaptent le plus facilement aux changements de la demande des consommateurs. La gestion de ces changements implique une capacité de faire varier le produit en fonction des besoins du client (effet du marché). Ce caractère explique la grande capacité d'adaptation de ces artisans. Dans ce segment, la qualité est relative à de nouveaux produits, des accessoires, de nouveaux outils de travail, de l'hygiène et des moyens de nettoyage à l'intérieur de l'atelier ainsi qu'un certain degré d'organisation et communication avec les clients. Cela s'explique par le niveau d'étude et le profil scolaire.

-Les artisans issus de la FP traditionnelle s'adaptent en maîtrisant les coûts de production. Ils jouent une stratégie de suiveurs dans l'adoption de nouvelles techniques de production. Ayant un tour de main, ils arrivent à développer des compétences qui leur permettent à s'adapter à n'importe quel type de demande sur le marché.

Récemment, on assiste à une diversification des prestations et croisement entre les deux sexes. Des coiffeurs qui s'adonnent à des coupes féminines alors que cela était rare qu'on trouve des coiffeuses pour hommes, ou en même temps des coiffeuses pour hommes et femmes. Le croisement entre les deux sexes peut en effet nuire à la réputation du salon.

Le textile est un monde de production en mutation et en innovation, on se demande comment les artisans sur le tas peuvent acquérir la même qualité de production ?

Malgré la diversité, on remarque que chaque sexe se spécialise dans la coupe et la couture d'un seul genre. Mais cela n'empêche pas que dans le cas de la retouche on trouve des tailleurs et des tailleuses qui travaillent des produits mixtes (des deux sexes).

-La FP formelle se caractérise par une meilleure utilisation des outils, une connaissance des types et de la composition chimiques de chaque type de tissu (des connaissances techniques). Cela se fait dans les écoles de formation publique plus que dans les écoles privées. Les écoles de formation privée se singularisent par une autre conception de marketing basée sur le marché de la mode au niveau nationale qu'internationale.

La communication ainsi que l'organisation dans les marchés restent très influencées par les revues et les magazines de modes. Ceci est surtout vrai pour les tailleuses. Les lauréats de la FP se distinguent surtout par leur créativité.

-Les ouvriers artisans sur le tas sont les moins outillés en termes de connaissances quant aux produits utilisés. Leurs rapports avec les clients restent limités en raison de leurs faibles niveaux d'étude. La transmission du savoir et savoir-faire passe par le recrutement

des ouvriers artisans issus de formation formelle.

Par la cohabitation en son sein d'opérateurs de formation différents, mais aussi par le rôle actif des institutions sociopolitiques traditionnelles qui le caractérise, le choix de la coiffure et la couture comme champ d'investigation permet de révéler divers conflits et controverses.

1.4. Formes du questionnaire, avantages et limites des enquêtes par sondage.

Les formes de questionnaire jouent un rôle déterminant dans l'obtention de réponses convaincantes. Les questions fermées permettent d'encadrer les réponses, alors que les questions ouvertes permettent de collecter énormément d'information.

1.4.1. Formes du questionnaire.

Dans l'organisation générale du questionnaire, nous avons veillé à ce qu'il y ait une cohésion, une continuité dans la logique d'interrogation. Nous avons par ailleurs fait en sorte de commencer le questionnaire par les thèmes les plus simples et les moins confidentiels (questions factuelles à réponses à priori objectives), avant d'interroger les répondants sur des questions plus complexes nécessitant de leur part une réflexion spécifique (questions d'opinion à réponses à priori subjectives). (Voir les questionnaires 1 et 2 en annexe 5)

Exemple 1 : pour la première catégorie de questions : type de diplôme, année d'obtention du diplôme, âge, sexe, ...

Exemple 2 : pour la deuxième catégorie de questions : raisons de choix de la formation pour les ouvriers, et raison de recrutement des ouvriers artisans pour les maîtres artisans,

Concernant l'enchaînement des questions, nous avons pris en considération le fait que la réponse à certaines questions souvent influencer la réponse aux questions suivantes.

1.4.1.1. Les questions ouvertes.

Les questions ouvertes sont celles qui laissent à la personne interrogée toute la liberté quant à la longueur de sa réponse, l'enquêté est libre de s'exprimer.

L'avantage principal est d'influencer le moins possible les personnes enquêtées, ainsi les questions ouvertes permettent de collecter des informations parfois plus nuancées qu'une question fermée.

Ce genre de questions donne aussi à l'enquêté le sentiment que seul son avis compte. L'utilisation de ces questions s'impose lorsqu'on ne peut prévoir les réponses possibles, cependant, la formulation des questions ouvertes est très délicate, elle doit être comprise et ne comporter aucune ambiguïté ou contre sens.

L'analyse des questions ouvertes s'avère lourde malgré l'existence des logiciels. Dans notre cas, on a procédé au regroupement et à la codification sur la base des liens et ressemblances entre les différentes réponses afin de faciliter la saisie et l'analyse des données. Il est à noter que l'utilisation des questions ouvertes est très utile dans les études qualitatives.

Exemple : question Q11 de la partie travail et rémunération du questionnaire destinée aux ouvriers artisans : pourquoi n'utilisez vous pas des formes de contrats écrits ?

Chaque ouvrier artisan exprime les raisons qui lui semblent convaincantes « *secteur non structuré ou informel, c'est l'artisanat, personne ne le fait, c'est l'informel, j'ai jamais demandé ça au patron...* ». Nous notons la principale idée mobilisée que l'artisan répète et parfois nous lui demandons une autre explication qui peut clarifier son point de vue. Pendant la saisie, on procède à un inventaire des réponses données, on donne à chaque réponse mobilisée un code, à condition que chaque réponse mobilisée soit nettement différente des autres. Dans le cas contraire, quand il y a une convergence entre deux ou plusieurs réponses, on les considère comme identiques et on leur donne le même code.

C'est le cas par exemple, des ouvriers artisans qui répondent de la manière suivante : « *ça se fait pas* », cette réponse est difficile à interpréter et donc à coder. Elle nécessite des explications, et des précisions pour apporter une réponse à notre question « *comment* ». Si l'artisan ajoute « *ça se fait pas dans la branche d'activité ou dans le secteur, l'artisanat se caractérise par l'absence du contrat écrit* » cela qui signifie que c'est l'idée du caractère informel que l'ouvrier veut mobiliser. On codera alors de la même manière que pour les réponses « *le secteur est non structuré* » ou « *le secteur est informel* ».

1.4.1.2. Les questions fermées.

Ce type de questions est celui qui se prête le mieux à l'exploitation et à l'analyse statistique. L'avantage de ces questions est leur simplicité à la fois pour l'enquêteur et pour l'enquêté. Elles

présentent le danger de dicter la réponse à l'enquêté, dans la mesure où sa réponse effective figure parmi les choix possibles. On distingue :

* *Les questions dichotomiques* : la question est dite dichotomique lorsqu'il n'existe que deux possibilités significatives. (Ex : des questions qui nécessitent une réponse en oui ou non, sexe masculin ou féminin, ...)

* *Les questions à choix multiples* : lorsque l'enquêté a un choix à faire entre plusieurs modalités. Ex1 : modalité de formation poursuivie par le maître ou l'ouvrier artisan :

- FP publique ;
- FP privée ;
- Formation par apprentissage sur le tas.

Ex2 : Raisons de quitter l'école pour l'ouvrier artisan :

- Echec scolaire ;
- Choix des parents ;
- Conditions socioéconomiques et familiales ;
- Choix personnel en fonction des perspectives du marché ;
- autres ...

1.4.2. Le talon.

Le talon recouvre l'ensemble des questions qui résument le plus efficacement l'origine sociale, la trajectoire et la situation actuelle de la personne interrogée et de sa proche famille. Il est essentiel pour l'enquête dans la mesure où il s'agira d'étudier comment et dans quelle mesure ces données permettent d'expliquer les variations observables dans les réponses aux autres questions. L'approche choisie nous oblige à intégrer les variables sociales avec les variables économiques. Dans notre enquête, nous avons utilisé : l'âge, le sexe, le métier, le niveau d'instruction pour le maître d'apprentissage (voir questionnaire 1 et 2 en annexe 5). En plus des variables désignées, la composition de la famille, le nombre des frères et sœurs, le statut d'occupation et la profession des membres de la famille, le rang dans la fratrie... sont à mentionner. Les enjeux analytiques de ces variables sont de faire ressortir l'effet des conditions socioéconomiques dans le choix des modalités de formation, l'apport des relations familiales et professionnelles dans sur le choix du métier ... ainsi ces variables combinées peuvent, au préalable, nous donner des idées sur l'importance des

relations domestiques, professionnelles... dans la détermination des divers mondes de références des deux protagonistes de la relation du travail.

2. Elaboration de l'outil de l'enquête quantitative : collecte et traitement des données.

L'objet de cette deuxième section est la présentation des modes de collecte des données de notre recherche ainsi que les modes de traitement de l'information.

2.1. Mode de collecte des données.

Il est important de rappeler les quatre grandes phases qui caractérisent la collecte des données par questionnaire :

1. Construction initiale du questionnaire
2. Le choix des échelles de mesure,
3. Test du questionnaire.
4. L'administration définitive du questionnaire.

Après l'élaboration du questionnaire, la phase la plus importante consiste à tester sa validité, ce que nous avons pu faire avec les deux nôtres en les faisant remplir auprès de quelques artisans tirés au hasard. Cette phase de test est en effet importante avant d'entamer l'enquête de terrain. En cas d'anomalie, après distribution des questionnaires, les choix sont évidemment irréversibles.

Nos questionnaires sont structurés autour des thèmes de notre recherche afin d'en éclairer les questions centrales. Dans le but d'encourager les différents acteurs à répondre, nous avons suivi les démarches suivantes :

*Traduction du questionnaire en arabe dialectale avec les avantages et les risques que porte cette étape. Les avantages se résument dans le fait que le questionnaire en arabe dialectal facilite la conversation avec les artisans puisque c'est la langue qu'ils parlent (voir questionnaires 3 et 4 en annexe 5). Une partie des artisans ayant un faible niveau d'étude, lorsqu'ils voient le questionnaire écrit en arabe, éliminent toute méfiance quant à l'origine de l'enquête (notamment comme source possible d'impôt) ce qui, par la suite, facilite la rencontre. Or, la traduction du questionnaire en arabe dialectal comporte un risque qui porte sur le contenu. En effet, plusieurs mots en français ayant des synonymes directs en arabe classique mais pas en arabe dialectal, le fait de les prononcer en arabe classique fait que les artisans vont avoir du mal à comprendre. Par exemple, dans la question du suivi de l'apprenti, les compétences signifie en arabe dialectal « *kafaat* », ce mot en

arabe classique n'existe pas, mais un synonyme qui signifie « *itkan lâamal* » ce qui signifie en français la maîtrise du métier, qui ne traduit pas les compétences alors que les artisans l'interprètent en terme de qualité du travail (Voir encadré ci-dessous).

Encadré n 22. Des interprétations mitigées dans le secteur de l'artisanat.

Durant l'enquête tant quantitative que qualitative, les artisans mobilisent des concepts difficiles à comprendre par l'étudiant étranger à la société marocaine. Concernant les questions qui portent sur le salaire, les artisans parlent de la baraka « *je gagne seulement de la baraka ou un peu de la baraka* ». Ce mot signifie l'effet multiplicateur de la richesse ou des revenus. Pour ces artisans, c'est une quantité quelconque mais satisfaisante et juste. Ainsi ce mot est utilisé pour cacher ce qu'ils gagnent réellement.

Voir aussi « *maâti* » ou « *Atia* » un savoir inné ou donné par dieu « *dak echi maâti mn and allah* » (cela est un don reçu du dieu). c'est un don sur- naturel, une maîtrise du métier et de l'exercice des opérations difficiles sans formation préalable... **E.Gérard** montre que les artisans « *pour parler de son savoir, il mêle donc deux registres, l'un religieux, l'autre plus politique ; la baraka est avancée pour mieux justifier l'impératif, pour un maalem, de ne pas faire savoir ce qu'il sait à ses apprentis et ouvriers s'il veut continuer à les contrôler et ne pas être destitué. En outre, le maalem reconnu comme tel bénéficiaire du marché, davantage qu'il ne se soumettrait à ses aléas : à la faveur de sa réputation, il ne quête pas les clients, mais est recherché par eux. Le maître n'a pas à se faire reconnaître : ses réalisations, qui vantent à elles seules sa maîtrise technique supérieure, le devançant* » (2005, p.172).

Les artisans mobilisent dans un autre sens des phrases comme « *li kassem allah* » ce qui signifie « ce que dieu a divisé », mais cette fois –ci dans le sens de la faiblesse.

Dans le cas des accidents du travail ou d'une reconversion de l'étude vers l'apprentissage d'un métier, les artisans parlent de « *maktab* » ou « *maktoub* » ou même « *dak echi li katteb allah* », une notion de destin, dont l'homme n'a pas de pouvoir de maîtrise.

*Introduire l'objectif de la recherche : L'objectif de la rencontre est de remplir les deux questionnaires, son origine est universitaire (pour une thèse d'économie), il ne s'agit pas d'une inspection du travail ou d'un contrôle du travail des enfants que les inspecteurs municipaux font de temps en temps.

2.1.1. Enquête en face à face.

Cette méthode d'administration du questionnaire permet un meilleur contrôle de la représentativité de l'échantillon. Ce mode permet aussi d'optimiser le taux de réponse. En effet, cela permet d'impliquer davantage les répondants dans l'enquête que le questionnaire postal, de minimiser le nombre de questions sans réponse en s'assurant que les répondants comprennent bien les questions formulées dans le questionnaire et en les reformulant le cas échéant ; il permet

également d'obtenir un meilleur contrôle de la fiabilité de réponses aux questions. Par ailleurs, la qualité de cette modalité dépend aussi fortement de la relation de l'enquêteur avec l'enquêté.

Cette relation est difficile à contrôler car elle peut être biaisée par les différents facteurs suivants :

i). Vu la méfiance rencontrée auprès des artisans, plusieurs séances de travail sont envisagées dans ce contexte dans le seul but de gagner leur confiance. La majorité absolue des artisans souffre d'un faible niveau d'instruction et ne sont pas du tout habitués à répondre à des enquêtes. Les seules qu'ils aient eu à connaître sont celles des inspecteurs de la municipalité ou de l'agent de l'autorité (*Mkadem*)⁸⁷. Elles sont sources d'inquiétude et de méfiance.

ii). Préjugés et attentes de l'enquêteur : L'enquêteur a des idées à priori sur l'enquêté, il a donc tendances à développer son propre schéma interprétatif des réponses en fonction de la perception qu'il a de la personne interrogée. Nous avons essayé de pallier cet inconvénient par la diversification des profils des personnes enquêtées en termes de types de branche d'activité et de modalité de formation.

2.1.2. L'exécution du travail sur le terrain.

La qualité du travail de l'enquêteur est liée aux facteurs suivants :

☞ Choix des personnes à interroger : le choix des personnes à interroger est basé sur des critères préétablis : la profession, la fonction dans la profession (maître d'apprentissage et ouvrier artisan), l'âge des ouvriers artisans. La priorité est donnée aux artisans plutôt jeunes avec une sur-représentation des lauréats de la FP. En effet, le questionnement des lauréats de la FP facilite la comparaison avec d'autres profils de formation. En plus du profil l'âge est un élément important. Plus l'ouvrier artisan a un âge avancé moins la comparaison entre les diverses voies de formation aux métiers (publique, privée, en alternance, sur le tas) sera pertinente, surtout pour les artisans qui ont reçu une formation sur le tas et ceux qui ont reçu une FP objet déjà de plusieurs réformes différentes.

⁸⁷Le *Mkadem* est un agent d'autorité qui contrôle un district particulier dans la ville ou une tribu dans la campagne. Il joue le rôle d'informateur au service des autorités locales. Les *Mkadems* d'un ensemble de tribus et de districts sont sous le contrôle direct d'un autre agent appelé *Chekh*.

☞ La motivation de la personne interrogée : l'enquêteur doit faciliter les réponses en favorisant la communication, en encourageant la personne interrogée. L'objectif est de faciliter la lecture et la compréhension des questions et atténuer la méfiance d'une minorité particulièrement curieuse des artisans qui demandent à lire le questionnaire.

2.2. Codage et traitement des données de l'enquête.

Après la phase de la collecte des données sur le terrain par questionnaire, la deuxième phase qui suit se résume essentiellement dans deux opérations : la première est le codage des données collectées. C'est-à-dire transformer les données en chiffres qui peuvent faciliter leur manipulation analytique. La deuxième phase consiste essentiellement à traiter des données recueillies.

2.2.1. Le codage.

Au niveau de la saisie, nous avons construit quatre bases de données sur Access, deux bases pour chaque type de questionnaire. Une pour les questions fermées et l'autre pour les questions ouvertes. Concernant le codage de la base de données, on a suivi un codage binaire (0,1) de chaque variable. Et vu le nombre de question et la multitude des modalités de réponses, nous avons regroupé les modalités tout en utilisant un codage différent du premier en donnant des chiffres différents à chaque modalité.

On a suivi une méthode de codage par modalité, où à chaque modalité correspond un chiffre allant de 0 à 5 ou 6 selon les items. Ex : dans le cas du non recrutement des ouvriers artisans issus de la modalité de FP formelle, le maître artisan évoque une raison parmi les 4 items codés de 1 à 4.

1 : Mauvaise opinion sur la formation de l'ouvrier artisan ;

2 : Abondance des salariés formés sur le tas (approvisionnement direct du marché du travail).

3 : Faible mobilité.

4 : Petite superficie de l'atelier qui ne supporte pas beaucoup d'ouvriers et d'apprentis.

Pour les questions ouvertes, nous avons procédé à un regroupement des points de vue et des idées convergentes, puis nous avons donné des codes communs aux modalités de réponses qui traduisaient le même sens ou la même idée.

2.2.2. Traitement des données collectées.

Les tris ont permis de révéler des réponses significatives qui n'ont pas fait l'objet d'une reprise dans l'analyse factorielle. C'est le cas des questions relatives aux frais d'inscription dans les écoles privées de formation, aux matières utiles et non utiles à l'exercice du métier.

L'analyse des données est applicable dans les domaines où les problèmes mettent en jeu une masse importante de données et de variables, pour lesquelles les représentations sous forme de tableaux ne permettent pas d'en cerner les principales caractéristiques. Il en va de même pour les représentations sous forme de graphique qui sont le plus souvent impossibles.

La pertinence et l'intérêt de l'analyse multidimensionnelle par rapport à notre étude sont justifiés par l'un des objectifs de la recherche. Cet objectif consiste à vérifier les hypothèses conçues au départ, et qui ont trait au recrutement de différents lauréats de la FP par rapport à ceux de l'apprentissage sur le tas suivant les différents types de profils (des deux acteurs). On a ainsi une typologie des comportements au sein des unités de production artisanales. (Ce que nous allons voir dans cette partie empirique composée de trois chapitres).

Dans son acception actuelle, l'analyse des données recouvre principalement les méthodes d'analyse factorielle et de classification hiérarchique. Ces méthodes s'attachent à réduire les données initiales afin de permettre leur représentation graphique dans un espace de faible dimension. Bien qu'elle soit moins riche, l'information ainsi obtenue est de meilleure qualité, car plus claire que celle délivrée par la représentation initiale des données.

En matière d'analyse factorielle nous avons retenu :

L'analyse de correspondance plus adaptée au traitement des variables qualitatives (présentées sous la forme soit d'un tableau croisant deux variables de cette nature, soit sous celle d'un tableau d'individu *variables qualitatives). Choix fortement présent dans les données collectées par notre enquête.

En fin la méthode de classification est une technique qui consiste à regrouper les observations en classes, de telle sorte que les éléments d'une même classe soient plus proches entre eux qu'un élément quelconque d'une autre classe.

2.3. L'entretien à usage complémentaire : dernière étape de l'enquête empirique.

Le recours à l'entretien sert dans ce cas à contextualiser des résultats obtenus préalablement par questionnaire, observation ou recherche documentaire. « *Les entretiens complémentaires permettent alors l'interprétation de données déjà produites* » (Branchet et Gotaman, 1992, p.47).

Après l'interprétation des axes factoriels qui déterminent les classes de maîtres et d'ouvriers artisans, nous avons fait une autre série d'entretiens complémentaires. Mais cette fois-ci, nous nous sommes adressés aux administrateurs de la FP et de l'artisanat et à quelques maîtres artisans. Nous avons retrouvé des personnes déjà interviewées durant les premiers entretiens. L'objectif est de connaître leurs avis sur les classes d'artisans relevées, sur leurs comportements sur le marché et des explications de quelques contradictions constatées dans les réponses des artisans.

2.4. Les sources d'erreurs dans la réalisation de l'enquête et autres problèmes rencontrés.

Il existe dans notre enquête de nombreuses sources d'erreurs pour les deux types d'enquêtes (qualitative et quantitative):

☞ L'erreur de couverture due à l'écart entre la population visée par l'étude et la base de sondage à partir de laquelle est tiré l'échantillon (nommée aussi erreur de l'échantillonnage).

☞ L'erreur de non-réponse : cette erreur est due soit à la fermeture des ateliers de production au moment de l'enquête, ce qui nous a poussé à revenir une autre fois. D'autres artisans ont refusé de répondre aux questions. Pour la première rencontre, ils disent qu'ils ont d'autres préoccupations à satisfaire. Ils nous ont donné un rendez-vous aléatoire « *c'est mieux de venir demain ou après demain durant la journée et même après...* ». Au jour de la deuxième rencontre, ils se justifient de la même manière, ce qui nous donne une forte raison qu'ils refusent d'être enquêtés.

☞ Les erreurs de mesures provenant des réponses erronées données par les enquêtés. Ces réponses erronées peuvent provenir d'une mauvaise compréhension de la question ou/et de l'incapacité de répondre aux questions⁸⁸.

Quant aux problèmes rencontrés au niveau de l'enquête quantitative, ils sont les suivants :

a) La méfiance des interviewés : comme c'est noté à propos des paramètres de l'entretien exploratoire, la visite d'un étranger utilisant des papiers et des registres, est jugé suspect. C'est en effet, une catégorie socioprofessionnelle peu accoutumée à ce genre d'étude. C'est la raison pour laquelle nous avons traduit le questionnaire en arabe dialectal comme nous l'avons expliqué au début.

b) Le début de la haute saison : la coïncidence de l'enquête avec la haute saison (mois d'avril, juin, juillet, août), saison de tourisme, fêtes et cérémonie... ce qui nous a obligé à choisir

⁸⁸ Surtout pour les ouvriers artisans qui, en raison de la présence du patron de l'unité de production, manifestent une certaine méfiance constatée au travers de la manière de répondre.

des moments convenables pour collecter les réponses (l'enquête commence de 10 heure du matin jusqu'à 20 heure du soir, en travail et en cas de pauses⁸⁹...). En effet, après l'été, pendant le mois de septembre et octobre, le niveau de l'activité est resté en hausse durant la rentrée scolaire et universitaire. Vu les contraintes de temps et les conditions financières de préparation de cette thèse, attendre toute une période de six mois pour entamer l'enquête était une solution non envisageable.

c) La population mère sur laquelle nous avons travaillé présente parfois certaines anomalies relatives aux codes erronés qui ne correspondent pas à l'activité désignée, ou encore parce que les artisans ont changé d'activité ou de local.

d) Il est arrivé que certains patrons refusent de répondre aux questions invoquant le manque de temps ou sous prétexte de confidentialité de certaines informations. Ce qui dissuade les autres ouvriers artisans de nous aider à remplir le questionnaire. Cela a pris du temps supplémentaire pour les convaincre et même de revenir une deuxième fois.

e) En outre, une catégorie d'artisans nous a promis de répondre à notre questionnaire un autre jour. Il nous est arrivé qu'après maintes relances, ces patrons refusent de nous voir par manque de temps et de disponibilité. Parfois, certains artisans disent « n'importe quoi » pour nous faire plaisir. Il nous est même arrivé d'éliminer les questionnaires contenant des réponses trop complaisantes.

f) Le fait d'interroger maîtres et ouvriers artisans travaillant dans le même atelier, risque de biaiser les réponses de l'ouvrier artisan qui parfois imite les réponses du patron. Ce dernier, reste attentif aux réponses de l'ouvrier.

g) Un autre problème rencontré concerne l'investigation auprès des artisans femmes ; certaines ont catégoriquement refusé de nous faire rentrer dans l'atelier, ou même sont restées devant la porte de peur qu'on ne croise la clientèle. En fait les salons de coiffure peuvent être parfois soupçonnés d'être des lieux de rendez-vous galants. Ce qui nous a obligé à expliquer le questionnaire et le laisser pour qu'elles le remplissent librement.

Dans l'enquête qualitative, en plus de la méfiance des artisans, nous avons rencontré d'autres problèmes : le premier concerne l'utilisation du magnétophone. Des acteurs ont souvent refusé l'enregistrement. Parfois l'enregistrement affecte de nouveau les réponses données par les interviewés. D'autres catégories acceptent l'enregistrement, mais commencent à parler de choses d'une manière positive et sans problèmes et de ce fait, ils ne révèlent pas les conflits et les controverses objet de l'étude conventionnaliste.

⁸⁹ Dans la médina, nous n'avons pas enquêté le jour du vendredi car une grande partie des artisans ferment ce jour et travaillent le week-end.

Tous ces problèmes d'ordre culturel expliquent la réticence de certaines catégories d'artisans à s'impliquer dans l'enquête.

L'enjeu de notre enquête était de donner à ces spécificités artisanales toute la place indispensable à la réalisation des objectifs de la recherche et de construire une continuité en particulier entre les catégories de ces mondes professionnels et les signes d'un traitement quantitatifs.

Deux exemples permettent d'expliquer et de prendre en compte le fait que l'utilisation d'un même mot peut avoir plusieurs significations différentes. Dans notre étude, on a utilisé des termes comme « licenciement », « recrutement », « contrat », ... qui ont une signification claire dans le secteur formel et légal, alors qu'ils n'ont pas le même caractère dans le secteur traditionnel ou informel. L'utilisation des mots *mâallem*, *matâallem*, *snayîi*, *amine*, *mathasseb* dans notre étude, n'est pas une invention. Ces noms et appellations relèvent d'une histoire lointaine et connue, ce qui constitue l'une des sources d'originalité de l'étude.

Lorsque le terrain est achevé, l'essentiel de notre travail consiste à vérifier la qualité du codage des réponses aux questions fermées et celui des réponses aux questions ouvertes. Le but est d'aboutir à des données numériques établies de manière aussi homogène que possible.

La réussite d'une enquête sur le terrain dépend en premier lieu de la concordance entre l'objet, la problématique de l'étude et la formulation des questions. « *Il ne suffit pas de disposer d'un bon échantillon pour qu'une enquête soit placée sur de rails solides. Il convient aussi que le questionnaire soit correctement établi* » (Mouriaux, 1979, p.18). Ainsi le fait de s'appuyer sur l'EC nécessitant des précautions particulières au niveau de la méthodologie. En effet, lors des entretiens, les points de divergences, les conflits et les points relatifs à la construction des compétences... devaient être soigneusement prises en compte.

L'enquête exploratoire a permis, d'une part, de construire un ensemble d'indicateurs afin de faciliter la compréhension des variables, et de pouvoir par la suite, confronter des hypothèses centrales de la recherche, à savoir les sources de tension et de conflit qui déterminent les comportements des chefs d'entreprises artisanales face aux différents profils de formation sur le marché (la FP publique et privée, l'apprentissage professionnel et l'apprentissage sur le tas). Cela a permis de formuler des hypothèses sur les déterminants des comportements des employeurs face à chaque type de formation. En outre, cela nous permettait d'avoir une idée plus précise des conditions de travail liées à chaque type d'entreprises (aussi selon les caractéristiques de l'entreprise, la taille.. et le profil de son dirigeant, son âge, son diplôme et son niveau d'étude...). En outre, cette pré -étude nous a permis de révéler une autre dimension importante, relative aux

institutions sociopolitiques du marché ; à ce titre, nous avons retenu *l'amine* comme principale institution du marché du travail artisanal.

Il reste – et nous y reviendrons – que la taille de nos échantillons est limitée et soulève donc des problèmes de représentativité au regard de la pluralité des modalités de formation professionnelle.

Chapitre 4 : Un artisanat, des artisanats : types d'entreprises, compétences et marché du travail.

Après avoir exposé les fondements théoriques de chaque modalité de formation dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech et après avoir détaillé les différents aspects méthodologiques de notre recherche, nous poursuivons dans le présent chapitre une présentation des résultats obtenus au sein des unités de production des deux branches d'activité choisies. Le constat établi sera enrichi d'une analyse plus ou moins approfondie rendue possible grâce aux informations recueillies à partir des entretiens réalisés durant la phase de pré-enquête et des tests des classifications obtenues.

Ce présent chapitre contient, de ce fait, deux sections relatives chacune à deux types d'analyse : la première section décrit les caractéristiques des entreprises et des dirigeants. Quels résultats tire-t-on des regroupements de différentes variables ? Quelles sont les raisons du choix des différentes modalités de formation et quels sont les facteurs explicatifs des points de vue sur le

recrutement des diverses catégories d'ouvriers artisans des deux branches d'activité (coupe- couture et coiffure)? Nous allons aborder ces questions en s'outillant de l'analyse factorielle.

La deuxième section, quant à elle, est relative à l'analyse typologique. Comment se distinguent les différents groupements d'acteurs qui forment chaque classe d'artisans ? En se basant sur les comportements de ces chefs d'entreprise, on peut s'interroger sur ce que peuvent être les « mondes conventionnels » des différents groupes constitués sur la base de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leurs critères de recrutement, de leurs jugements sur les trois voies de formation...?

Section 1. Interprétation des résultats de l'enquête auprès des maîtres d'apprentissage (ou des patrons).

Dans une perspective conventionnaliste, l'objectif central de l'analyse des comportements et de la CAM était de passer de choix individuels à la construction de catégories d'artisans révélatrices des conventions qui organisent le fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs d'activité retenus. En effet, « *les économies de la grandeurs* » nous enseignent que les individus, face à un même enjeu social ou économique, mobilisent des justifications différentes pour défendre leur point de vue ou argumenter leur comportement. La classification et la constitution des groupes dont les comportements présentent une certaine homogénéité permettent de mettre en évidence les différentes conventions en vigueur. Le traitement simultané de variables susceptibles de révéler les différentes conventions peut réaliser ce passage de l'individu au groupe socioprofessionnel.

Nous allons présenter dans un premier point des éléments d'identification de l'échantillon en question. Dans un deuxième point, on analysera les résultats de l'analyse factorielle.

1. Présentation des caractéristiques des maîtres artisans : une brève identification de l'échantillon.

Avant de passer à l'analyse factorielle, il est utile de présenter et de mettre en relief les principales caractéristiques sociodémographiques des patrons dans l'exercice du métier, par exemples : quelle est la représentation des deux sexes selon les modalités de formation des maîtres artisans ? Quel type de relations s'établit entre le niveau d'étude et la modalité de formation ?

Notre échantillon est composé de 74 maîtres artisans issus de l'apprentissage sur le tas, 65 issus de la FP privée et 16 issus de la FP publique (Pour plus de détails sur la base de données voir encadré 23).

Le sexe masculin est largement prédominant (127 artisans), il présente 81,9 % de l'ensemble de l'échantillon. Le sexe féminin ne représente qu'un pourcentage de 18,1 % (28 personnes).

Les objectifs de l'échantillonnage étaient d'avoir une répartition équilibrée entre les deux branches d'activité choisies, telle la méthodologie suivie au début de l'enquête. 78 ateliers ont été choisis de la branche d'activité coupe et couture et 77 salons de la coiffure.

La prépondérance du sexe masculin dans les trois modalités de formation peut être expliquée par la grande liberté laissée aux jeunes garçons dans le choix de leur formation. Dans une société au mode de vie patriarcal⁹⁰ ; les garçons sont encore souvent considérés comme la principale source de richesse de la famille. Le droit des filles de travailler reste suspendu à l'accord du père, ce qui limite d'autant leur accès à l'apprentissage sur le tas (surtout à domicile). La liberté des femmes sur le marché du travail reste attachée au niveau culturel de leur famille malgré les développements récents de la société marocaine. La deuxième explication peut être donnée par le développement récent du système de FP privée (surtout dans la branche de la coiffure où il date les années 90). Le plus grand accès des femmes au marché du travail explique en grande part le pourcentage élevé du sexe féminin dans la formation privée (32,3%), par rapport aux autres modalités de formation. (Pour plus d'information sur la répartition voir annexe 6a).

Encadré n°23 : Fiche technique de l'enquête et blocs du questionnaire objet de l'analyse.

⁹⁰ « La famille patriarcale chez Hicham Charabi, constitue l'origine de la nouvelle organisation patriarcale imposée aux sociétés arabes par les réformes modernes. Malgré les changements historiques, ce patriarcat particulier est répandu – utilitaire basé sur l'obéissance au seul gestionnaire pivot à l'image centrale du père- dans les sociétés et les peuples qui étaient sous l'empire ottoman jusqu'à l'époque des organisations modernes. Pour l'auteur, ce patriarcat est le revers négatif de la modernité. ... Au niveau social, les relations verticales dominent les relations horizontales qui incarnent l'égalité et la parité. ... Selon Charabi, l'image du père de la famille est le centre de relations humaines. L'incarnation de cette structure légitime le pouvoir du père, frère, chef du tribut, militants nationaux...et de ce fait, on aura une configuration globale des petites structures où on trouve le « moi » social de la nouvelle organisation patriarcale. Le point commun entre mon point de vue (de l'auteur) et celui de CHARABI, concernant en particulier les relations entre le père et le fils dans la société, les traditions et les habitudes familiales jouent un rôle important dans la création d'un « commun accord » et dans son dynamisme.». pp.17-18 A.Hammodi, *Achaikho wa almourid**: le contexte culturel dans les sociétés arabes modernes, 2000 2^{ème} édition Maison Toubkal. (*Acheikh notion utilisée par l'auteur pour désigner celui qui gère une *Zaouia*, anciens centres de culte, ils jouent des rôles religieux, économiques et politiques. *Almourid* est la personne qui accepte et transmet les ordres d'*acheikh* au niveau de chaque tribut et région). Et même les transformations durant les 50 dernières années qui ont touché le modèle familial traditionnel patriarcal, caractérisé par la concentration de l'autorité du père, chef de famille, sur les femmes et les enfants, certains traits de ce modèle gardent toutefois une certaine continuité (**Rapport du cinquantenaire**, 2006).

Dans cette partie, nous avons analysé les résultats de l'enquête qui porte sur 155 entreprises. Le questionnaire est adressé au patron d'entreprise. Trois profils se présentent : patrons lauréats de la FP privée ou publique et patrons ayant appris le métier sur le tas.

Le questionnaire des maîtres artisans est composé de deux parties, chacune traite un volet spécifique et différent de la première.

La partie 1 traite l'apprentissage sur le tas et des raisons qui montrent les jugements comparatifs entre les différentes modalités de formation. Par ailleurs, cette partie abrite plusieurs blocs de variables :

- Identification des maîtres d'apprentissage / patrons (branche d'activité, sexe, âge, niveau d'étude, niveau en formation...)

- Taille de l'entreprise et ancienneté dans l'apprentissage sur le tas.

- Raisons d'embauche d'apprentis en apprentissage.

- Raisons d'embauche des apprentis formés dans l'entreprise versus embauchés d'anciens apprentis formés dans d'autres entreprises.

- Etude comparative entre les raisons de recrutement des lauréats de différentes modalités de formation sur le marché du travail (formation publique résidentielle et par apprentissage professionnel, FP privée).

La partie 2 se focalise sur l'appréciation des patrons à l'égard de la formation par apprentissage professionnel comme modalité de formation concurrente à l'apprentissage sur le tas. De la même façon, cette modalité est composée de quelques blocs de variables du questionnaire :

- Identification des maîtres d'apprentissage / patrons (branche d'activité, sexe, âge, niveau de formation...);

- Taille de l'entreprise, Ancienneté dans la formation ;

- Raisons de l'acceptation des apprentis de la délégation de l'artisanat ;

- Conditions de formation et de suivi.

L'analyse des résultats de cette partie du questionnaire a révélé que les résultats n'étant pas significatifs à cause de la faible représentativité des effectifs concernés, d'où l'obligation de ne pas les prendre comme objet de notre analyse.

Les variables privilégiées par les deux parties sont : la branche d'activité, le sexe, l'âge, l'ancienneté dans l'exercice du métier, les raisons d'embaucher des apprentis, les raisons de recruter ou non des lauréats de la FP privée et publique, les sources de recrutement, le rôle des institutions sociopolitiques dans le secteur de l'artisanat.

2. Analyse factorielle de la population des maîtres artisans : états des lieux et facteurs explicatifs.

Comme nous avons pu le voir précédemment, l'économie des conventions nous enseigne que le comportement des individus est pris dans un contexte collectif. L'action individuelle devient partie intégrante de l'action collective. On va essayer de montrer les justifications de chaque groupe d'acteurs (maîtres artisans dans notre exemple) face à différents repères ou variables, qui simultanément peuvent expliquer tel ou tel comportement des maîtres artisans sur le marché du

travail. En faisant référence, si nécessaire, aux éléments de la partie qualitative pour appuyer notre analyse, l'objectif est de comprendre les ressorts de l'action de chaque acteur.

2.1. Deux types de patronat artisanal : une « segmentation conventionnaliste » (Axe 1).

Cet axe est notamment structuré par des variables qui font référence aux différentes grandeurs expliquant la construction sociale de ces métiers artisanaux via la logique de choix en matière de recrutement et de formation de la main d'oeuvre (La composition de chaque axe et les modalités de chaque variable selon les valeurs test sont exposées en annexe 7.a (axe factoriel (1), classes typologiques (2) et arbre hiérarchique (3), ainsi qu'une clé de lecture du questionnaire en annexe 8(a)).

Le premier axe permet de distinguer entre deux types d'artisans selon le caractère formel de leur formation. **Le premier type** regroupe principalement des tailleurs insérés dans la tradition du métier (Grand carré à gauche du graphique). En effet, ces chefs des unités ayant une formation par apprentissage traditionnel ou sur le tas exercent majoritairement les métiers de textile. Ils se caractérisent par un faible niveau d'étude ne dépassant pas l'école coranique ou même le niveau de l'école primaire. Généralement, ce sont des fils d'anciens patrons qui quittent l'école pour apprendre le métier ou parfois reprendre l'activité de leurs aînés. Au-delà, dans cette même catégorie, on trouve des patrons qui ont passé une à trois années d'apprentissage et même quatre à six années. On peut donner deux explications : premièrement, une longue période d'apprentissage prouve qu'en l'absence de connaissances de base, apprendre le métier du textile nécessite une longue période de formation sur le tas. En outre, les faibles connaissances scolaires de base alourdissent l'apprentissage du métier, alors que le niveau élevé de connaissances scolaires le faciliterait. Cela est vrai pour la coupe et la couture, un métier nécessitant des calculs et des prises de mesures. Deuxièmement, une longue période d'apprentissage qui dépasse six ans, montre que l'apprenti est appelé à exercer d'autres travaux au sein de l'atelier qui vont bien au delà de l'objectif de l'apprentissage, comme exemple : travaux de ménage et de nettoyage de l'atelier, arrangement des matériaux, courses⁹¹...

L'ancienneté dans l'emploi d'ouvrier artisan est de six à neuf ans et même plus de neuf ans. Dans la phase de maître artisan, on trouve que les chefs d'unités de production ont passé plus de neuf ans dans l'exercice de l'activité. Le passage de l'apprenti par deux longues phases de formation et d'exercice professionnel avant d'être un « patron » aura un effet sur l'âge moyen de ce

⁹¹ Lors de l'enquête qualitative, des artisans nous invitent à boire du thé et généralement le patron demande à l'apprenti de le préparer. Dans les ateliers où il n'y a pas d'apprentis c'est à l'ouvrier artisan qu'il est demandé de le préparer.

dernier. En l'occurrence, l'analyse montre que les artisans appartenant à cette catégorie sont âgés d'au moins 41 ans, ce que l'on peut le qualifier d'âge professionnel avancé.

En ce qui concerne l'embauche des ouvriers artisans, les maîtres artisans appartenant à cette catégorie n'embauchent pas d'individus diplômés de la FP structurée : primo, parce qu'ils ont une mauvaise opinion sur la formation formelle (publique et privée). Ces patrons ont forgé, à partir de l'expérience passée, une mauvaise opinion sur la FP formelle. Secundo, ils considèrent l'apprentissage sur le tas comme un moyen d'approvisionnement en main d'œuvre. En revanche, on trouve chez eux un nombre important d'apprentis sur le tas qui dépasse en moyenne deux jeunes apprentis par entreprise. Par ailleurs, ils n'exigent pas de diplômes professionnels. Ils considèrent que le diplôme n'a pas de valeur sur le marché du travail. Ils avancent les deux explications suivantes : en premier lieu, la maîtrise du métier compte plus que l'obtention du diplôme. *« Dans le domaine du travail, l'assertion « Mon savoir est meilleur que le tien » sert toujours, en première et dernière instance, à justifier le statut de maître et de patron. A un niveau plus général, elle oppose à l'image sociale de l'échec accolée à ceux qui n'ont pas progressé par les études, celle d'une certaine 'réussite' dont la maîtrise technique constitue la pierre angulaire. Il ne saurait donc être question, pour les employeurs, de reconnaître concrètement la valeur des études et des diplômes. »* (Gérard, 2005, p.180).

De ce fait, pour ces artisans, avoir un ouvrier artisan maîtrisant le métier vaut mieux en toute circonstance qu'un diplômé de la FP formelle. En deuxième lieu, le diplôme a une valeur amoindrie par la fausse qualité de la formation ; le diplôme ne garantit pas les compétences professionnelles sur le marché du travail. Ainsi cette catégorie des patrons exige seulement aux nouveaux recrutés le fait de savoir compter, lire et écrire, comme niveau suffisant pour exercer le métier. De même, ils avancent que le diplôme n'a qu'une valeur administrative puisque il donne l'autorisation de créer, facilement, un atelier de production.

Le deuxième type se compose des maîtres artisans de la coiffure, femmes disposant d'une FP structurée et reconnue et d'un bon niveau d'éducation ; elles incarnent une nouvelle manière d'exercer le métier. Elles sont très majoritairement âgées de 20 à 30 ans. Donc on peut qualifier cette catégorie de jeunes artisans (Grand carré à droit du graphique).

La FP privée ou publique exige un niveau d'étude moyen ou élevé. Au début du travail dans la dite branche d'activité, ces artisans n'ont passé préalablement aucune année en apprentissage du métier. Ce constat est logique puisque, comme il est noté en haut, ces artisans sont des lauréats de la FP formelle. Ce qui montre une très forte articulation formation initiale –emploi.

Par contre, en tant qu'ouvrier artisan, ils ont un à trois ans d'ancienneté, avant d'accéder à la position de maître artisan, elle –même d'une durée moyenne de 1 à 6ans. Les entreprises dirigées par ces patrons, emploient des ouvriers artisans diplômés de la FP structurée. Or, pendant cette année (moment de l'enquête), on constate qu'ils n'ont aucun apprenti en phase d'apprentissage.

En fait, ce choix est cohérent avec leurs exigences professionnelles. Lors des recrutements, ces patrons exigent un diplôme de la FP privée ou publique assorti d'autres exigences (bonne moralité, sérieux, gentillesse, servitude...). Dans cette perspective de recrutement de lauréates de la FP privée et publique, avoir une bonne réputation est censé leur garantir à la fois l'apport souhaité en compétence et la satisfaction de leurs exigences morales.

Ainsi en atteste une coiffeuse lauréate de la formation privée :

« La fille qui travaille dans le salon est de bonne moralité « bant ennass », le salon a une bonne réputation dans le quartier... je n'accepte pas les filles de la rue. D'ailleurs, je n'accepte pas de fille sans les connaître. ... La clientèle est formée de femmes respectées et mariées « âyalat errajala » leurs maris n'acceptent pas d'entendre de mauvaises choses sur le salon.

... un jour, quand j'étais jeune, je suis allée chez une coiffeuse d'un autre quartier, quand je suis rentrée j'ai trouvé de la bière sur la table, et la fumée partout dans le salon. C'est la première et la dernière fois que je visite ce salon ». (Entretien n°26).

Vis-à-vis de ces exigences, ces patrons attribuent une haute valeur au diplôme sur le marché du travail. Selon cette catégorie, le diplôme permet d'avoir un poste de travail dans une société publique ou privée, ainsi qu'il valorise l'accès à un atelier de production. De la même manière, la détention d'un diplôme valorise la FP formelle (privée/publique) et véhicule une meilleure idée sur la qualité de la FP reçue. Cette catégorie de maîtres artisans a donc une préférence nette pour la FP formelle.

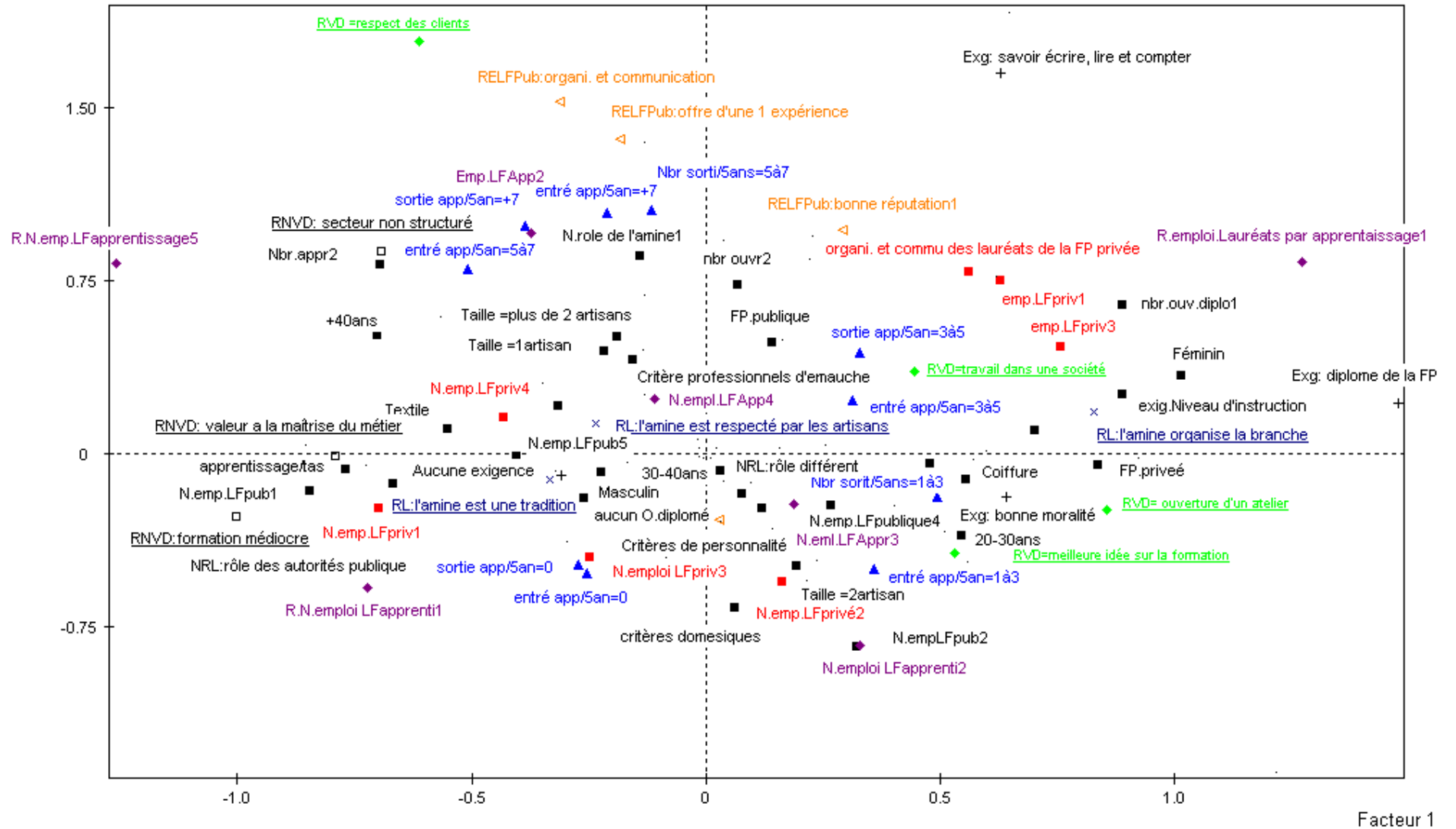
Cet exemple dénote d'une diffusion de la convention professionnelle véhiculée par les patrons eux-mêmes lauréats de la FP formelle, avec tout ce qu'elle apporte en termes de nouveauté instrumentale, de procédures ; tout a fait différente de ce qui apporte la formation traditionnelle. De la même manière, le profil de formation de ces patrons a un effet tangible sur leurs choix notamment de recrutement. Ce qui renforce encore l'hypothèse d'une diffusion croissante, dans l'avenir, de la convention professionnelle.

La figure 1. décrit la dispersion des 155 observations selon les deux premiers axes.

Figure 1. Présentation graphique des résultats de l'analyse factorielle des données des maîtres artisans.

- ◆ RVD : Raison de la valeur de diplôme sur le marché du travail.
- ◆ RNVD : raison de la non valeur au diplôme.
- VD : Valeur du diplôme sur le marché du travail.
- × RL : Raison du rôle de l'amine.
- + TE : Type d'exigence au recrutement.
- ◁ RELFPR : Raison d'emploi des lauréats de la FP publique résidentielle
- ▷ RNELFPR : Raison d'emploi des lauréats de la FP publique résidentielle
- RELFPV : Raison d'emploi des lauréats de la FP privée
- RNELFPV : Raison d'emploi des lauréats de la FP privée
- ▲ TE : Turnover par Entrée d'apprentis à l'entreprise
- ▲ TS : Turnover par Sortie des apprentis de l'entreprise

Facteur 2



A titre de conclusion provisoire, on peut dire chaque catégorie de patrons est davantage ouverte aux ouvriers artisans présentant les mêmes qualités professionnelles qu'eux mêmes. Les patrons (maîtres d'apprentissage) diplômés de la FP (publique / privée) embauchent avant tout des ouvriers diplômés pour l'exercice du métier. Par conséquent, pour cette catégorie, le diplôme véhicule une représentation positive des connaissances professionnelles formelles. Par contre, la deuxième catégorie de patrons ayant reçu une formation traditionnelle n'embauche que des ouvriers artisans ayant appris le métier par la formation sur le tas. En outre, cette catégorie donne plus d'importance à la maîtrise effective du métier qu'à l'obtention préalable d'un diplôme de formation professionnelle, considéré sans valeur productive ou de signalement professionnel sur le marché du travail.

Ainsi cet axe dégagerait deux conventions opposées : une convention à prédominance professionnelle qui donne de l'importance au diplôme de la formation formelle (surtout s'il est préparé, ce qui est le cas majoritaire, en apprentissage organisé), avec des exigences techniques et un niveau d'étude relativement élevé par rapport à l'autre catégorie. Les patrons appartenant à cette catégorie emploient des ouvriers diplômés de la formation formelle.

La deuxième convention est domestique. Les patrons appartenant à « cette cité » font référence à l'apprentissage sur le tas comme moyen de maîtrise du métier et de transmission de la dextérité manuelle qui, en même temps, est le signal permettant de valoriser le travail de l'ouvrier artisan sur le marché. Pour cette catégorie, le diplôme n'a pas de valeur sur ce marché car il ne véhicule pas une meilleure qualité des compétences productives, d'autant plus que les chefs des unités ont une mauvaise opinion sur la formation formelle.

Le tableau qui suit résume les choix et les caractéristiques de ces deux types de maîtres artisans.

Tableau 39. Caractéristiques majoritaires des deux sous -populations de maîtres artisans.

Variabes étudiées.	Premier type : artisans de la tradition	Deuxième type : artisans « professionnels »
Type de formation	Traditionnelle	Formelle
Branche d'activité	Textile	Coiffure
Sexe	Masculin	Féminin
Age	41 et plus	20 à 30
Ancienneté dans l'apprentissage	Plus de trois ans	Aucune
Type de formation des ouvriers artisans recrutés.	Apprentissage sur le tas.	Formation structurée
Attribution d'une valeur au diplôme.	Très faible (ces artisans privilégient la dextérité manuelle).	Haute valeur du diplôme

2.2. Usage différencié de l'apprentissage sur le tas : usage domestique versus usage marchand. (Axe. 2)

Le deuxième axe révèle une certaine différenciation conventionnelle au sein d'un même groupes d'artisans. En effet, on va dégager les raisons très clivées pour lesquelles les acteurs utilisent l'apprentissage sur le tas - a priori grandeur domestique- comme moyen d'approvisionnement en main d'œuvre. Pour cela, on s'interroge sur la nature de l'activité, les caractéristiques des entreprises, et par la suite sur les raisons qui fondent le recours à l'apprentissage sur le tas.

En effet, le **premier pôle** est composé des entreprises, dont la taille est de plus de deux artisans. En plus d'un seul apprenti sur le tas, l'effectif des ouvriers ne fait qu'un seul salarié (Petit carré en bas à droit du graphique).

Ce sont des maîtres artisans des deux branches d'activités avec une forte présence de jeunes artisans du sexe masculin. Les mouvements des entrées et des sorties des apprentis sur cinq ans sont faibles. Les entrées concernent en moyenne un seul apprenti en apprentissage sur le tas, alors que le nombre des sorties est faible. Il est à remarquer qu'aucun apprenti n'a quitté l'entreprise. Ce qui montre que ces apprentis, lorsqu'ils maîtrisent le métier, deviennent des ouvriers artisans et travaillent dans la même entreprise. Cela s'explique primo, par un processus d'intégration interne des apprentis au sein de leur entreprise, et secundo, par le recours de cette catégorie de maîtres artisans aux apprentis formés dans la même entreprise, recours motivé par une recherche

d'adéquation en termes de compétences acquises durant la phase d'apprentissage par le même maître artisan. Ce phénomène caractérise plus les ateliers gérés par des patrons issus de l'apprentissage sur le tas que d'autres modalités formelles. Ce qu'atteste la déclaration suivante d'un artisan :

« ... quelqu'un que t'as formé toi-même, n'est pas comme d'autre venu de chez un autre tailleur. Ton apprenti sait bien ta méthode de travail, de comportement avec les clients. Il sait tout. ...toi tu maîtrises telle méthode de coupe que tout le monde l'apprécie, si tu fait rentrer un autre ouvrier d'ailleurs, qui maîtrise une autre méthode de travail, peut être les clients ne vont pas l'apprécier et vont te laisser. Donc il va te faire perdre les clients.... » (Entretien n° 24).

Les critères d'embauche mobilisés par les patrons sont d'ordre domestique (famille, proximité, recommandation d'une personne...) mais aussi d'ordre divers (respect de rendez vous et du temps, forte personnalité, sérieux...). Ces critères peuvent être renforcés par la source d'embauche mobilisée par ce groupe que sont la famille, la proximité, le réseau des amis...

Par contre, les artisans appartenant à cette catégorie n'embauchent pas des lauréats de la FP privée ainsi que ceux de la formation publique (par apprentissage professionnel ou résidentielle), à cause d'une faible mobilité de ces derniers ainsi que le marché du travail traditionnel fournit des ouvriers sur le tas. Cela renforce, en fait, l'idée de l'approvisionnement en main d'œuvre à partir du marché interne d'apprentissage. En effet, ce groupe de patrons fait référence aux ouvriers artisans de la formation traditionnelle (apprentissage sur le tas) comme moyen d'approvisionnement en main d'œuvre.

La limitation des entrées et des sorties en apprentissage et le non recours aux lauréats de la formation formelle révèle un phénomène d'intégration interne et de stabilisation des apprentis dans la même entreprise.

Le deuxième type, situé au grand carré en haut, est composé d'entreprises qui ne comptent soit qu'un artisan, soit des entreprises avec un effectif permanent de plus de trois artisans. Ces entreprises appartiennent aux deux branches d'activités. Les deux sexes (masculin et féminin) y sont représentés.

En outre, le mouvement des apprentis est fort. En effet, le nombre d'entrées d'apprentis durant les cinq dernières années est en moyenne de trois ou même quatre. Tandis que le nombre de sorties s'est étalé entre deux et quatre apprentis quittant l'unité de production.

Quant au nombre d'apprentis en apprentissage du métier lors de l'année d'enquête, il est de deux apprentis jusqu'à trois apprentis en moyenne.

Les raisons du licenciement de ces apprentis tiennent à la non obéissance au travail et aussi à des comportements jugés inacceptables (tricherie, effort minime et faible capacité au travail, délinquance, immoralité...). En même temps, ces entreprises sont confrontées aux démissions croissantes des apprentis. Les raisons de ces démissions, telles qu'elles sont rapportées par les patrons, se résument à l'insatisfaction à l'égard du travail, aux conditions de travail qui ne favorisent pas l'intégration. Elles tiennent aussi à des problèmes relationnels avec le patron (suite à une demande d'augmentation du revenu ou d'autre type de désaccord entre les deux protagonistes). La troisième raison qui pousse les apprentis à quitter l'unité de production, tient à une offre de travail provenant d'un autre atelier de production. L'exercice du métier pendant une longue période d'apprentissage donne à ces apprentis une certaine confiance en eux quant à leur maîtrise du métier ; ce qui favorise leur mobilité vers d'autres entreprises qui offrent des avantages et de meilleures conditions du travail.

Lorsqu'ils embauchent des ouvriers artisans, les chefs des unités avancent comme critères d'embauche des variables professionnelles (Diplôme, expérience professionnelle, ...). Par conséquent, ces patrons recrutent des lauréats de la FP publique et privée.

Ces modalités de formation sont porteuses à leurs yeux d'un signal de la qualité des ouvriers en termes d'organisation au travail et de communication (avec les collègues au travail et avec les clients) mais ils ne le font qu'à la condition que ces lauréats aient fait la preuve de leur dextérité manuelle élevée.

De même en ce qui concerne la troisième modalité de formation- par apprentissage professionnel-, les chefs d'atelier avancent que les diplômés de cette modalité disposent d'une dextérité et technicité attestée par des stages pratiques aux yeux de ces employeurs.

La candidature spontanée constitue, de ce fait, la principale source d'embauche de cette catégorie.

Au total, ce groupe présente l'exemple d'une catégorie d'artisans qui recourent à l'apprentissage sur le tas pour exercer différentes tâches de production peu qualifiées. Le fort mouvement des entrées et des sorties des apprentis témoigne de ce phénomène. Cependant, cette logique n'exclut pas le recours au marché professionnel formel comme moyen d'approvisionnement en main d'œuvre qualifiée que l'on cherche à fidéliser. Ces patrons préfèrent alors les lauréats de la FP à ceux de l'apprentissage sur le tas.

A titre de conclusion, l'analyse de cet axe montre que les deux groupes recourent à l'apprentissage sur le tas comme moyen d'approvisionnement en main d'œuvre mais pour des raisons différentes qui se traduisent dans les critères de recrutement des ouvriers artisans. Le

premier groupe considère que l'apprentissage sur le tas est le seul moyen efficace quant à la maîtrise du métier et quant à l'approvisionnement en main d'oeuvre. « *'La survalorisation' des savoirs pratiques par les maîtres apparaît ainsi comme un système de justification : dans leur système de représentations et dans leurs discours, ces savoirs constituent l'ossature d'un dispositif de conservation de leur capital et de préservation du pouvoir détenu dans l'atelier* » (**Gérard**, 2005, p.182).

Dans ces entreprises, le travail se fait, principalement, à l'aide des apprentis formés sur le tas. Lorsqu'ils maîtrisent le métier, ces anciens apprentis deviennent des ouvriers artisans de la même entreprise. Ainsi la main d'œuvre est constituée uniquement par la promotion interne des anciens apprentis formés sur le tas. En effet, la longue période de formation ne porte pas sur le métier seulement. C'est une préparation à une phase d'adéquation en termes d'exigence de chef de l'entreprise, compte tenu du positionnement sur le marché (la clientèle, la notoriété basée sur la qualité du produit au de service ...) et de la qualité du service que l'apprenti doit être porteur pour devenir légitimement ouvrier artisan. Ainsi ce groupe montre la formation d'un rapport social entre patron et apprenti qui garantit une continuation de la relation de travail au sein de l'atelier. L'apprenti qui deviendra un ouvrier artisan accepte facilement les différentes règles et relations à l'intérieur de l'atelier.

Le deuxième groupe est constitué de maîtres artisans issus de modalités diverses de formation. Ils font recours à l'apprentissage sur le tas comme supplétifs à l'exercice du métier (rotation). À l'embauche, ils ne recrutent pas les anciens apprentis du même atelier mais des lauréats de la FP formelle. Ce qui recouvre deux raisons : leur incapacité à fidéliser les apprentis qui ont acquis une bonne professionnalisation ; leur gestion opportuniste des apprentis comme main d'œuvre bon marché. Ce mouvement des entrées et sorties en apprentissage sur le tas caractérise les entreprises qui privilégient un capital professionnel non spécifique. Cela pourrait illustrer ce que O. Williamson considère en un marché interne spot où les relations peuvent être rompues à l'initiative de l'un ou de l'autre protagoniste (**Williamson**, 1985, p.245), ce qui fait qu'aucun des protagonistes de la même unité de production n'a intérêt à stabiliser la relation salariale (**Verdier**, 2001).

En effet, la majorité des apprentis, une fois la maîtrise du métier acquise, quitte l'entreprise pour travailler dans d'autres ateliers qui donnent plus d'avantages (en argent et en nature). Le départ n'induit pas de pertes de productivité puisque le marché du travail offre toujours d'apprentis. En deuxième plan apparaît le fait que les apprentis ne jouissent pas complètement de la reconnaissance de leurs droits (salaire, contrat de travail...). Au sein de ces mêmes marchés

internes artisanaux, apparaît une segmentation entre des emplois secondaires (alimentés par les apprentis sur le tas) et des emplois primaires alimentés par la formation structurée.

Le tableau suivant résume les caractéristiques des deux groupes d'artisans.

Tableau 40. Caractéristiques des deux groupes de maîtres artisans selon la qualité de la main-d'œuvre et les mouvements d'entrée et de sortie en apprentissage.

Variables de recrutement.	Groupe 1 : segment secondaire.	Groupe 2 : segment primaire.
Mouvement des entrées en apprentissage sur le tas.	Faible	Fort
Mouvement des sorties en apprentissage sur le tas.	Faible	Fort
Mains-d'œuvre	Ouvriers sur le tas.	Lauréats de la FP (publique et privée).
Type de marché	Marché interne domestique	Marché interne spot

2.3. Rôle des institutions socio-politiques dans le secteur de l'artisanat à Marrakech entre modernité et tradition (Axe 3).

La modernisation du secteur, par l'introduction des institutions publiques et l'élargissement de leur champ d'intervention a introduit une restriction des rôles des institutions traditionnelles.

Cet axe oppose deux types de maîtres artisans. Le **premier pôle** est composé d'artisans plutôt jeunes de 20 à 30 ans exerçant dans le métier de la coiffure et possédant un niveau d'étude élevé (collège) par rapport au niveau d'étude moyen dans le secteur de l'artisanat. En fait ces artisans considèrent *l'amine* comme une institution qui n'a plus de légitimité dans le secteur de l'artisanat à cause de la multitude des ateliers artisanaux difficile à gérer. En effet, auparavant, dans la ville de Marrakech, *l'amine* gérait les ateliers qui sont concentrés à la Médina. Il connaissait les artisans en personne ce qui lui conférait une certaine respectabilité, en même temps lui facilitait le contrôle des activités artisanales. Aujourd'hui, avec l'élargissement de la ville et le développement d'autres spécialités à l'intérieur des activités artisanales, ce contrôle devient difficile à exercer. Il en résulte une certaine négligence (respect de la qualité, de l'organisation de l'apprentissage des apprentis, respect des règles de voisinage...) qui affaiblit la crédibilité de *l'amine*. Une deuxième raison avancée tient à la transformation du rôle de *l'amine*. Il avait comme fonction la protection et la représentation des artisans de la branche d'activité auprès de l'administration publique. Aujourd'hui, cette fonction se trouve forcément changée puisque *l'amine* se voit doté d'un statut administratif.

Force est de constater que ces chefs d'unités, ayant un profil de formation formelle, sont opposés à la poursuite du rôle joué par les institutions sociopolitiques traditionnelles.

Le deuxième pôle est composé de patrons qui sont favorables à la continuation d'un rôle actif joué par les institutions traditionnelles.

Ces patrons essentiellement de la branche d'activité du textile, ayant un niveau d'étude élevé (niveau lycée et plus) et appartenant à des intervalles d'âge varié (de 30 à 40 et de plus de 41 ans), considèrent que *l'amine* facilite l'organisation de la branche et que son intervention permet d'éviter le recours aux autorités publiques (police, autorités provinciales, tribunal...). En plus, il est respecté par les artisans; c'est l'une des composantes de la tradition du secteur de l'artisanat marocain qu'il faut donc conserver.

Ce troisième axe révèle donc deux attitudes différentes au sein des maîtres artisans à l'égard des institutions. Le premier est composé de jeunes optant pour une modernité des institutions régulant le secteur et prônant une rupture totale avec les héritages du passé.

Le deuxième groupe reste fidèle et attaché aux pratiques des institutions traditionnelles. Ces artisans considèrent *l'amine* comme un capital institutionnel qu'il faut conserver. Car il est susceptible de préserver leur autonomie vis-à-vis des institutions politiques.

En premier lieu on peut considérer que l'emploi des lauréats de la formation formelle versus le recours à l'apprentissage, les types d'exigences en matière de recrutement et d'apprentissage, la valeur du diplôme sur le marché du travail et le rôle reconnu aux institutions traditionnelles jouent comme des critères de démarcation entre deux conventions de référence. L'une « professionnelle »⁹² est synonyme d'une certaine modernité du secteur, basée sur la FP formelle et sur le rôle actif des institutions modernes (autorités locales, institutions politiques de bonne gouvernance, tribunaux...). L'autre convention est domestique. Elle s'explique d'abord par l'attachement à l'apprentissage sur le tas comme type de formation dominant dans l'artisanat. De même, elle attribue une grande importance à *l'amine*, institution active dans le secteur.

⁹² Elle comporte des éléments qui renvoient à une convention de nature industrielle – référence, par exemple, à des grilles de niveaux de formation et d'emploi -, ce qui est logique compte tenu du caractère hybride de la convention professionnelle : par extension, on assimile pour l'instant à cette celle-ci la valeur reconnue aux diplômés de la formation professionnelle résidentielle pour deux raisons compte tenu de la volonté commune de ces artisans de se démarquer de la convention domestique amis on verra plus loin qu'il importe d'affiner cette caractérisation car les raisons qui motivent le recours à une formation « structurée » sont diverses , selon notamment la nature de celle-ci (publique / privée, résidentielle / par apprentissage organisé).

L'analyse des trois axes montre la présence claire et validée de deux catégories de maîtres d'apprentissage :

Tableau n°41. Caractéristiques des deux groupes de maîtres artisans selon les variables de recrutement.

Variables de recrutement.	Formation formelle	Formation traditionnelle.
Main d'œuvre	Lauréats de la FP publique et privée.	Ouvriers artisans de l'apprentissage sur le tas.
Usage de l'apprentissage sur le tas	Moyen de formation complémentaire.	Moyen de recrutement et promotion interne.
Source de recrutement	Candidature spontanée	Famille.
Valeurs mobilisées	Maîtrise des techniques nécessaires à l'exercice professionnel.	Maîtrise du métier
Rôle de l' <i>amine</i>	Pas de rôle reconnu	Rôle actif

Il est à noter qu'au titre de la convention domestique considérée, les maîtres artisans considèrent l'apprentissage sur le tas comme la meilleure modalité de formation qui permet de créer des compétences et des qualifications. Les gens qui souscrivent à cette convention ont recours aux apprentis sur le tas qu'ils gardent dans leurs unités de production après la maîtrise du métier. Ces patrons mobilisent des concepts domestiques par excellence (famille). Par ailleurs, ces artisans n'attribuent aucune valeur au diplôme, la maîtrise du métier est plus importante que l'obtention d'un diplôme qui ne véhicule pas une meilleure image de la FP reçue. Par contre, ceux qui considèrent la FP comme un moyen de développement et de modernisation du secteur, recrutent des lauréats de la formation formelle (privée et publique (formation résidentielle et par apprentissage professionnel)). Ils forment par apprentissage sur le tas mais ne conservent pas dans l'entreprise les jeunes qu'ils ont formés. Ces apprentis, une fois la maîtrise du métier obtenue, quittent l'entreprise pour travailler ailleurs. Cette catégorie d'artisans considère que le diplôme a une haute valeur dans le secteur de l'artisanat. Elle considère l'*amine* comme une institution sociopolitique traditionnelle dépassée.

Il est à noter que cette analyse révèle aussi un changement de l'identité d'une partie des artisans, entre continuation et rupture prononcée avec le passé. Auparavant les artisans s'alignaient sur un dogme qui attribue des valeurs à tout ce qui est traditionnel ; et tout ce qui sort de cette doctrine est rejeté par le groupe. Or, l'introduction du système de la FP formelle a bouleversé les valeurs en invitant les artisans à s'interroger sur la validité de tout ce qui est traditionnel et qui opère de nos jours.

Conclusion de la section 1 : Trois clivages parcourent la population des maîtres artisans.

En premier lieu, il s'avère que la formation du maître artisan est assez prédictive des critères à partir desquels il va évaluer les diverses voies de FP et, quand il y a lieu, embaucher des ouvriers « permanents ». En effet, la configuration suivante - faible ou très faible niveau d'éducation et apprentissage sur le tas des fondements du métier - exclut, systématiquement, le recours à la formation structurée, qu'elle soit publique ou privée, qu'elle repose sur l'alternance ou la forme scolaire. Il est symptomatique que le seul cas de figure significatif d'une embauche d'ouvriers lauréats de la FP par des maîtres artisans formés eux-mêmes sur le tas soit le fait d'individus qui, préalablement à cet apprentissage traditionnel, avaient bénéficié d'un niveau d'éducation relativement élevé, de l'ordre de la fin des études secondaires. Symétriquement, les maîtres artisans qui ont reçu une FP initiale structurée embauchent des diplômés de cette filière en tant qu'ouvriers permanents, ce qui, comme on le verra, n'exclut pas qu'ils utilisent l'apprentissage sur le tas.

De ce clivage, on peut déduire, à titre pour l'instant d'hypothèse, l'existence de deux conventions soutenant la relation formation-emploi : l'une, révélatrice d'une approche traditionnelle du métier est fortement « domestique » comme en atteste la focalisation sur l'apprentissage traditionnel, tant pour la construction des compétences du maître artisan que pour le recrutement des futurs ouvriers ; l'autre que l'on qualifiera pour l'instant de « professionnelle » repose sur des dispositifs de formation structurés autour de programmes, pour ce qui est des contenus, et de diplômes reconnus, pour ce qui est de la certification : elle concerne tant l'identité des maîtres artisans que les critères mis en œuvre pour recruter les ouvriers.

Un deuxième clivage vient distinguer une partie des maîtres artisans selon l'usage qu'ils font de l'apprentissage sur le tas. Pour un premier pôle, la formation en situation de travail est « la » voie qu'il faut nécessairement suivre pour former la main d'œuvre qualifiée permanente. Cette proximité maître-apprenti assure une forte convergence entre les spécificités de l'activité de l'atelier et les compétences des individus. Cette approche de l'apprentissage sur le tas que, l'on peut qualifier de « domestique », s'oppose à des pratiques gestionnaires qui se soldent par un turnover important d'apprentis dont la fidélisation n'est pas véritablement recherchée : l'apprentissage achevé, les jeunes sont appelés ou contraints à poursuivre ailleurs leur cheminement professionnel pour être remplacés par de nouveaux jeunes apprentis débutants : la principale vertu de ces derniers

est la faiblesse des rémunérations induites par leur embauche. On révèle ainsi une opposition entre le recours à l'apprentissage sur le tas pour des raisons pécuniaires et un recours fondé sur la fidélité à une tradition de métier. Se dessine ainsi une opposition entre une convention domestique fondée sur la patiente transmission sur le tas du métier et une convention marchande qui assimile, pour l'essentiel, l'embauche d'apprentis à la recherche de main d'œuvre à bas coût.

Enfin un troisième clivage oppose d'un côté des maîtres artisans qui continuent à se référer aux institutions traditionnelles du secteur de l'artisanat dont *l'amine*, en charge de leur spécialité artisanale, est la figure tutélaire à, de l'autre côté, des maîtres artisans qui récusent la légitimité de cette régulation et font confiance à des standards de formation structurée et reconnue et, plus largement, à une régulation « moderne » inscrite de plain pied dans le secteur de l'économie formelle. Tradition versus modernité pourrait ainsi opposer une « grandeur » domestique aussi bien à une convention marchande qu'à des valeurs « civiques » ou encore « industrielles ». Constituer une typologie de maîtres artisans est précisément le moyen utilisé pour préciser le contenu de ces clivages et des ces oppositions.

Section 2. Analyse typologique de la population des maîtres artisans.

L'analyse du comportement des maîtres artisans des deux branches d'activité face à l'apprentissage sur le tas, au recrutement des différents lauréats de la formation professionnelle, à l'engagement verbal au travail, au rôle des institutions corporatives... nous donne une forte appréciation des registres d'action de chaque classe. En effet, grâce à cette méthode l'analyse on révèle une répartition conventionnaliste des différentes entreprises artisanales en question dans différents mondes (Salais et Storper, 1993). En se basant sur ce type d'analyse, je vais montrer la nature des imbrications conventionnalistes des entreprises artisanales dans les deux branches d'activité choisies.

Les résultats de l'analyse de données et de l'analyse typologique suite à la classification hiérarchique seront exposés et discutés dans un premier paragraphe. Dans le deuxième paragraphe, une interprétation conventionnaliste des résultats obtenus sera mise en exergue. La composition des classes selon les différentes modalités de variables et l'arbre hiérarchique seront exposés en annexe 7a (2 et 3).

1. Classification des maîtres artisans.

L'analyse typologique et la classification hiérarchique permettent de dégager quatre classes différentes d'artisans.

En se basant sur les résultats en MOD/CLA et CLA /MOD⁹³ présents en annexes 7(a), nous présenterons les caractéristiques et décrirons les quatre premières classes, en faisant ressortir les conventions de justification attachées à chaque regroupement. Dans un deuxième temps on analysera les partitions qui découlent de ces cinq classes. Cela va nous aider à savoir dans quelle mesure le passage d'un niveau inférieur à un niveau supérieur de justification assure la même logique de référence sur laquelle repose la dynamique conventionnelle ? Nous allons montrer à partir de la classification des maîtres et des ouvriers artisans quel type de grandeurs que les artisans mobilisent pour prendre des décisions et les justifier ?

La classe 1 (effectif 79) est composée *d'artisans inscrits dans la tradition*. Cette catégorie dont les deux traits majeurs sont 1- le recours à l'apprentissage sur le tas comme vecteur de classification de construction de compétences. 2- un jugement négatif porté sur la valeur de la formation structurée quelle qu'en soit la forme des classes, se partage en deux sous-classes.

Classe 1a (effectif 59) : « Les artisans de métier ».

La première classe regroupe des artisans issus de la formation traditionnelle (apprentissage sur le tas) de différents âges et ayant en conséquence un niveau varié de formation. Elle rassemble des artisans hommes et femmes du secteur du textile. Ce groupe n'emploie pas de lauréats de la formation privée et publique en raison de la faible attractivité à leurs yeux de ces filières. Ce groupe pratique un apprentissage sur le tas faible en quantité parce que cet engagement sur un seul apprenti est d'ailleurs un gage de qualité de la relation qui ne dépasse pas un seul apprenti par an. Ainsi pour un patron du textile,

⁹³« MOD/CLA est une procédure de caractérisation. Elle décrit la part de la modalité dans la classe à décrire. Cette caractéristique est la modalité la mieux représentée dans la catégorie... MOD/CLA représente donc le pourcentage de la modalité dans la classe. CLA/MOD représente le pourcentage d'individus de la classe dans la modalité.»
L.LEBART, A.MORINEAU, T.LAMBART, P. PLEUVERT, 1996, SPAD Version3, CISIA, p.48.

... l'apprentissage sur le tas est mieux que la FP en termes de résultat. C'est une formation solide qui aide l'apprenti à s'insérer chez un maître.

...Les lauréats de la FP ne connaissent que les pièces et outils de travail, mais ils n'ont pas d'expérience. Un lauréat ne peut pas faire tout seul une tâche quelconque. ... en général, je n'ai pas de problèmes avec les apprentis. Tout se passe bien. J'ordonne et je contrôle les opérations attentivement. Et en cas d'erreur, je recommence à nouveau. » (Entretien n° 11).

D'une part, ils n'attribuent pas de valeur au diplôme à cause de la qualité extrinsèque de la formation et en outre, ils estiment que les contenus de la formation reçue dans les écoles de formation sont inadaptés au secteur de l'artisanat. De ce fait le diplôme n'est pas à leurs yeux un signal de productivité pertinent ou un gage de qualité quant à la formation reçue.

Ce groupe se caractérise par une grande ancienneté dans l'exercice du métier. En effet, avant de devenir maître artisan, ils sont restés longtemps apprenti, 9 ans et même plus ; en outre l'ancienneté en tant qu'ouvrier artisan dépasse 7 ans. L'ancienneté est un facteur d'enracinement dans des pratiques domestiques.

« La longue durée de l'apprentissage est une garantie de la maîtrise du métier... L'apprentissage sur le tas se fait sur trois étapes :

1-faire la propreté de l'atelier, les courses...

2-aider le patron à effectuer des tâches par lui donner les outils du travail ...cette étape permet de bien maîtriser les outils et leur fonctionnement. Une année est suffisante pour maîtriser les outils.

3-faire des tâches simples avant de passer progressivement aux tâches les plus difficiles. C'est l'étape qui demande beaucoup de patience, intelligence et concentration. je lui apprend les choses qui n'a jamais vu, et je veille à ce qu'il n'oublie pas les choses simples et faciles déjà vues auparavant. Et chaque chose ou opération faite je la considère comme comprise par l'apprenti car je le lui explicite suffisamment ». (Entretien n°8).

Conscient du rôle de l'apprentissage sur le tas comme moyen efficace de formation, ils ont recours à des méthodes très progressives pendant l'apprentissage du métier (Implication des apprentis dans l'exécution des tâches...).

« ...il faut bien contrôler l'apprenti pour qu'il apprenne bien le métier. Il faut l'impliquer progressivement dans le processus de production. Sur quatre ans, l'apprenti peut acquérir une grande dextérité. L'apprenti commence par le nettoyage et l'organisation de l'atelier, afin d'apprendre le matériel il doit être à côté de moi et me ramener les différents outils que je dois utiliser dans une tâche précise. Après cette étape je l'implique progressivement dans des tâches simples et répétitives ... ». (Entretien n°6).

Au niveau de l'embauche, ce groupe fait référence à la famille et au réseau des amis et du voisinage. Il est très rare que de telles pratiques soient le fait de patrons issus de la formation formelle.

La modalité de formation est une condition nécessaire mais insuffisante pour expliquer la relation entre compétence et qualité des produits dans le secteur de la coupe et couture.

Ces artisans issus du métier fournissent des produits moyenne gamme, et visent une clientèle fidélisée. Il est à noter que la coupe et couture à Marrakech contient deux activités : une activité de coupe et couture sur mesure, et une activité de « retouche ». Selon ces deux sous-activités on peut classer les artisans de la façon suivante :

- 1- Petits artisans des quartiers, qui font plus de retouches durant toute la carrière.
- 2- Artisans qui font de la coupe et de la couture, mais au début, ils commencent par les petites corrections comme stratégie pour avoir une clientèle à fidéliser.
- 3- Artisans qui font de la couture sur mesure. Cette haute couture s'adresse à une clientèle spécifique.

La classe 1b (effectif 20) : *les artisans individualistes.*

Cette classe regroupe des artisans également issus, en grande majorité, de la formation traditionnelle de différents âges élevés (plus de 40 ans). Ils ont un niveau de formation faible (primaire en général). Cette classe est composée en grande partie d'artisans tailleurs. Ces derniers travaillent seuls, ils refusent d'employer des lauréats de la formation privée et publique à cause de la mauvaise opinion qu'ils ont de la formation formelle. Or ils n'ont aucune année d'ancienneté en phase d'ouvrier artisan. Ils ont appris le métier par apprentissage sur le tas pendant une longue durée de 3 à 9 ans. S'estimant détenteurs d'une parfaite maîtrise du métier, ils procèdent à l'ouverture directe de leurs entreprises sans passer par une phase consistant à s'employer comme ouvrier artisan. Mais pour autant ils ne pratiquent pas l'apprentissage sur le tas. Très individualistes, ne contribuant pas à la formation de la main d'œuvre d'une quelconque manière, ils dénie même à *l'amine* toute légitimité dans la gérance du secteur d'artisanat et de la branche du textile.

La classe 2 (effectif 22) : *les artisans par défaut.*

Ces artisans se distinguent par un niveau élevé d'étude. N'arrivant pas à trouver un emploi dans le secteur administratif, ils se sont résignés à une reconversion dans l'artisanat. En effet, issus du système scolaire mais n'étant pas parvenus à trouver un emploi qualifié dans le tertiaire en général, ils profitent de la maîtrise du métier acquise progressivement pendant les vacances

scolaires, les jours fériés, les périodes de chômage ..., pour parvenir à créer leurs propres ateliers de production.

Ils ont choisi le secteur du textile ou de la coiffure du fait qu'ils ont déjà pratiqué le métier parallèlement à leur formation initiale, grâce à des opportunités ouvertes par leur entourage (amis, membres de familles...).

*« Ceci reste valable, généralement, pour les garçons dans le domaine de la coiffure. Ils apprennent le métier en coiffant des membres de la famille, des amis, etc... à la maison ou chez un ami ou un membre de la famille qui a un salon. ... ainsi confirme le proverbe « **Il apprend la coiffure sur les crânes des orphelins** ». Pour les filles, c'est la couture et la broderie qu'une grande partie de famille le pratique à domicile, pour le compte des membres de la famille et pour des voisins. C'est un métier facile et moins coûteux. Le fait d'avoir une machine à coudre rend l'apprentissage des filles facile en subvenant aux besoins de la famille »⁹⁴.*

Bien qu'attribuant une grande valeur au diplôme professionnel sur le marché du travail, ces artisans ne recrutent pas de lauréats de la FP formelle privée que publique. Ils préfèrent recourir au marché du travail qui les approvisionne en main-d'oeuvre bon marché c'est-à-dire en ouvrier artisans formés sur le tas. Ce qui ne les empêche pas, au contraire, d'embaucher aussi des apprentis qui ont rejoint l'atelier pour apprendre le métier (de 1 à 3 apprentis durant les 5 dernières années). Après la maîtrise du métier, ces apprentis ne quittent pas l'entreprise. Ils deviennent des ouvriers artisans salariés dans l'entreprise. Ces maîtres artisans sont donc doublement attachés à l'apprentissage sur le tas : il leur offre une main-d'oeuvre habile et moins chère que celle diplômés de la FP et en outre; ils acceptent des apprentis en apprentissage qu'ils fidélisent.

La classe 3 (effectif 21) : les professionnels inscrits dans la tradition.

Ce groupe est composé de maîtres artisans des deux sexes issus de la formation structurée et traditionnelle. Ils recrutent des lauréats de la FP privée et publique, dont ils évaluent positivement les compétences (organisation au travail, bonne présentation et communication avec les clients à l'intérieur de l'atelier). L'embauche repose sur plusieurs canaux : candidatures spontanées, recommandations faites par une relation professionnelle.

Ces maîtres n'exigent des apprentis que de savoir lire, écrire et savoir compter, conditions minimales d'apprentissage. C'est pourquoi ils sont marqués par de forts mouvements d'entrées et de sorties de plus de 7 apprentis au niveau de l'apprentissage sur et ceci sur les 5 dernières années.

⁹⁴ Propos de plusieurs acteurs en phase de pré-enquête qualitative et pendant les tests des classifications obtenues. Entretien n°1, n°5 et n°29.

Les patrons utilisent l'apprentissage pour des raisons marchandes. Ces entretiens montrent que lorsque les apprentis formulent des revendications salariales, les patrons ne les acceptent pas.

Les artisans appartenant à ce groupe donnent plus d'importance à la valeur du diplôme sur le marché du travail et reconnaissent encore un rôle à *l'amine* en matière de régulation du marché du travail.

La classe 4 (effectif 33) : *les artisans modernes.*

Les femmes de la branche d'activité coiffure sont très nombreuses dans cette classe. Issues de la FP formelle, ces artisans ont un niveau de formation primaire. Chaque patronne n'a qu'un seul ouvrier artisan.

Elle demande un diplôme de la formation publique ou privée assorties d'exigences morales (sérieux au travail, bonne moralité). Comme il est noté au début de cette analyse, ces jeunes filles doivent avoir une bonne réputation. Les patronnes évitent de donner l'impression que le salon pourrait avoir des activités suspectes. L'embauche des lauréats de la formation privée tient au sens d'organisation et de communication de ces diplômés seront, à leurs yeux des qualités acquises uniquement dans les écoles de formation formelle. Par ailleurs, ces maîtres artisans recrutent aussi des lauréats de formation par apprentissage professionnel du simple fait de la bonne réputation qu'ils ont sur le marché du travail.

Ce sont de petites entreprises modernes qui visent la qualité des services et qui tiennent aux standards de la mode. Ce positionnement sur des prestations normées conduit à attribuer une haute valeur au diplôme d'autant plus que vis à vis de l'administration sa détention conditionne l'ouverture d'un salon.

2. *Confiance, convention et comportements des maîtres artisans.*

L'analyse multidimensionnelle dégage deux sous-groupes d'artisans. Or, derrière l'unité il y a la diversité. En effet, l'étude du comportement de chaque groupe d'artisans permet plusieurs constats qui peuvent être expliqués par des références conventionnelles diversifiées.

2.1. *La confiance : élément fondamental des relations du travail dans le secteur.*

Il faut noter l'importance de la confiance dans les relations entre maîtres d'apprentissage et ouvriers artisans. En effet, les artisans embauchent les ouvriers artisans formés dans la même unité

de production grâce au capital social basé sur la confiance. L'enquête qualitative nous apporte un éclairage sur la notion de confiance telle qu'elle est mobilisée par les artisans. Elle désigne un rapport relation sociale/ relation du travail basé sur l'obéissance en milieu de travail. Elle est facilitée par des relations familiales et par l'adhésion au réseau de proximité. Par ailleurs, la confiance se traduit par une délégation de pouvoirs (gestion, contrôle, ...) dans l'atelier vers les ouvriers.

La confiance explique en grande partie les engagements verbaux entre maître artisan et ouvrier artisan. L'absence d'un contrat de travail dans les deux branches d'activité implique une confiance mutuelle entre les deux acteurs, le plus souvent jugés antagonistes et opportunistes dans la littérature économique. L'existence de *l'amine* comme institution sociopolitique peut expliquer en grande partie l'absence des contrats écrits en garantissant une partie de la confiance et de la protection des droits des deux acteurs économiques.

2.2. Artisanat et qualités morales.

L'analyse factorielle a montré que le secteur de la coiffure met en avant des critères moraux dans le choix des ouvriers artisans. Ce qui revient à dire que la bonne éducation à la maison et à l'école joue indirectement et conjointement un rôle important dans la régulation du marché du travail traditionnel. L'obtention d'un diplôme ne suffit pas, elle seule, à garantir un emploi dans un secteur où les activités suspectes sont une source de méfiance pour la clientèle féminine.

2.3. Analyse conventionnaliste et identité dans le secteur de l'artisanat.

Si la théorie économique avance l'idée que la satisfaction peut être tirée de la participation active de l'acteur au processus de consommation, de production ou de distribution qui peut ainsi lui générer un intérêt direct individuel, avec la théorie des institutions la satisfaction peut être appréciée à travers un niveau élevé de participation aux choix collectifs. L'économie des conventions, quant à elle, nous montre qu'au delà de l'intérêt individuel, l'intérêt collectif peut générer de l'identité sociale ou économique. L'apprentissage sur le tas devient un facteur d'identité, une valeur sociale partagée au sein d'une catégorie socioprofessionnelle donnée. Cette valeur produit une réciprocité en terme de satisfaction qui, dans un cadre domestique peut dépasser les conflits inhérents à l'existence d'une hiérarchie entre les acteurs : maître artisan, ouvrier, apprenti, *l'amine*.... L'introduction de la FP formelle a favorisé l'émergence d'autres valeurs non domestiques qui vont introduire d'autres repères dans les comportements des artisans. Ainsi la

satisfaction réciproque antérieure n'est plus assurée entre ces acteurs, car les références de chacun sont alors devenues différentes. De ce fait l'identité des artisans n'est plus nécessairement d'ordre domestique, ce que nous allons préciser dans le dernier chapitre.

Conclusion de la section 2 : Catégories de maîtres artisans, grandeurs et conventions.

Nous finirons en parlant des différentes catégories construites à partir de la classification ascendante hiérarchique, au regard des « grandeurs » qu'elles mobilisent pour justifier leurs choix et des conventions qui sous-tendent leurs comportements en matière de main d'œuvre.

Les « *artisans du métier* » s'inscrivent pleinement dans une tradition dont ils sont issus et qu'ils contribuent à perpétuer en adossant tous leurs choix en matière de personnel à l'apprentissage sur le tas. Cette inscription dans une grandeur domestique ne souffre d'aucun compromis avec d'autres principes en matière de formation puisque ces artisans dénie tout intérêt ou justification à la FP initiale structurée, quelle qu'en soit la forme, y compris l'alternance. En outre, le choix des apprentis s'appuie sur des critères de proximité, c'est à dire orientés vers le réseau familial ou amical. Enfin à la différence de la catégorie qui suit, ces « maîtres » se réfèrent à une justification collective de leurs choix en estimant incontournable pour eux-mêmes et leurs pairs, l'engagement dans la formation des jeunes, en l'occurrence sur le tas, désireux d'entrer dans le métier mais en étant recommandés comme on l'a vu par des proches. Pour cette raison, serait-il excessif d'aller jusqu'à dire que ces maîtres font preuve de civisme en s'engageant dans la constitution du bien collectif que serait la formation au métier exercé ?

Comme la catégorie précédente, la figure de « *l'artisan individuel* » se réfère à la force et à la légitimité de la tradition. Ce qui conduit à dévaluer par principe la formation structurée. Ils s'en différencient par un exercice strictement individuel de leur métier qui les conduit non seulement à ne pas embaucher d'ouvriers mais aussi à ne pas engager d'apprentis ; en outre, cette solitude dans le métier les conduit à récuser la légitimité de l'autorité traditionnelle de *l'amine*. Cette inscription dans une grandeur domestique est donc croisée avec un souci d'indépendance dont on peut se demander s'il ne confine pas à l'opportunisme qui accompagne l'inscription dans une grandeur marchande. On est là aux limites des interprétations qu'autorisent les données collectées.

Les « *artisans par défaut* » sont le plus souvent jeunes et d'un niveau d'éducation scolaire relativement élevé - aux alentours du baccalauréat - : ils sont entrés dans un métier artisanal faute d'avoir pu mener à bien un projet personnel qui devait les conduire vers des emplois dans

l'administration. Cette catégorie est l'expression d'un compromis entre deux principes constitutifs. En effet, la référence aux « garanties » qu'apportent des formations professionnelles structurées et reconnues par l'Etat s'avère être la justification première pour évaluer les compétences des artisans mais dans la pratique, elle est inapplicable par eux-mêmes pour des raisons essentiellement financières. En outre, entrés dans le métier par le biais d'une formation sur le tas assurée par des proches, ces jeunes maîtres artisans sont d'autant plus enclins à recourir à des ouvriers issus eux-mêmes de l'apprentissage traditionnel que la concurrence qui règne sur le marché du travail leur permet de pratiquer des rémunérations relativement basses, en tout cas relativement à la maîtrise du métier dont fait preuve cette main d'œuvre. Cette articulation entre conventions domestiques et régulation par le marché explique peut-être le recours régulier à des jeunes en formation sur le tas. Un compromis entre grandeur domestique et marché semble donc prédominer au sein de cette catégorie dont le passé éducatif les prédisposait pourtant à recourir à une régulation « industrielle » ou professionnelle : dans quelle mesure la référence aux garanties professionnelles pourra-t-elle, au fil du temps, passer du principe à la règle effective ? Là encore, la démarche adoptée par cette recherche ne permet pas de répondre, tout au plus de formuler une hypothèse, en l'occurrence fortement spéculative.

Pour leur part, les « *professionnels inscrits dans la tradition du métier* » parviennent à passer de l'invocation d'un principe supérieur de nature professionnelle à des conventions de régulation de la même grandeur ; ce dont témoigne leur embauche exclusive ou presque de lauréats de la FP sur leurs emplois d'ouvriers. Ceci dit, cette référence professionnelle n'est pas incompatible avec des choix plus opportunistes dont témoigne l'engagement régulier de jeunes en apprentissage sur le tas en raison de leurs faibles rémunérations.

Les « *artisans modernes* » sont qualifié(e) s comme tels parce qu'ils justifient le bien fondé de leurs choix en se référant prioritairement aux qualités de la formation structurée, que ce soit pour eux-mêmes et, plus encore, pour le recrutement – d'un(e) ouvrier(e). Le diplôme de FP s'impose à leurs yeux comme un signal de compétences d'autant plus légitime qu'il atteste non seulement de contenus techniquement pertinents mais aussi d'une socialisation réussie : le premier registre assure la correspondance entre les exigences des emplois et les compétences professionnelles – selon un agencement d'ordre « industriel » - ; le second registre concerne des compétences non cognitives porteuses d'une conduite professionnelle et morale qui ne puisse prêter à suspicion. Ces compétences tant cognitives que non cognitives sont cohérentes avec la recherche de modernité qui motive ces artisans, souvent des femmes qui tiennent des salons de coiffure dont les prestations

doivent être en phase avec les évolutions de la mode contemporaine. Cette recherche de flexibilité fonctionnelle témoigne de l'agencement entre un référent professionnel et des capacités de réponse aux évolutions du marché sous l'empire de la mode.

L'explicitation des compromis entre deux ou plusieurs « grandeurs » permet de témoigner du travail d'appropriation de référents diversifiés que réalisent les artisans dans la conduite de leurs activités, au sein d'un même métier. En outre, un même dispositif de formation, par exemple le recours à l'apprentissage sur le tas, peut s'inscrire dans des logiques d'action profondément différentes : domestiques mais aussi marchandes. Enfin, au fil de sa trajectoire professionnelle, un maître artisan peut passer d'une grandeur ou même d'un ordre conventionnel à l'autre : la grandeur domestique prédomine durant la phase constitutive qui n'exclut d'ailleurs pas des justifications marchandes ; le recrutement des salariés s'appuie alternativement ou complémentirement sur diverses modalités de formation liées à des conventions qui peuvent être marchandes, professionnelles, domestiques et même civiques.

Cette diversité conventionnelle illustre bien qu'il y a plusieurs démarches aptes à instaurer la confiance entre les protagonistes de la relation formation-emploi : la continuité entre d'un côté, le profil des emplois défini par les choix organisationnels et de l'autre, le contenu standardisé des formations professionnelles structurées, apporte ainsi un soutien « industriel » à cette relation, tandis que plus classiquement, cette relation de confiance entre l'école et l'activité artisanale peut reposer sur des liens traditionnels qui privilégient la relation domestique, en face à face.

En surplomb, une institution comme *l'amine* cherche à légitimer a priori des comportements inscrits dans la tradition domestique tandis que dans un monde professionnel, l'engagement conforme des protagonistes sera favorisé par les reconnaissances à portée générale conférées par l'Etat ou par un ordre professionnel.

Conclusion du chapitre. L'artisanat, un environnement conventionnellement hétérogène.

L'application de l'économie des conventions, à ce stade, a révélé des résultats concrets quant à la carte des conventions qui dressent le comportement des artisans. L'introduction des grandeurs et mondes de production comme références ont rendu compréhensible le comportement des artisans à divers stades de l'activité artisanale. Et ce à travers l'engagement dans l'apprentissage, le recrutement des ouvriers artisans, la valorisation de type de compétences, la rémunération et le rôle de *l'amine*,....

L'analyse montre que la taille de l'entreprise a un effet sur le comportement des artisans et n'a pas de relation avec la grandeur mobilisée. Des artisans travaillant dans des ateliers en forme collective, s'inscrivent dans une grandeur domestique où le choix des apprentis s'appuie sur des critères de proximité (réseau familial ou amical), avec une reconnaissance du rôle de *l'amine*.

La présence des mono-artisans dont l'exercice strictement individuel se réfère à la force et à la légitimité de la tradition. Ils n'engagent pas d'apprentis sur le tas et en outre, leur solitude dans le métier les conduit à ne pas légitimer le rôle de *l'amine*.

L'utilisation de l'apprentissage sur le tas montre une articulation entre conventions domestiques et régulation par le marché. Un compromis entre grandeur domestique et marché semble donc prédominer au sein de cette catégorie dont le passé éducatif les prédisposait à recourir à une régulation plutôt « industrielle ».

L'introduction de la FP structurée comme une entrée formelle sur le marché du travail conduit les artisans à passer à des conventions de régulation de grandeur professionnelle ; ce dont témoigne leur embauche exclusive ou presque de lauréats de la FP sur leurs emplois d'ouvriers. Mais ils n'arrivent pas à se détacher de la représentation secondaire et plutôt « marchande » qu'ils ont de l'apprentissage sur le tas. Ainsi en témoigne l'engagement régulier de jeunes en apprentissage sur le tas en raison de leurs faibles rémunérations.

Le diplôme de FP s'impose à leurs yeux comme un signal de compétences : le premier registre assure la correspondance entre les exigences des emplois et les compétences professionnelles; le second registre concerne des compétences non cognitives porteuses d'une conduite professionnelle et morale dont les ouvrières sont porteuses.

L'explicitation des compromis entre deux ou plusieurs « grandeurs » permet de témoigner du travail d'appropriation de référents diversifiés que réalisent les artisans dans la conduite de leurs activités, au sein des ateliers comme dans les salons de coiffure.

Sous l'effet multiple de la situation du marché du travail : effet de la mode, développement des activités rémunératrices, chômage accru... la maîtrise du métier par le biais d'une formation sur le tas assurée par des proches est devenue une autre entrée dans le métier artisanal.

Chapitre 5. Production des qualifications et des compétences : choix de la formation et appréciation de ses effets socioéconomiques.

Dans le chapitre 4, nous avons étudié le comportement des maîtres artisans au niveau des ateliers de la coupe et couture et des salons de la coiffure. Nous avons pu classer les différents « types » d'artisans en 5 groupes selon des caractéristiques objectives mais aussi selon des choix subjectifs (pratique de l'apprentissage sur le tas, recrutement des lauréats de la FP structurée, point de vue sur le diplôme, le rôle des institutions sociopolitiques). Nous avons pu définir des clivages possibles entre les différentes conventions mobilisées.

Dans ce chapitre, axé sur la base des données concernant les ouvriers artisans, on analysera dans deux parties distinctes, suivant en cela le contenu du questionnaire de l'enquête, le profil des ouvriers artisans : sexe, âge, niveau d'étude et de qualification, raisons de l'orientation vers telle ou telle modalité de formation en première partie et l'appréciation sur les composantes de la formation reçue en deuxième partie. Nous allons montrer le rôle des conditions socioéconomiques comme facteur explicatif des déperditions scolaires (raison de quitter l'école). C'est ainsi que nous serons amenés à nous interroger sur la place et le rôle de la famille, de l'entourage et du marché dans l'orientation. Nous serons aussi amenés à nous interroger sur l'existence d'une relation entre genre, branche d'activité et modalité de formation choisie ou encore sur le choix de la modalité de formation formelle.

La FP publique est gratuite. La FP privée est un investissement engagé par les ouvriers et leurs familles alors que les apprentis sur le tas eux, reçoivent dans plusieurs branches d'activité en contrepartie de leur implication au travail, une incitation monétaire. Vu le type de financement et la qualité de la formation reçue, on peut s'interroger sur la manière dont se fait la rencontre sur le marché du travail de ces trois profils de main-d'œuvre, sur la manière dont s'agencent les relations formation-emploi sur le marché du travail.

L'analyse de l'appréciation donnée par les lauréats au sujet des différentes composantes de la formation reçue et de l'utilité de cette formation dans l'exercice du métier a pour but de cerner le degré de satisfaction et de réalisation des attentes des élèves. On peut se demander quelles sont les conditions de formation et de coordination dans les trois filières. Quel est l'effet de ces conditions sur la poursuite ou sur l'interruption de la formation ? C'est ainsi que l'on peut - au travers les réformes - se faire une idée de l'effet de l'action publique sur la qualité de la formation reçue.

Sachant que notre cadre d'analyse est conventionnaliste, l'analyse vise à caractériser les différentes modalités de formation en référence à l'importance relative des repères collectifs mentionnés par les lauréats issus des différents dispositifs de formation. Quel est le degré d'implication des établissements de FP dans la production des compétences et des qualifications ? S'agit-il vraiment d'une rivalité entre les logiques d'action propre à chaque modalité de formation, particulièrement entre l'apprentissage sur le tas (formation traditionnelle) et les nouvelles modalités de formation structurée introduites récemment ? Ou bien, s'agit-il d'une juxtaposition entre les repères conventionnels adossés à chaque modalité de formation ?

Section 1. Orientation vers la FP et choix de la filière.

Cette section analyse en deux parties l'orientation et la qualification de la formation. Le premier paragraphe présente une analyse factorielle qui permet de clarifier les points relatifs à l'orientation professionnelle, l'effet de la composition sociogéographique et socioprofessionnelle de la famille des ouvriers artisans, l'utilité de la formation dans l'exercice du métier et l'effet des conditions du travail (congé annuel, repos quotidien, moyen de rémunération ...).

Le deuxième paragraphe présente une typologie des ouvriers artisans en classes homogènes.

Pour ce faire, nous avons eu recours à un échantillon de répartition égalitaire en terme de branche d'activité (75 ouvriers de la coupe et couture et 75 ouvriers de la coiffure).

Dans cet échantillon, la FP privée regroupe 38,6 % de l'effectif (58 individus) et l'apprentissage sur le tas 44,6 % (67 individus). Ces deux modalités de formation constituent les deux principales voies de formation dans les deux branches d'activité. On note la faible présence de la FP publique. La formation résidentielle représente 6,6 % (10 individus), alors que le poids de l'apprentissage professionnel est de 10 % (15 individus).

Cela confirme ce que nous avons développé dans le chapitre 2 à propos des choix possibles qui se présentent aux jeunes élèves ayant quitté ou n'étant même pas rentrés dans le système scolaire. En plus de l'apprentissage sur le tas qui se présente comme le premier choix face aux abandons scolaires, la formation privée représente une seconde perspective lorsque l'une des conditions d'inscription à la formation publique n'est pas remplie. Le choix de la formation privée est favorisé par le niveau social de la famille. Ainsi il ne faut pas sous-estimer l'importance de l'influence que peut avoir la réputation de la formation sur des dimensions comme celle de la capacité à s'insérer après l'obtention du diplôme (Pour plus d'information sur les résultats de l'enquête voir annexe 6b).

1. Raisons de quitter l'école et choix de la formation.

Pour analyser les données concernant les ouvriers artisans, nous allons à présent suivre la même démarche, celle de l'analyse factorielle, déjà appliquée aux données concernant les maîtres artisans du chapitre précédent. Il s'agit de montrer comment les conditions socio-économiques et familiales déterminent le choix du métier et ce de la formation. Existe-t-il une relation entre le profil de l'ouvrier et les conditions du travail ? Le marché du travail homogénéise-t-il les conditions du travail de tous les ouvriers du secteur quel que soit leur profil ? L'avantage de l'approche conventionnaliste est qu'elle propose une grille d'analyse rassemblant une large palette d'éléments permettant de donner des interprétations en terme de monde de référence des individus. Cette analyse permet, enfin, de classer les individus mobilisant des références communes pour les positionner au regard des différentes grandeurs (domestique, industrielle, marchande, professionnelle) dans des classes homogènes.

1.1. Raisons d'abandonner l'école et choix de la modalité de formation : entre orientation domestique et marchande (axe 1).

L'analyse des contributions des variables⁹⁵ montre qu'à cet axe, sont associées des variables donnant les raisons de quitter l'école et les motifs sous tendant le choix de telle ou telle formation (Pour plus de détails sur les axes factoriels voir annexe 7b).

Le premier pôle rassemble les artisans (tailleurs couturiers et coiffeurs) ayant reçu une formation traditionnelle par apprentissage sur le tas (variables du carré à gauche en haut du graphique).

Ayant un niveau d'étude faible qui ne dépasse pas le primaire, ces ouvriers ont quitté l'école à cause des conditions socio-économiques et familiales. La gratuité de la formation est l'un des principaux motifs qui pousse cette catégorie d'ouvriers à choisir la formation par apprentissage sur le tas. Ce fait souligne l'importance des conditions socioéconomiques dans la détermination du choix de la formation. En même temps, la famille joue un rôle important dans l'orientation vers la l'apprentissage sur le tas. En effet, les premiers contacts pour apprendre le métier s'établissent par

⁹⁵ L'analyse des données par le logiciel SPAD nous montre les variables contribuant à l'axe 1. Les coordonnées et la contribution (valeur test) selon les modalités de chaque variable sont présentées dans le tableau 1 en annexe 7b.

l'intermédiaire de membres de la famille et de proches. Cette intermédiation est favorisée par des relations de voisinage et de proximité qui facilitent l'accès aux ateliers d'apprentissage.

De ce fait, la formation traditionnelle attire des individus que les conditions socioéconomiques et familiales ont poussé à quitter le système scolaire. L'absence de moyens financiers les a poussés aussi à choisir une modalité de formation qui permette à la fois d'apprendre un métier et de se doter d'une source financière pour toute la famille. Quant aux conditions du travail, ces ouvriers déclarent avoir un congé d'une durée de moins de 15 jours et des problèmes avec le patron et avec les autres collègues de travail au sein de l'atelier. En effet, dans l'absence d'une réglementation qui organise cette modalité de formation, les apprentis subissent certains abus de pouvoir à l'intérieur de l'atelier (Harcèlement professionnel, querelles ...). En l'absence du patron, les anciens ouvriers artisans essayent de diriger le travail ce que les autres ouvriers n'acceptent pas facilement.

Au pôle opposé, se trouvent les lauréats de la FP publique et privée (formation résidentielle et par apprentissage) ayant atteint les niveaux de qualification ou de spécialisation. Cette catégorie est constituée principalement d'ouvrières artisans de la coiffure et de la coupe et couture (Carré en bas à gauche du graphique 5).

Les perspectives d'emploi sur le marché du travail poussent cette catégorie à quitter l'école pour apprendre le métier par la voie de la FP structurée. Le fait qu'elles aient réussi à l'examen d'entrée et qu'elles soient acceptées à l'école professionnelle constitue la principale raison du choix de métier. Ce choix est renforcé par le fait que ce groupe a des relations familiales avec le patron de l'entreprise, qui favorisent de bonnes conditions du travail (une durée de congé de plus de 15 jours par an, et un repos quotidien).

La question qui se pose dès lors est de savoir pourquoi elles ont choisi ces modalités de formation (résidentielle et par apprentissage professionnel) plutôt que l'autre modalité de formation privée ?

Ces ouvrières affirment qu'elles ont choisi la formation formelle parce qu'elle est technique et reconnue par l'Etat. A leurs yeux, un diplôme obtenu dans un établissement public de formation facilite l'embauche sur le marché du travail d'autant que cette filière jouit d'une bonne réputation sur le marché du travail. Cela découle de l'expérience d'autres ouvriers artisans diplômés de la même filière qui ont déjà obtenu des postes de travail dans d'autres entreprises des mêmes branches d'activité. Cette réputation atteste une reconnaissance de cette formation grâce à la qualité du travail des diplômés et à leur intégration après une période de travail effectif dans les entreprises artisanales qui recourent au marché de la FP pour s'approvisionner en main-d'œuvre formelle.

Même si les patrons soulignent que les ouvriers artisans issus d'une formation formelle rencontrent des difficultés à s'intégrer facilement au début, ils estiment qu'après une période d'essai, ils font preuve de compétences de gestion, d'organisation et de communication avec les clients meilleures que ceux issus des autres filières de formation.

Au-delà, les divers acquis de la formation, les lauréats ont bénéficié durant la période d'étude de compétences qui peuvent être qualifiés de formels au sens d'une capacité d'intégration au monde organisé et moderne. La formation reçue leur a permis de bénéficier de l'introduction de nouvelles techniques de production, de nouvelles méthodes de gestion, ainsi que d'une ouverture sur ce qu'est un esprit d'entreprise, le travail en équipe et plus largement, l'organisation du travail.

En conséquence, cet axe permet d'opposer deux types d'ouvriers artisans en fonction des différentes raisons évoquées de quitter l'école, du choix de la formation et de l'appréciation donnée concernant l'utilité de cette formation dans l'exercice réel du travail mais aussi de l'importance des relations familiales dans la détermination des conditions du travail.

L'apprentissage sur le tas est une modalité choisie par des jeunes de faible niveau d'étude et issus de classe pauvre. Les conditions socioéconomiques et familiales les ont poussés à interrompre leurs études pour apprendre un métier et se doter en même temps d'un moyen de survie. Ainsi nous pouvons dire que les raisons domestiques jouent un rôle crucial dans l'abandon de la formation. Avec moins de personnes actives qui subviennent aux besoins, les jeunes sont poussés à faire un tel choix qui leur permet en outre d'acquérir une maîtrise du métier directe « sur le tas ». Par ailleurs, l'absence de relations familiales avec le personnel de l'entreprise peut ne pas faciliter de meilleures conditions du travail.

Pareillement, on peut dire que la FP formelle est une modalité qui accueille des élèves ayant un niveau scolaire relativement élevé, attirés par les perspectives d'emploi offertes sur le marché du travail formel. On peut qualifier d'ailleurs cette orientation de professionnelle, ce qui est justifiée par les perspectives d'emploi qu'offre la réputation de la formation sur le marché du travail. Certains élèves ont quitté le système d'éducation générale, volontairement⁹⁶, pour choisir une FP bénéficiant d'une reconnaissance publique et un diplôme technique reconnu par l'Etat (En cas de diplômes obtenus dans des écoles privées, le système d'accréditation permet une reconnaissance du diplôme auprès des organismes publics) permettant a priori de réaliser une bonne insertion sur le

⁹⁶ « Récemment l'Etat a instauré un système d'orientation des élèves des écoles de l'enseignement primaire et collégial, ce sont généralement les éléments qui réussissent avec peine les examens de passage qui choisissent volontairement ces filières de formation. Les meilleurs éléments continuent leurs études ... ». Propos d'un responsable à la délégation de la FP de Marrakech, (Entretien n°29). Ceci confirme ce que nous avons vu au chapitre 2 sur l'instauration d'un système d'orientation selon la nouvelle charte de l'éducation et de la formation (Encadré 11).

marché du travail. La formation reçue est d'ailleurs jugée utile dans l'exercice du métier. Les relations familiales ont un effet sur les bonnes conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise ou de l'atelier.

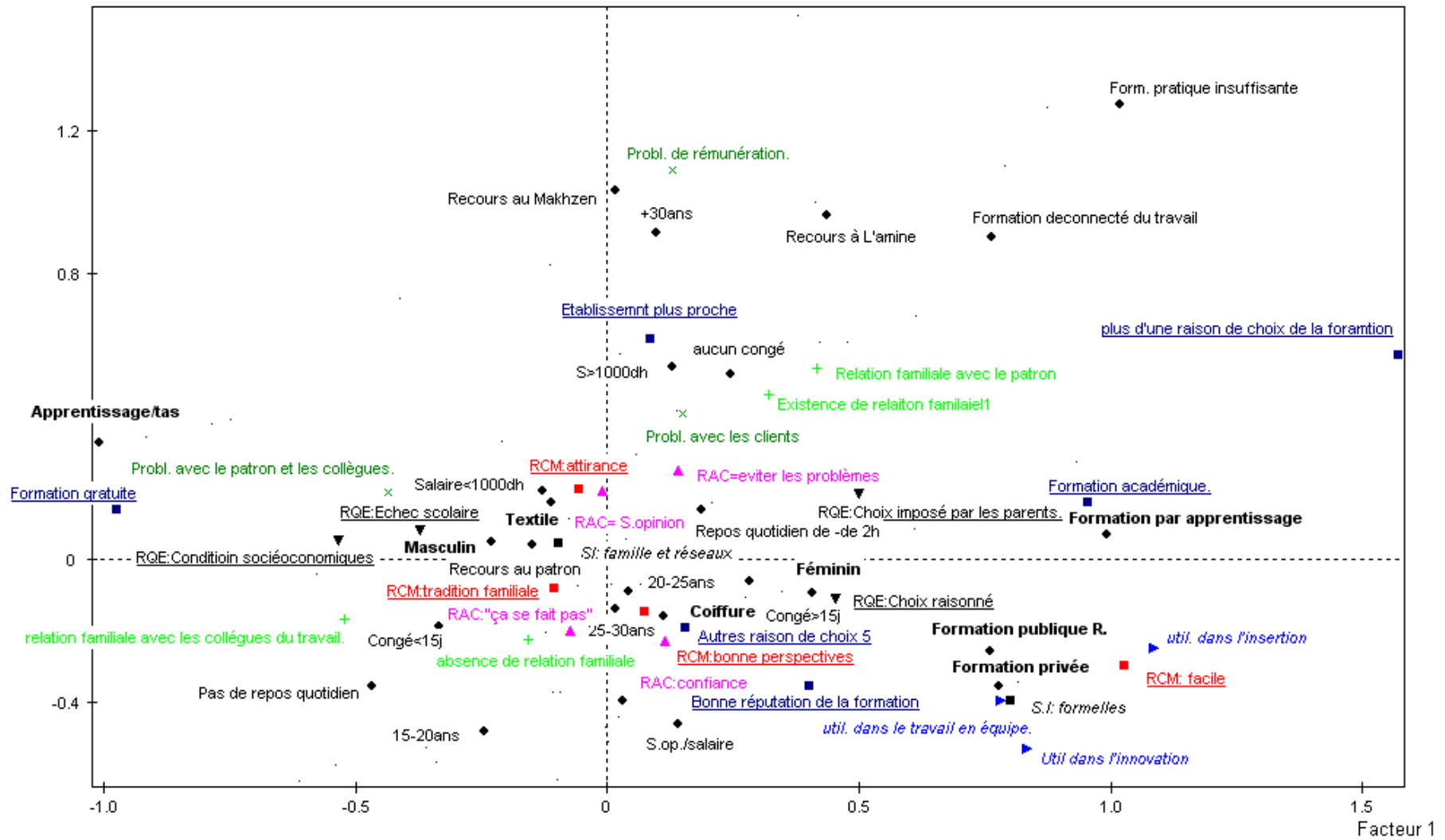
Le graphique suivant montre les résultats de l'analyse factorielle appliquée aux données des ouvriers artisans. (Graphe 2).

Légende du graphique des ouvriers artisans

- ▼ RQE : Raison de quitter l'école.
- RCF: Raison du choix de la formation.
- ▶ : *Utilité de la formation au travail.*
- RCM : Raison du choix du métier.
- S.I : Source d'information mobilisée
- × : Type de problème rencontré au travail
- + : Type de relation avec les travailleurs à l'intérieur de l'atelier.
- ▲ RAC : Raison de l'absence du contrat écrit.
- *SI* : *source d'information.*
- S.op. : sans opinion.

Figure 2. Analyse factorielle de la population des ouvriers artisans selon les deux premiers axes.

Facteur 2



1.2. Valeur des compétences formelles et utilité de la formation reçue (axe2).

Alors que l'axe 1 est expliqué par les raisons de quitter l'école, par le rôle des conditions socioéconomiques et familiales dans l'abandon scolaire et par le choix de la modalité de formation, l'axe 2, lui, est défini par les motifs de choix de la formation et par son utilité dans la création des compétences (Voir l'annexe 7b pour la description des classes et l'annexe 8b pour la clé de questionnaire).

Un premier pôle correspond à de jeunes ouvriers artisans, lauréats de la FP résidentielle privée (variables du centre du bas carré à droit du graphique). Quels que soient le sexe et la branche d'activité, le niveau d'étude de ces lauréats est moyen (collégial), tandis que les autres membres de leurs familles ont un faible niveau d'étude.

Cette catégorie a choisi cette formation parce qu'elle a une bonne réputation sur le marché du travail et que les compétences qu'elle génère sont reconnues par les entreprises employeuses.

Les ouvriers artisans jugent d'autre part que la formation qu'ils ont reçue est utile dans l'exercice de leur métier actuel. D'ailleurs, elle leur a permis d'acquérir un esprit de travail en équipe et une capacité d'organisation en vue de réaliser les différentes tâches confiées ainsi que la possibilité d'introduire de nouvelles techniques de production et de gestion. Des compétences, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, favorisées par les maîtres artisans - ayant le même profil - lors du recrutement. Cela signifie que si l'obtention du diplôme facilite, l'insertion sur le marché du travail, il faut que l'ouvrier montre par la suite l'exemple de la possession de compétences productives.

Cette catégorie d'ouvriers artisans n'a pas de relations familiales avec le personnel de l'entreprise où ils travaillent. Ils comptent plus sur leur profil personnel en termes d'habileté manuelle et d'expérience professionnelle pour trouver un emploi (candidature spontanée).

En termes de conditions du travail, ces ouvriers artisans bénéficient d'un congé annuel de moins de 15 jours.

Dans le **second pôle**, on trouve des ouvriers artisans des deux branches d'activité et des deux sexes. Ils sont avancés dans l'âge et issus de l'apprentissage sur le tas. Ces artisans appartiennent à des familles nombreuses composées de plus de sept personnes. L'analyse montre qu'au niveau de l'activité professionnelle, la composition de la famille se caractérise par une plus

forte présence de personnes au chômage et de personnes actives (Plus de trois personnes) - Variables situées au centre du haut carré à droit du graphique -.

Ces anciens apprentis affirment que la principale raison de choix de la formation tient au rapprochement géographique de l'atelier de formation. Pour accéder à des postes de travail, ces artisans bénéficient de l'appui de relations familiales qu'ils ont eues avec l'un des membres de l'entreprise où ils travaillent. L'appartenance à ce réseau de relations familiales favorise leur insertion sur le marché du travail. Ce capital social et familial favorise de meilleures conditions du travail. Ces ouvriers bénéficient d'un revenu de plus de 1000 Dh par mois et d'un repos quotidien, généralement d'une à deux heures. Dès lors, on peut se demander pourquoi ce capital social ne favorise-t-il pas l'obtention d'un congé annuel comme ce qui se fait avec les autres lauréats de la FP formelle ? Lors de l'apprentissage du métier, les apprentis sur le tas ne bénéficient pas de congé annuel. De même cette formule est absente dans la conception du métier des artisans issus de l'apprentissage sur le tas. Ces derniers réservent leur congé pour deux cas :

- Cas des fêtes nationales et religieuses⁹⁷.
- Cas de force majeure (décès d'un proche ou fête de mariage, de fiançailles, de circoncision...)

Ces anciens apprentis, dans leur activité quotidienne, se plaignent de problèmes avec les clients. Pour eux, *l'amine* est la première référence à consulter pour trouver des solutions aux litiges survenus.

L'analyse de cet axe met en évidence une composition variée en termes de niveau de formation, d'activité et de chômage des membres de la famille des ouvriers artisans. Ceci dit, les familles des ouvriers artisans issus de la formation traditionnelle sont plus nombreuses à être restées à de faibles niveaux d'étude que les familles de leurs homologues issus de la FP formelle. Par contre on note que le groupe composé des lauréats de la formation formelle (privée) est issu des familles moins nombreuses avec de composantes socioprofessionnelles différentes (avec moins de personnes en chômage et de personnes actives). En outre, ce groupe n'a pas de relations familiales avec les autres collègues ou les chefs d'unités où ils travaillent. La FP formelle introduit la conception de la recherche directe de travail. Par ailleurs, ils considèrent la formation reçue comme étant utile à l'exercice de leur métier actuel puisqu'elle les dote de compétences industrielles (organisation et esprit d'équipe...). Par contre les ouvriers formés sur le tas, comme nous avons pu

⁹⁷ Une partie d'artisans, jusqu'à aujourd'hui à Marrakech, ne travaille pas le jour du vendredi et par contre elle travaille le week-end.

le voir au chapitre 3, considèrent l'apprentissage sur le tas comme la meilleure modalité de formation par les avantages qu'offrent la pratique et l'implication directe dans le métier.

Cet axe, en effet, atteste du rôle de l'école de formation dans le développement des compétences formelles sources de réputation de la formation via le diplôme dans le secteur de la FP formelle. Cet axe montre aussi le rôle du capital social dans la formation des compétences traditionnelles, générées par l'apprentissage sur le tas.

Les ouvriers artisans ayant appris le métier par apprentissage sur le tas arrivent à développer, durant les périodes d'apprentissage, un capital social qui engendre une familiarité qui mène à nouer une relation de confiance expliquant le non recours au contrat du travail et une amélioration des conditions du travail (salaire et repos quotidien). La conservation des traditions du métier et la référence à *l'amine* comme institution sociopolitique de référence incarnent une référence domestique de ces artisans. Par contre les élèves de la FP privée mobilisent des raisons plutôt marchandes et professionnelles. Ils ont choisi une modalité de formation, régulé par le marché, pour une **bonne réputation** sur le marché du travail et pour l'obtention d'un diplôme qui facilitera leur insertion. Par ailleurs, ces élèves affirment que la modalité de formation leur a permis de se doter de compétences organisationnelles (meilleure organisation et esprit d'équipe).

1.3. Orientation et sources d'information mobilisés (Axe3).

Avec cet axe, nous allons montrer l'apport de moyens d'information dans l'orientation vers les nouvelles modalités de formation, ainsi qu'au regard des conditions du travail dans les deux branches d'activité.

Le premier pôle recouvre des ouvriers artisans de la coupe et couture, lauréats de la formation par apprentissage professionnel dotés d'un niveau d'étude primaire (Variables du haut carré à droit du graphique).

Ces lauréats de la formation ont quitté l'école parce qu'ils ont été attirés par des perspectives d'emploi sur le marché du travail. L'apprentissage professionnel d'un métier va leur permettre de vivre indépendant de la famille et de ce fait bâtir une carrière. Au niveau du choix de la formation, ils ont bénéficié de nouvelles sources formelles d'information (brochure, catalogue,...), ainsi que d'un accès à de nouveaux moyens d'information et de communication (Internet, radio et télévision...). En d'autres termes, l'introduction de la formation par apprentissage professionnel nécessite des moyens modernes d'information et de publicité pour être reconnue sur le marché de formation.

Il est à noter que ce groupe n'a pas de relations familiales avec les membres de l'unité de production ce qui atteste d'une différence sensible avec le caractère domestiques habituellement attaché à l'apprentissage sur le tas.

Par rapport aux conditions du travail, cette catégorie ne bénéficie pas de congé de travail en fin d'année. Ces artisans ne bénéficient que de congés à l'occasion des fêtes nationales et religieuses.

Dans **le deuxième pôle**, on trouve les coiffeurs ayant un niveau d'étude élevé au-delà du collège (Variables du centre du bas carré à gauche du graphique).

Ces ouvriers artisans ont quitté l'école de formation suite à un échec scolaire. Ils se sont retrouvés parmi les exclus du système scolaire qui « approvisionnent » le système de FP résidentielle (FPR) publique et privée mais aussi la formation traditionnelle. Au niveau du choix de la formation, ils mobilisent des sources informelles (famille et réseaux). Au niveau du travail, cette catégorie a des relations familiales avec les patrons et les dirigeants des salons. Le niveau d'étude au sein de la famille est borné entre une personne sans qualification, niveau primaire et deux personnes ayant atteint le niveau bac.

Cette catégorie bénéficie de conditions du travail meilleures que celles du premier groupe. Ces artisans bénéficient d'un congé de fin d'année d'une durée de moins de 15 jours. En effet, le développement d'un capital social basé sur les relations familiales avec les dirigeants des salons facilite l'amélioration des conditions de travail.

Durant le travail, il semble que ce soit les problèmes avec les clients, le patron et ou avec les autres collègues qui constituent les principales sources de problèmes rencontrés. L'attitude de certains clients - des coiffeurs vont jusqu'à déplorer l'état d'ivresse de certains clients - et les manifestations d'insatisfaction vis à vis de la qualité du travail sont présentées comme étant les deux principales sources de problèmes avec la clientèle. Par contre, les jeux de pouvoir sont à l'origine des difficultés avec le patron et les autres collègues au travail. Ces problèmes ne légitiment pas nécessairement le recours à *l'amine* car ces artisans font recours d'abord à l'arbitrage du patron et au règlement amiable.

Cet axe identifie le recours à deux modes d'information au moment du choix de la modalité de formation. Les candidats de l'apprentissage professionnel en coupe et couture ont mobilisé des moyens modernes et formels (brochure, catalogue, Internet et moyen de télécommunication ...). La famille et les réseaux des proches et des amis constituent un moyen d'information au moment de l'orientation des coiffeurs. Ce moyen reste valable pour les candidats issus de la formation traditionnelle et de la FPR publique et privée.

Cet axe montre aussi que les conditions du travail sont plus dégradées dans la branche d'activité coupe et couture que dans celle de la coiffure. Les relations familiales favorisent l'amélioration des conditions de travail des coiffeurs.

En cas de problème avec les clients ou le personnel de l'entreprise, les coiffeurs peuvent faire intervenir *l'amine* afin de trouver des solutions ou des reconsidérations de la situation. Implicitement, ces ouvriers artisans sont donc favorables à la continuation de l'exercice des fonctions de *l'amine*.

1.4. Orientation dans le secteur de l'artisanat : Trois oppositions différentes.

L'analyse de ces trois axes permet de faire la différence entre formation traditionnelle sur le tas et formation formelle adossée à la FP privée et publique. Ces axes montrent trois positionnements basés sur l'orientation (1), le choix de la formation et du métier, l'utilité de la formation (2) et sur l'apport des moyens d'information et sur l'orientation vers le type de modalité de formation (3).

Première opposition domestique / professionnel (industriel) : Le premier groupe des ouvriers artisans issus de l'apprentissage traditionnel est composé des anciens apprentis sur le tas qui sont poussés par les conditions socioéconomiques et familiales à apprendre le métier. Le capital social développé par ces ouvriers avec les maîtres artisans engendre une confiance certaine qui abolit le recours au contrat de louage des services du travail.

Le deuxième groupe est composé des anciens élèves de la FP privée et publique - dont la majorité est composée des ouvrières artisans -, qui ont quitté l'enseignement général pour apprendre le métier. Ces lauréats ont choisi cette modalité de formation parce qu'elle est académique et reconnue par l'Etat. En effet, ces élèves sont attirés par la bonne réputation de la formation sur le marché du travail. Le diplôme à cet égard joue un rôle important dans l'orientation vers telle ou telle modalité de formation.

Les familles auxquelles appartiennent ces ouvriers sont en moyenne moins nombreuses. En outre, elles ont un niveau d'étude certes varié mais plus élevé que celle des ouvriers sur le tas. La situation socioprofessionnelle des familles de cette catégorie se caractérise par des taux moins élevés de chômage et aussi d'activité que ceux de la formation traditionnelle. Ces résultats nous aident à dire que les conditions socioéconomiques et familiales jouent un rôle important dans l'orientation vers les différentes modalités de FP.

Deuxième positionnement marchand (professionnel-industriel) / domestique : Une formation formelle dans une convention marchande (attiré par les compétences formelles et la valeur du diplôme sur le marché du travail, les élèves sont tentés de quitter l'école pour apprendre un métier via l'école de formation privée vécue comme un véritable investissement). Les moyens financiers de la famille permettent de choisir les compétences marchandes par le biais des écoles de formation, et d'avoir un diplôme ; un gage de recrutement sur le marché du travail. La formation leur a permis de se doter de compétences (organisation et communication, esprit de travail en équipe...) valorisables auprès d'entreprises « modernes », on peut donc les qualifier d'industrielles.

Une formation traditionnelle sur le tas incarne une convention domestique (effet de rapprochement dans le choix de la formation et effet conditions socioéconomiques et familiales dans le choix et l'accès à la formation). Les traditions jouent un rôle important dans l'attachement aux conditions « coutumières » du travail. Par ailleurs, l'apprentissage sur le tas présente l'avantage de la maîtrise directe du métier par la pratique suivant des règles coutumières qui contribuent à conserver le rapport social traditionnel à l'intérieur de l'atelier.

La troisième opposition selon que l'apprentissage est professionnel (alternance organisée) / domestique (sur le tas). L'apprentissage professionnel, nouvelle modalité de formation nécessite de nouveaux moyens d'information efficaces pour toucher un grand nombre de candidats. Les modalités traditionnelles de formation utilisent des moyens traditionnels basés sur une conception domestique (Réseaux familiaux, amicaux, entourage et proches).

L'analyse des conditions du travail révèle cependant une assez forte similitude de certaines conditions de travail d'une catégorie d'apprentis à l'autre : ceci dit pour l'apprentissage organisée, cette convergence ne concerne qu'une partie des jeunes : apprentis les uns et les autres ne bénéficient pas de congé de fin d'année. Cette situation tendrait à montrer que pour une part, le recours à l'apprentissage professionnel serait de nature opportuniste. Voici ce que déclare un responsable de la chambre d'artisanat :

« ...Entre nous, dans le cas où nous n'avons pas atteint le nombre fixé au début et que le délais de démarrage des études s'approche, j'inscris les apprentis que je trouve chez les artisans de la branche d'activité désignée et qui remplissent les conditions d'inscription, âge légal et niveau d'étude demandé...c'est bon pour nous en termes de délai et bon pour l'artisan de bénéficier des indemnités financières... parfois même on inscrit plus d'un apprenti dans le seul atelier ». Entretien n°5, responsable à la chambre d'artisanat.

2. Analyse typologique de la population enquêtée.

Dans ce paragraphe, sur la base de l'orientation et les conditions du travail, nous allons dégager les différentes classes d'ouvriers artisans (les résultats de la typologie - classes et arbre hiérarchique - sont en annexe 7b).

Classe 1 (effectif 40) : *Les ouvriers artisans inscrits dans une tradition familiale.*

Ces ouvriers artisans ont choisi l'apprentissage sur le tas comme modalité de formation, pour des raisons géographiques afin d'apprendre le métier dans un établissement de formation proche du domicile. La proximité géographique est une variable « domestique » par excellence. Ces artisans ont des relations familiales qui les encouragent à apprendre le métier par apprentissage sur le tas et leur ouvrent des perspectives d'emploi.

Cette classe est composée d'ouvriers artisans tailleurs et coiffeurs, (75 % de sexe masculin et 25 % du féminin), issus de la FP sur le tas (65 %) et de la formation privée (30 %) et publique (5 %). Ces ouvriers sont âgés de plus de 30 ans et appartiennent à des familles nombreuses de plus de 9 personnes. Avec des niveaux variés d'étude (2 personnes au niveau du bac, plus de 3 personnes sans niveau d'étude, et 2 en primaire. En outre, les familles de ces ouvriers artisans, souffrent d'un taux de chômage élevé (3 personnes en moyenne au chômage).

Ces ouvriers artisans ont choisi ce métier parce qu'il est exercé par la famille de telle manière qu'ils le considèrent comme tradition familiale. Par ailleurs, ils déclarent avoir des relations familiales avec le patron gérant de l'unité de production. Quant aux conditions de travail, ils bénéficient d'un repos quotidien journalier, et reçoivent un revenu de plus de 1000 Dh par mois.

Cette classe rassemble des ouvriers artisans ayant une relation familiale avec les patrons qui les recrutent et facilitent ainsi leur insertion et l'amélioration de leurs conditions de travail dans l'entreprise. Ce groupe est composé d'anciens élèves en rupture de scolarité ayant quitté l'école de plein gré pour apprendre un métier exercé dans la famille (de père en fils).

Classe 2 (effectif 39) : *La convention domestique sous la contrainte.*

Cette classe est composée de 46 % de tailleurs, 54 % de coiffeurs, 74 % de sexe masculin et 26 % de genre féminin. L'entrée précoce dans le monde du travail par le biais de l'apprentissage

traditionnel (100% apprentissage sur le tas) de ces ouvriers artisans leur est imposée par les conditions socioéconomiques de la famille.

Ils n'ont pas assez de moyens financiers pour payer les frais d'inscription dans une école de FP privée, de même qu'ils n'ont pas le niveau requis pour s'inscrire dans des écoles de formation publique. Ces artisans sont tous issus des familles moins nombreuses de 3 à 5 individus de niveaux d'étude variés.

Les membres de cette catégorie trouvent souvent un travail sans l'intervention d'un intermédiaire. Ils n'ont pas de relations familiales à l'intérieur de l'atelier où ils travaillent, même si leur orientation vers l'apprentissage du métier se fait à l'aide de la famille ou de réseaux d'amis. Ils subissent des conditions de travail difficiles ; ils ne bénéficient pas de repos quotidien.

Cette classe recouvre des artisans formés dans un mode domestique, puisqu'ils ont acquis le métier par apprentissage sur le tas. Ainsi ces ouvriers artisans n'ayant aucune relation familiale avec le patron ou les collègues au travail, parviennent néanmoins à développer des relations amicales durant la période d'apprentissage du métier, à l'intérieur de l'unité où ils travaillent ou avec les membres des unités voisines. Ces relations amicales et de voisinage avec d'autres artisans leur permettent justement d'accéder au travail après la maîtrise du métier. En phase d'ouvrier artisan et à l'intérieur de l'unité de production, ce sont les relations familiales qui peuvent favoriser de meilleures conditions de travail.

En effet, en l'absence d'un diplôme considéré comme un bon signal sur le marché du travail, la maîtrise du métier de la coupe et couture ou de la coiffure est insuffisante à elle seule pour réussir une relation de travail. Une longue durée d'apprentissage sur le tas favorise le développement d'un capital social qui facilite l'emploi dans le secteur, du marché du travail vers l'entreprise.

Ainsi dans les deux classes précédentes, la qualité du travail se base sur une transmission « aveugle » des procédés et de méthodes sans connaissance des fondements techniques et pédagogiques de base. De ce fait la qualité devient un objet de transmission de main en main (du tour de main).

La maîtrise des procédés du travail passe par le contrôle qualité dans la branche d'activité exercé par deux acteurs et dans deux phases différentes :

1- Un contrôle exercé par le patron dans le cas où le service est fourni par un ancien apprenti impliqué progressivement dans le travail.

«... C'est moi qui prends les mesures sur le client, soit je les note soit c'est l'ouvrier qui les notes.... C'est moi qui dessine le schéma sur le tissu selon les mesures et je les donne à l'ouvrier pour couper et tisser les différentes parties. La braguette (en fermeture coulissante ou par bouton), la ceinture (normale ou pistolet) et les plis ...

il est toujours sous mes yeux, il travaille juste à mon côté, je contrôle toutes les opérations, même s'il maîtrise les choses. Et la même chose pour l'apprenti, je lui donne des tâches simples de couture selon sa maîtrise du métier. Pour le travail de certains clients fidèles c'est moi qui s'en occupe de tout le travail, car ils viennent toujours chez moi et ils sont satisfaits de mon travail, je ne veux pas les perdre ». (Entretien n°22, tailleur pour homme).

2- Un contrôle exercé par le client dans le cas où il manifeste son insatisfaction à l'égard du service ou produit fourni.

« Toujours je demande au client au début qu'est ce qu'il veut comme coupe, normal, italien, est ce qu'il veut que je coupe courtement ou seulement un peu, selon les cheveux... est ce qu'il veut faire du sèche -cheveux ou non, des gels... car il y a des personnes qui viennent et ne veulent pas ces choses..., des pâtes courtes ou langues... toujours il faut prendre l'avis du client surtout lorsqu'il est nouveau dans le salon, s'il fréquente toujours lmahal tu sais ce qu'il veut et te lui pose pas trop de question. Vers la fin tu lui demandes s'il est satisfait ou non, parfois il te demande de couper telle partie car il voit que les cheveux sont longues ». (Entretien n°40, coiffeur pour home).

Classe 3 (effectif 20) : Les ouvriers artisans modernes de la convention professionnelle.

Ouvriers artisans attirés par la réputation de la formation publique, leur objectif est d'avoir un diplôme qui leur permettra de travailler de se reconvertir en ouvrier artisan dans une entreprise structurée.

Cette classe est sur-présentée par les modalités de FP publique (80%) (Résidentielle (44%) et par apprentissage professionnel (56%)). Le sexe féminin est présent d'une manière forte (75%). On retrouve les femmes au niveau des deux métiers artisanaux ; de coiffure (30%) et de coupe et couture (70%). Elles ont quitté précocement l'école vers la formation publique parce qu'elles sont attirées par le marché du travail. Elles ont choisi la formation publique puisqu'elle académique et reconnue par l'Etat. Ce caractère leur permet de travailler dans une entreprise publique⁹⁸ (entreprise bien structurée, l'armée...). En même temps, ces ouvrières considèrent la formation reçue est utile pour l'exercice du métier actuel.

L'effet des parents est notable dans l'orientation de ce groupe. Les parents travaillent dans des sociétés privées ou publiques. Leurs niveaux d'étude a un effet sur le choix de la modalité de formation publique. Ces familles, qui ont décidé de doter leurs enfants de qualifications professionnelles reconnues par des diplômes d'Etat, ont atteint en règle générale un niveau d'étude relativement élevé. Ce choix pour la formation publique se base sur la réputation de ces cursus ainsi

⁹⁸ Il est à noter que ces ouvriers artisans ne font pas distinction entre entreprise privée et publique. Ils considèrent toute grande usine de production dans le textile entreprise publique.

que sur la valeur du diplôme sur le marché du travail. Aux yeux des parents, l'obtention d'un diplôme reconnu par l'Etat permet de faciliter l'insertion sur le marché du travail. Dans les centres de formation publique, le profil du personnel enseignant (ingénieurs et techniciens) donne plus de garanties et de chances au développement d'une formation de qualité où le diplôme constitue un signal positif sur le marché.

Quant aux conditions du travail, ces ouvriers artisans bénéficient d'un congé annuel d'une durée de plus de 15 jours.

Classe 4 (effectif 51) : *Les ouvriers artisans marchands.*

Cette classe est composée des lauréats de la FP privée (82%), de la branche d'activité coiffure (37% textile 63% coiffure) des deux sexes (59% masculin et 41% féminin). Ils sont attirés dans cette filière par les facilités d'accès à l'emploi qu'elle offre et par la réputation de la certification sur le marché du travail.

A leurs yeux, l'utilité de la formation a été de permettre le développement d'un esprit d'entreprise, d'avoir un travail directement mais avant tout de s'insérer sur le marché du travail. Ils ont quitté l'école pour apprendre un métier qui va leur faciliter cette insertion. Au niveau du choix de la formation, ces futurs ouvriers artisans mobilisent des sources formelles (Visite de l'école⁹⁹, catalogue et brochure, Internet..).

Ce groupe montre que dans le contexte d'un chômage grandissant, la capacité de la formation à insérer ensuite dans l'emploi, du moins telle qu'elle est perçue par les jeunes, devient une motivation de plus en plus importante dans l'orientation des élèves vers la FP privée en général et vers telle ou telle spécialité en particulier. A cet égard, l'influence de la famille est omniprésente dans le financement de ce type de formation.

La qualité de la formation reçue est relative à l'enseignement sur les procédés et les méthodes de production ou de service, les matières, l'organisation... autant d'éléments qui sont enseignés beaucoup plus dans les écoles de formation formelle que lors de l'apprentissage sur le tas. Les écoles de FP privée transmettent de la qualité selon l'ampleur des investissements engagés par le propriétaire et supportés par les élèves en formation. La formation acquise sera plus complète dans le cas des écoles de formation accréditées par le ministère de la FP.

⁹⁹ Une grande partie des écoles privées organisent des séminaires appelés « portes ouvertes » lors desquels les étudiants font des exposés où ils présentent l'école, ses spécialités et ses activités. L'entrée est libre pour tout le monde ce qui constitue un moyen de publicité et orientation indirecte des nouveaux élèves.

De ce fait, cette qualité suit une logique marchande où sa transmission est incluse dans une prestation achetée sur le marché de la formation.

3. Rapprochement théorique de l'analyse de comportements des élèves.

En terme de revenu individuel, on se demande si le passage des apprentis sur le tas, ayant reçu des indemnités monétaires, au poste d'ouvrier artisan présente les mêmes avantages (pécuniaires) que ceux reçus par les ouvriers diplômés (publics et privés). De la même manière, l'engagement dans un investissement en FP privée est-il une meilleure décision au vu du montant du revenu obtenu lors du travail ? Pour répondre aux deux questions, il faut procéder à une comparaison en termes de niveau d'indemnité reçu pendant la période d'apprentissage pour les apprentis sur le tas et les coûts directs de formation pour les lauréats de la FP privée, en les comparant avec le revenu du travail en tant qu'ouvrier artisan.

3.1. Rémunérations des ouvriers artisans des deux branches d'activité.

Le premier constat est que 36% des ouvriers artisans sont réticents à déclarer le montant de leur revenu. Ce sont les lauréats de la FP publique (résidentielle et par apprentissage) qui s'abstiennent plus de donner le montant de leur revenu (respectivement 50,00%, 46,67%).

Tableau 42. Répartition ouvriers artisans selon la rémunération et la modalité de formation.

Modalité de formation.		Revenu mensuel en Dh .				Total
		S. opinion	-1000	1000 -1400	+1500	
Apprentissage sur le tas.	Effectif	18	38	7	4	67
	%	26,87	56,72	10,45	5,97	100,00
FPR publique.	Effectif	5	2	0	3	10
	%	50,00	20,00	0,00	30,00	100,00
FPR privée.	Effectif	24	23	7	4	58
	%	41,38	39,66	12,07	6,90	100,00
Apprentissage professionnel public.	Effectif	7	7	1	0	15
	%	46,67	46,67	6,67	0,00	100,00
Total	Effectif	54	70	15	11	150
	%	36,00	46,67	10,00	7,33	100,00

Il faut rappeler l'importance du financement de la formation privée comme critère de sélection à l'entrée du marché de formation ainsi que l'effet des relations familiales et des réseaux dans l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions du travail. Il s'agirait de dégager,

de ce fait, l'existence de deux faces du capital humain professionnalisé formel d'ordre public et privé et compétences traditionnelles générées par l'apprentissage sur le tas. Le tableau montre ainsi qu'une majorité de lauréats de la FP résidentielle touchent plus de 1500 Dh (l'équivalent de 150 €) par mois.

3.2. Financement de la FPR privée : création de compétences professionnelles d'origine privée.

Le sexe est en relation directe et étroite avec le choix de la branche d'activité et la modalité de formation. En effet, les jeunes optent pour une formation informelle dans la branche d'activité coiffure, motivés par les facilités au niveau de l'apprentissage traditionnel d'un métier qui facilite l'insertion sur le marché du travail. Par contre, les filles optent pour le textile en choisissant les écoles de formation formelle (publique et privée) comme moyen de formation. Cela s'explique par deux types de raison :

1- Pour les parents des élèves en rupture de scolarité, surtout ceux appartenant à des classes de commerçants, d'employés des administrations publique ou privée, apprendre un métier dans une école privée est préférable à un apprentissage sur le tas dans un atelier.

2- La disponibilité d'un moyen de financement de la formation. Il est à noter de prime abord que le financement est assuré par les parents des élèves.

Le paiement de la formation privée donne une idée de la fourchette de financement par branche d'activité¹⁰⁰. Il est à rappeler que le propriétaire est le seul à décider du montant de paiement par mois. Par ailleurs, on constate qu'au niveau des deux branches d'activité, plus la moitié des élèves (53,5%) payent entre 250 à 350 Dh par mois avec des pourcentages égaux.

Tableau 43. Financement de la formation par branche d'activité.

Branche d'activité		Montant/mois en Dh.			Total
		-250]] 250-350]	+ de 350	
Coiffure	Effectif	17	23	3	43
	%	39,5%	53,5%	7,0%	100,0%
Coupe et couture.	Effectif	6	8	1	15
	%	40,0%	53,3%	6,7%	100,0%
Total	Effectif	23	31	4	58
	%	39,7%	53,4%	6,9%	100,0%

¹⁰⁰ Le premier constat concernant le comportement des interviewés c'est qu'ils donnent- tous- le montant des frais de scolarité alors qu'une partie hésite à donner le montant de rémunération.

Quant à l'appréciation sur le montant par branche d'activité, le taux d'élèves considérant que le financement de la formation est trop important par rapport à la qualité de la formation reçue est de 24,1%. 60,3% des élèves sont satisfaits de la qualité de la formation. L'analyse en termes de branche d'activité montre que les élèves de la coiffure sont les plus satisfaits du rapport qualité/prix (67,4%).

Tableau 44. Appréciation sur le montant par branche d'activité.

Branche d'activité		Appréciation sur le rapport montant/ qualité de la formation.			Total
		S. opinion	Mauvais rapport.	Bon rapport.	
Coiffure	Effectif	3	11	29	43
	%	7,0%	25,6%	67,4%	100,0%
Coupe et couture	Effectif	6	3	6	15
	%	40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
Total	Effectif	9	14	35	58
	%	15,5%	24,1%	60,3%	100,0%

Sur l'ensemble d'ouvriers artisans, 24,1 % jugent que la qualité de la formation reçue n'est pas à la hauteur du montant versé. Leur jugement porte sur les différentes composantes de formation (parties pratique et théorique).

Pour déterminer la relation entre les frais de scolarité et le revenu du travail, le tableau 45 présente le rapport entre les revenus d'activité et (nombre de fois)¹⁰¹.

Tableau 45. Répartition des revenus des artisans par branche d'activité.

Branche d'activité		Nombre de fois.						Total
		Sans op.	-de 1	1,5-2	3	4	10	
Coiffure	Effectif	7	0	0	3	3	2	15
	%	46,67	0	0	20	20	13,33	100%
Coupe et couture	Effectif	17	3	14	6	2	1	43
	%	39,53	6,98	9,55	13,95	4,65	2,33	100%
Total	Effectif	24	3	14	9	5	3	58
	%	41,38	5,15	24,14	15,52	8,62	5,17	100%

Le tableau montre que 5,15% des lauréats de la formation privée ont de faibles revenus qui ne couvrent même pas les frais de formation. 48,28 % des lauréats ont un revenu de 1,5 à 4 fois

¹⁰¹ Par manque d'information, nous n'avons pas pris en considération l'effet de l'accréditation sur l'augmentation de revenu.

plus que les frais engagés dans la formation. 5,17% reçoivent un revenu dix fois plus important que les frais de scolarisation.

L'augmentation des revenus peut être expliquée en grande partie par la mobilité et le changement de postes de travail d'une entreprise à une autre. L'analyse des résultats de la promotion 2002 montre que les lauréats de la FP formelle sont ceux qui les plus fréquemment, occupant un emploi, en même temps cherchent un autre emploi¹⁰². Cette recherche est motivée par l'absence de contrats de travail dans leur job actuel.

3.3. Indemnité de formation et rémunération des ouvriers sur le tas.

L'apprentissage sur le tas dans le secteur de l'artisanat se caractérise par un système d'incitations qui permet de fidéliser les apprentis sur le tas. Le montant de l'indemnité varie d'une branche à l'autre.

Tableau n° 46. Indemnité de formation selon les branches d'activité.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan		Montant d'indemnité reçue par mois en Dh.				Total
		0	-150	150-300	+300	
Coiffure	Effectif	1	3	22	2	28
	%	3,5	10,7	78,5	7,1	41,8
Coupe et couture	Effectif	7	9	18	5	39
	%	17,9	23,0	46,1	12,8	58,2
Apprentissage sur le tas.	Effectif	8	12	40	7	67
	%	11,9%	17,9	59,7	10,4	100,0%

59,7 % des coiffeurs avaient reçu une indemnité d'un montant se situant dans l'intervalle 150-300 Dh par mois. Par contre, on constate dans la coupe et couture, que 17,9 % des apprentis ne reçoivent pas d'indemnité d'apprentissage et 23,0 % reçoivent moins de 150 Dh par mois. Cela recouvre deux pratiques très différentes. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 5, l'apprentissage sur le tas peut être pratiqué pour des raisons marchandes. Mais l'absence d'indemnité est aussi l'expression d'une autre pratique, de nature domestique, par laquelle les patrons motivent verbalement leurs apprentis qu'ils forment gratuitement.

¹⁰² L'étude montre que plus le niveau de qualification augmente plus des lauréats employés cherchent un autre emploi, 60,9 % (Qualification), 68,9 % (Technicien), 76,8 % (Technicien spécialisé). Le sexe féminin (74,1 %) cherche un autre emploi plus que le sexe masculin 63,9 %.

Le passage du statut d'apprenti à celui d'ouvrier dans la même entreprise constitue une voie de promotion interne. L'augmentation du revenu constitue une des principales raisons de la préférence pour l'apprentissage sur le tas. Cette augmentation est obtenue par l'ancienneté dans le métier, dans un seul atelier, le capital social développé permet de garantir une stabilité de la relation professionnelle.

Tableau 47. Augmentation des salaires par rapport au montant de l'indemnité.

Branche d'activité		Rapport du revenu d'ouvrier sur le montant de l'indemnité d'apprenti						Total
		S. opinion	-1	1,5-2	3	4-7	+10,0	
Coiffure	Effectif	5	--	10	7	3	3	28
	%	17,9	--	35,7	25,0	10,7	10,7	100,0%
Textile	Effectif	13	2	12	--	5	7	39
	%	33,3	5,1	30,7	--	12,8	17,9	100,0%
Total	Effectif	18	2	22	7	8	10	67
	%	26,9	3,0	32,8	10,4	11,9	14,9	100,0%

Le tableau montre une minorité qui reçoit des revenus faibles que le montant d'incitation. 32,8% ont un revenu de 1,5 au double du montant de l'incitation reçue pendant la phase d'apprentissage. C'est dans la coupe et couture que les artisans reçoivent des revenus élevés.

Conclusion : L'accès au poste d'ouvrier artisan entre voie scolaire formelle et voie promotionnelle de passage du *metâallem* au *snayîi*.

L'analyse de cette section nous donne une idée sur les conditions qui poussent les élèves à quitter l'école et à choisir une modalité de formation. En effet, on montre que les conditions socioéconomiques et familiales poussent une grande partie des ouvriers à quitter l'école pour apprendre un métier. On distingue deux groupes de formation, une formation traditionnelle et une formation formelle. Les ouvriers artisans de la formation formelle sont d'abord attirés par les perspectives qu'ouvre la modalité de la formation sur le marché du travail ainsi que par la réputation du diplôme sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers de l'apprentissage sur le tas sont attirés par la gratuité de la formation.

En général, l'analyse de cet échantillon d'ouvriers artisans dégage trois types d'orientations :

1- L'orientation vers l'apprentissage sur le tas : un premier groupe constitué d'élèves qui quittent l'école pour apprendre un métier considéré comme une tradition familiale. Le deuxième

groupe quitte l'école à cause des conditions socioéconomiques et familiales des parents qui les obligent à apprendre un métier afin de subvenir aux besoins de la famille : il s'agit d'un système social basé sur la solidarité entre les membres de la famille. Les groupes d'ouvriers artisans sont issus de familles de compositions socioprofessionnelles différentes. En effet, les ouvriers artisans qui choisissent l'apprentissage sur le tas viennent de familles nombreuses avec des taux de chômage élevé et un niveau d'étude moyennement faible. Ce type de formation génère des compétences de types traditionnelles.

2- L'orientation vers la FP publique : ce groupe est composé d'élèves orientés par les parents pour l'obtention d'un diplôme de bonne réputation sur le marché du travail.

Ces artisans orientés vers la FP formelle sont issus de familles moins nombreuses que les premières, ayant un niveau d'étude varié et moyennement élevé par rapport au niveau d'étude du secteur de l'artisanat, ces familles souffrent d'un taux de chômage plus faible que celui enregistré chez les familles des ouvriers artisans de la formation traditionnelle.

Ces parents occupant des postes dans des administrations publiques et privées ont une conception professionnelle de la régulation du marché du travail. Pour eux avoir, un diplôme facilite l'insertion sur le marché du travail et permet une évolution dans la carrière au sein de la profession visée. Ce type de formation génère des compétences transférables qualifiées d'industrielles (bonne maîtrise du métier, organisation et travail en équipe...). Les rémunérations élevées peuvent être un autre moyen qui motive les parents à orienter leur fils vers la formation publique.

3- L'orientation vers la FP privée : ce groupe est formé des élèves qui n'arrivent pas à continuer ses études générales. Issus d'un milieu social moyennement favorisé, les parents font le choix d'une formation payante, dernier recours pour les enfants déçus du système scolaire. Ce type de formation génère des compétences professionnelles marchandes également transférables bien qu'appropriées privativement. Le système d'accréditation vise la qualification des compétences et leur développement pour qu'elles atteignent un degré de compétence validées par les instances publiques. L'accréditation engendre des frais élevés de scolarisation. Cela signifie des cours de formation et des moyens de formation labellisés, sans refléter automatiquement la qualité de la formation. Ainsi une partie des ouvriers artisans contestent le rapport qualité prix de la formation.

Dans cette section, nous avons considéré que la modalité de formation est une entité complète et homogène en tant qu'elle permet de créer des compétences utiles au travail, et nous

n'avons pas traité la manière de produire ces compétences à travers l'appréciation de ces anciens élèves de ces modalités de formation. Sachant que la FP formelle regroupe 3 modalités de formation différentes, la deuxième section va nous apporter une appréciation sur la qualité de la formation reçue.

Section 2. Appréciation de la formation formelle et de son apport à la constitution des compétences et des qualifications par les lauréats.

L'étape suivante consiste à analyser l'appréciation des élèves sur les différentes composantes de ces modalités de formation reçue. L'appréciation porte sur trois composantes essentielles : la formation théorique, la formation pratique ou technique, la coordination et le suivi de la formation. Dans cette section, nous avons analysé uniquement la base de données des ouvriers artisans lauréats de la FP structurée. L'apprentissage sur le tas n'est pas pris en compte car d'une part c'est une formation qui ne s'appuie pas sur des fondements théoriques ou techniques assortis de supports pédagogiques, d'autre part, nous avons retenu l'hypothèse de départ selon laquelle l'ancienneté et la pratique constituent deux éléments qui garantissent une maîtrise et une satisfaction des apprentis à l'égard de cette modalité de formation. (Voir encadré 24 ci-dessus)

Encadré n°24 : Fiche technique de l'enquête et composantes de l'échantillon.

Pour des raisons purement méthodologiques, nous avons pris une sous- population formée de 83 lauréats de la FP formelle. Ce choix est motivé par le fait que ces lauréats ont donné des appréciations sur les trois composantes de la formation théorique et technique de la formation reçue (contenu, équipement et pédagogie). Par ailleurs, cet échantillon est composé de 10 lauréats de la formation résidentielle, de 15 de la formation par apprentissage professionnel et de 58 lauréats de la FP privée.

Les variables utilisées dans cette partie sont de la manière suivante :

- Identification de l'ouvrier artisan : âge, sexe, niveau d'étude, type de formation et niveau dans la formation.
- La composition sociogéographique et socioprofessionnelle de la famille des ouvriers artisans.
- Appréciation sur la formation générale (Pédagogie, Contenu et Equipement).
- Appréciation sur la formation technique (Pédagogie, Contenu et Equipement).
- Effet de la formation sur le projet d'avenir.
- Points forts et points faibles de la formation.

Dans cet échantillon, la coiffure représente 56,6 % (47 élèves) alors que la coupe et couture rassemblent 43,4 % des effectifs (36 élèves).

En comparaison avec ce que nous avons vu dans la section précédente de l'échantillon qui tient compte l'apprentissage sur le tas, cette sous –population montre que la FP publique (22,2% FP résidentielle, 36,2% apprentissage professionnel) constitue le premier choix qui se présente aux jeunes dans les métiers de la coupe et couture. Or dans la coiffure, la FP privée reste la modalité de formation prépondérante (91,5%) (Pour plus d'information sur les résultats de l'enquête voir annexe 6c).

1. Analyse factorielle de la population choisie.

Rappelons que l'un des objectifs de cette section est d'analyser le comportement des ouvriers artisans de la phase de formation jusqu'à l'obtention du diplôme. Nous allons analyser la relation entre les attentes des élèves avant l'entrée en formation et leurs appréciations sur la formation reçue. Est-ce que les motivations initiales de l'entrée dans telle ou telle formation sont confirmées une fois la formation achevée ? Ce qui revient à s'interroger sur la relation entre l'orientation et la qualité des compétences produites.

La FP privée se distingue par un engagement financier personnel des familles auxquelles est donc attaché un objectif explicite de rendement, ce qui distingue clairement la filière privée de son homologue publique. On va montrer comment la FP privée produit des compétences professionnelles différentes de celles issues de la formation publique à travers l'appréciation sur les caractéristiques de la formation reçue.

1.1. Appréciation sur la formation technique et utilité dans l'exercice du métier, entre formation privée et publique (Axe 1).

Le premier axe oppose deux types d'ouvriers artisans selon l'appréciation qu'ils portent sur la formation technique et sur son utilité dans l'exercice du métier. Nous allons expliciter la différence entre ceux ou celles qui donnent une bonne appréciation sur la formation reçue avec ceux ou celles qui ne sont pas du tout satisfait (e)s de la qualité de la formation technique reçue.

Le premier pôle est composé d'ouvrières de la coupe et couture lauréates de la formation par apprentissage professionnel, attirées par la gratuité de la FP publique et par le fait qu'elle est technique et générale, soit une formation étatique qui dote les lauréats d'un diplôme reconnu et accepté par les entreprises sur le marché du travail (cf. Variables du bas du quadrant à gauche du graphique). Ce groupe avait comme projet d'avenir le travail dans une unité de production artisanale dans la perspective de créer leur propre entreprise. Le travail dans une entreprise permet

d'acquérir une expérience professionnelle et d'avoir les moyens financiers pour créer leur propre entreprise.

Ces ouvrières artisans considèrent qu'il y a des matières utiles qui font défaut au programme comme par exemple, l'informatique avec les logiciels de design et coupe et couture), l'initiation à l'Internet, les techniques de vente et Marketing...) ¹⁰³. Quant à leur appréciation sur la formation technique, elles se déclarent satisfaites du contenu ainsi que de la pédagogie de la formation générale. Il est à noter que parmi ces lauréates, on trouve un groupe minoritaire qui n'est pas du tout satisfait de la pédagogie de la formation générale. Il est constitué des anciens artisans qui travaillaient déjà dans l'entreprise. Elles sont inscrites par les patrons pour bénéficier des indemnités octroyées par l'Etat (250 Dh par mois), ces anciennes élèves ont longtemps quitté l'école de telle manière qu'elles ont tout oublié. De ce fait elles n'arrivent pas à suivre la pédagogie de la formation générale. En outre, elles ne s'intéressent qu'à la partie technique de la formation qui peut leur apporter une valeur ajoutée.

Toutes les élèves de ce pôle sont d'accord pour dire que l'équipement de la formation générale et la pédagogie de la formation technique ne répondent pas à ce qu'elles attendaient de la formation. Ainsi une élève en formation par apprentissage déclare:

... Une seule grande salle où on étudie toutes les matières. Elle est équipée des tables d'ancienne forme (une seule et langue chaise), un tableau noir avec de la créa. Parfois, nous ne sommes pas les seules qui étudient, mais d'autres apprentis des autres formations (fabrication des chaussures, des ceintures, des babouche...) assistent avec nous aux cours théoriquesen plus, la grande machine au coin est en panne. (Entretien n°41, élève en formation par apprentissage professionnel).

Ce que **Chikhaoui** (2006, p.15) confirme aussi : le système de FP dans le secteur de l'artisanat « *est sous encadré pédagogiquement et administrativement.... Il existe en outre, une vétusté de l'infrastructure et une inadaptation des espaces et des équipements* ».

Quant à la coordination de la formation, ces lauréates confirment qu'elle y a de la coordination de la formation à l'entreprise et du suivi durant la période du stage entre le tuteur à l'entreprise et le responsable du stage. Ainsi le suivi porte sur la présence et le travail.

Par la suite, ces élèves n'avaient jamais songé à quitter la formation, comme même elles affirment d'être satisfaites. Le point fort qui attire la majorité est dans le diplôme de qualité et de réputation académique. Par contre le point faible de cette modalité c'est que la formation ne contient pas assez d'heures portant sur la théorie. En effet, la formation par apprentissage professionnel, comme nous avons montré au chapitre 2, contient plus d'heures pratiques en

¹⁰³ Les ouvriers artisans n'utilisent pas ces appellations (Marketing, design, Initiation ...), comme nous avons évoqué au début de la partie empirique, nous avons traduit tout ce qu'ils essayent d'exprimer.

raison de 4 jours de travail à l'entreprise et une journée (8 heures) de formation théorique dans le centre de formation.

Pour les élèves qui travaillaient déjà à l'unité de production, ne pouvaient pas quitter la formation. Elles risquent d'être expulsés de l'unité de production, car un tel comportement va faire perdre aux patrons les indemnités financières et les avantages octroyés par l'Etat. (Pour plus de détail sur les axes factoriels voir annexe 7c)

Le deuxième pôle, est constitué des coiffeurs (âgés de plus de 20 ans), lauréats de la FP privée. Ils sont attirés par la bonne réputation de cette formation sur le marché du travail. (Variables du haut carré à droit du graphique).

Ces ouvriers artisans sont globalement satisfaits du contenu de la formation reçue. Mais ils ne donnent aucune appréciation précise sur les différentes facettes de la formation générale et technique (équipement, pédagogie, contenu), tout en la considérant comme utile en général à l'exercice du métier.

En même temps, ce groupe considère que la formation a besoin de plus de coordination au moment du stage de formation en cours d'études. Les responsables du stage (côté centre de formation) ne développent pas des relations suffisantes avec l'entreprise d'accueil pour articuler théorie et pratique. La relation de stage entre les écoles de formation privée et le tissu productif ne passe pas par des contrats comme c'est le cas des écoles publiques mais par des relations personnelles du directeur de l'école ou du responsable du stage. Ces conditions, en plus de mauvais traitement des formateurs (majoritairement vacataires), les ont poussé un jour à songer à quitter la filière.

Leur projet d'avenir réside plus dans un travail stable et définitif dans une entreprise publique ou privée que sur une inscription durable dans la profession étudiée. Le point fort de la formation se résume dans les perspectives d'emploi qu'elle paraît offrir sur le marché du travail.

Cet axe dégage deux pôles d'ouvriers artisans ayant les caractéristiques distinctives suivantes :

Tableau 48 : Points de divergences entre les deux groupes composant l'axe factoriel.

Points de divergence	Première pôle : Les satisfaits	Deuxième pôle : Les incertains.
Modalité de formation	Formation par apprentissage	FPR privée
Sexe	Féminin	Masculin
Filière ou métier	Textile	Coiffure
Age des ouvriers	15 à 20	25 à 30
Appréciation sur la	Pédagogie de la formation	Méfiance et doute.

formation générale.	générale est de bonne qualité.	
Appréciation sur la formation technique.	Contenu de la formation technique est de bonne qualité.	Méfiance et doute.
Abandon de la formation	Aucun abandon	Abandon à cause du mauvais traitement des formateurs.

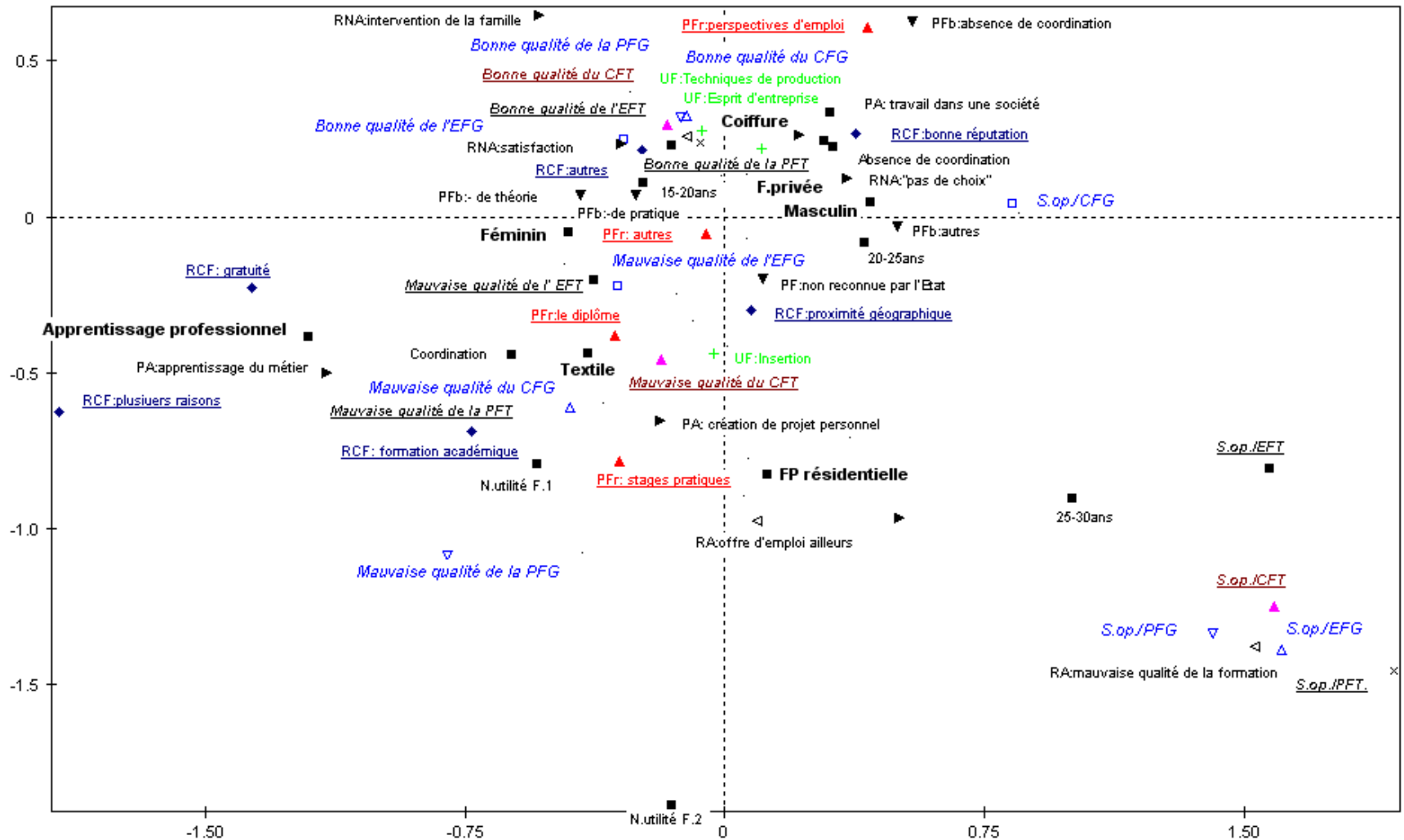
La figure 3 décrit la dispersion de 83 observations selon les deux premiers axes.

Légende des ouvriers artisans : (l'appréciation).

<i>Appréciation sur la formation générale :</i>	△ : <i>CFG : Contenu de la Formation Générale</i>
	▽ : <i>PFG : Pédagogie de la Formation Générale</i>
	□ : <i>EFG : Equipement de la Formation Générale</i>
<u><i>Appréciation sur la formation technique :</i></u>	▲ : <i>CFT : Contenu de la Formation Technique</i>
	× : <i>PFT : Pédagogie de la Formation Technique</i>
	■ <i>EFT : Equipement de la Formation Technique</i>
■ : <u>Raison du choix de la formation.</u>	
► PA : Projet d'avenir au début de la formation	
▲ PFr : point fort	
▼ PFb: point faible	
+ UF : utilité de la formation	
◁ RA : Raison d'abandon de la formation	
▷ RNA : Raison du non abandon de la formation	

Figure 3. Analyse factorielle de la sous-population des ouvriers artisans issus de la FP formelle, selon les deux premiers axes.

Facteur 2



Facteur 1

1.2. Points forts et appréciation sur la formation générale reçue (Axe 2).

Le deuxième axe oppose deux types d'ouvriers artisans selon la filière de formation et l'appréciation sur la formation. Nous allons montrer la raison d'abandon de la formation et sa relation avec l'appréciation.

Le premier pôle regroupe les ouvriers artisans des deux sexes. De la branche d'activité coupe et couture, les ouvriers sont des diplômés de la FPR publique. (Variables du bas carré à droit du graphique).

Ces ouvriers artisans avaient comme projet d'avenir la création de leur propre entreprise. Or pour les raisons qu'on va voir ci-après, d'autres conditions vont les pousser à changer le contenu de leur projet. En effet, leur appréciation sur la formation technique (contenu, pédagogie et équipement), est peu précise. Par contre, ils ont une appréciation négative de la formation générale (pédagogie et contenu). Ils estiment que la coordination entre les tuteurs dans l'entreprise et les formateurs à l'école est déficiente, ce qui a conduit certains d'entre eux à envisager d'abandonner la formation. Les deux autres raisons qui ont poussé certains à aller jusqu'à l'abandon résident dans des offres d'emploi dans d'autres entreprises. Ainsi une catégorie avance qu'elle n'avait pas le choix, généralement des élèves issus d'un milieu social défavorisé, ayant quitté l'enseignement général et postulant vers la FP dernière chance. Le point fort de la formation tel qu'il est formulé par ces ouvriers tient à la réputation de la formation et du diplôme sur le marché du travail.

Or le cursus de formation manque de périodes de stage et de périodes de pratiques suffisantes, caractère de la FPR publique ; ce qui signifie que la partie théorique est trop chargée par rapport à la partie pratique. Un mois de stage sur 2 ans de formation théorique est insuffisant pour une maîtrise efficace du métier.

Le deuxième pôle est composé des coiffeurs (ses) des deux sexes de la FPR privée qui avaient comme projet d'avenir de travailler dans une entreprise publique ou privée (Variables du haut carré à gauche du graphique). Ainsi comme nous l'avons vu dans la section précédente, la raison qui motive le choix de la formation réside d'abord dans la bonne réputation acquise sur le marché de travail en général.

Par ailleurs, ces ouvriers sont satisfaits de la formation technique reçue (équipement, contenu et pédagogie). En même temps, ils sont satisfaits de la pédagogie et du contenu de la formation générale. Ce degré de satisfaction, est une raison, pour eux, de continuer la formation

sans jamais la quitter. De même, ces ouvriers artisans déclarent ne pas bénéficier d'une bonne coordination en période de stage de fin d'étude.

Le point fort de la formation c'est qu'elle facilite l'insertion sur le marché du travail, elle assure de meilleures perspectives d'emploi.

Cet axe dégage deux pôles d'ouvriers artisans ayant les points de divergences suivants :

Tableau 49. Points de divergences entre les deux groupes de l'analyse factorielle.

Points de divergence	Premier pôle : les non satisfaits de la formation générale publique	Deuxième pôle : les satisfaits de la formation privée.
Branche d'activité	Coupe et couture	Coiffure
Modalité de formation	FPR Publique	FPR Privée
Coordination et suivi de la formation.	Absence de coordination et de suivi.	Absence de coordination et de suivi.
Utilité de la formation	Formation non utile	Formation utile
Appréciation sur la formation technique.	Contenu, pédagogie et équipement de bonne qualité.	Bonne opinion sur le contenu et la pédagogie de la formation technique.
Appréciation sur la formation générale.	Mauvaise appréciation sur la qualité du contenu et la pédagogie.	Bonne appréciation sur la qualité de l'équipement, le contenu et la pédagogie de la formation générale.
Point fort de la formation	Diplôme de bonne réputation	Facilite l'insertion sur le marché du travail.

1,3. Appréciation sur le contenu de la formation générale et abandon de la formation (axe 3).

L'axe 3 nous engage à distinguer deux pôles d'ouvriers artisans selon l'appréciation portée sur le contenu de la formation générale et les raisons d'abandon de la formation qui sont invoquées.

Ainsi **le premier pôle** est composé d'ouvriers coiffeurs ayant un diplôme de qualification de la FPR privée ils appartiennent à des familles moins nombreuses de 1 à 3 personnes. (Variables du bas carré à droite du graphique près de l'intersection des deux facteurs).

Ces élèves ont choisi cette modalité de formation parce que l'établissement de formation est le plus proche de leurs domiciles. Ces élèves mobilisent d'autres raisons (des phrases comme « *ça me plait beaucoup* », « *j'aime cette modalité de formation* »...).

Le projet d'avenir qu'ils avaient au début de la formation est la maîtrise du métier. Quant à l'appréciation sur la formation technique, les élèves ont une mauvaise appréciation de la qualité de cette composante (l'équipement, le contenu et la pédagogie). De même, ils ont une mauvaise

appréciation de la qualité du contenu et de l'équipement en ce qu'il concerne la formation générale. En même temps, ils n'ont jamais pensé à abandonner la formation. Mais la formation présente l'avantage d'avoir des stages pratiques et d'autres raisons (formateurs de niveau, possibilité d'avoir des amis, l'organisation des sorties et des visites, une certaine liberté...). Quant aux matières utiles à ajouter, les élèves souhaiteraient avoir de l'informatique, et d'autres matières qui leurs permettraient de comprendre les comportements des clients (psychologie).

Le deuxième pôle, est composé d'ouvriers spécialisés tailleurs, ayant obtenu le diplôme de la formation publique (Formation résidentielle et par apprentissage professionnel), qui sont attirés par la gratuité et l'officialité de la formation (formation technique reconnue par l'Etat). Ces ouvriers artisans appartiennent à des familles nombreuses, de 3 à 6 personnes). (Variables partagées entre les deux carrés en haut du graphique).

En ce qui concerne leur appréciation sur le contenu et la pédagogie de la formation générale ou à propos du contenu et équipement de la formation technique reçue, ils affirment qu'ils sont de bonne qualité. Il est important de relever que cette catégorie, les élèves n'ont aucune appréciation sur l'équipement de la formation générale.

Ceux qui ont reçu des offres de travail au cours de leur formation, ont songé un jour à abandonner la formation. Leur projet d'avenir était, principalement, la création d'une unité de production personnelle.

Le tableau qui suit résume les points de divergences des deux pôles d'ouvriers artisans.

Tableau 50. Comparaisons entre les deux groupes d'ouvriers artisans.

Points de divergence	Premier pôle : les satisfaits malgré eux.	Deuxième pôle : les ambitieux
Type de formation	FPR Privée.	Publique (les deux filières).
Chômage.	Trois personnes actives.	Deux personnes
Branche d'activité.	Coiffure	Textile (coupe et couture)
Songer à abandonner la formation	Réponse négative : Satisfaction d'ensemble à l'égard de la formation.	Réponse positive pour une offre d'embauche dans une autre entreprise.
Projet d'avenir	Apprendre le métier	élaboration d'un projet personnel
Appréciation sur la formation technique.	Mauvaise appréciation sur le contenu, l'équipement et la pédagogie.	Contenu et équipement sont de bonne qualité.
Appréciation sur la formation générale.	Mauvaise appréciation sur le contenu et l'équipement.	Bonne appréciation sur l'équipement, le contenu et la pédagogie.

Au bout du compte, l'appréciation sur la FP reçue nous amène à dire qu'il y a une opposition entre deux modalités de formation formelle. Une FP publique (résidentielle et par apprentissage professionnel) dans la filière coupe et couture et une FP privée dans le métier de coiffure. Les élèves de la FP publique, quel que soit leur projet d'avenir, ont une bonne opinion du contenu de la formation technique et générale. En même temps, ces lauréats déclarent qu'ils peuvent quitter l'école de formation s'ils reçoivent une offre d'emploi intéressante dans un atelier. Par contre, ceux (ou celles) de la FPR privée se partagent en deux pôles. Le premier est formé des élèves qui sont réticents à donner des réponses. Ils ne dévoilent aucune appréciation sur la formation reçue (générale et technique), ce qui laisse à penser qu'ils peuvent aller jusqu'à considérer qu'un diplôme peut s'acheter. Quant au deuxième groupe d'élèves, ils portent une mauvaise appréciation sur les trois composantes de la formation générale et technique.

En même temps, ce groupe n'a pas songé à abandonner la formation, car une fois engagée dans un investissement financier au début de la formation, il considère que la décision d'abandon leur ferait perdre l'intégralité du capital engagé dans les mois révolus. Ainsi des directeurs des écoles privées font des réductions sur un engagement annuel pour encourager les familles à payer l'intégralité des mensualités dues aux premiers mois de l'étude. Ce qui est mentionné par un élève en formation privée :

« ...si tu veux quitter la formation, le responsable de l'école ne peut pas te rembourser ce que tu as payé auparavant,... tu dis que tu as passé 6 ou 8 mois, donc il faut continuer jusqu'à la fin pour obtenir le diplôme et tu quittes l'école au moins avec toi un résultat ». (Entretien n°15 élève en formation privée de coiffure).

Cela confirme ce que nous avons analysé au chapitre 3, section 1, et ce que nous chercherons à mettre au jour dans le 3^{ème} point de cette section.

2. Analyse typologique de la population enquêtée.

La classification hiérarchique nous a permis de scinder la population étudiée en quatre classes. Les paragraphes suivants présentent les caractéristiques de chaque classe.

L'analyse de l'appréciation sur la formation reçue nous a guidé afin de mettre l'accent sur une partie de la formation qui est tout à fait différente de ce que nous avons vu dans les analyses précédentes (pour avoir plus de détails sur les résultats de la classification, voir annexe 7.c. Le codage des variables est en annexe 8b).

Classe 1 (effectif 33), *L'orientation par défaut vers la formation privée.*

Cette classe est composée des élèves de la branche d'activité coupe et couture (30,3 %) et coiffure (69,7 %) ayant appris le métier dans des écoles de formation privée (87,9 %). Ces lauréats, quel que soit leur genre (45,5 % féminin et 54,5 % masculin), ont une mauvaise appréciation sur le contenu et l'équipement de la formation technique, ainsi que sur le contenu de formation générale. Ce que confirme un responsable à la délégation de l'artisanat :

« L'un des problèmes de la FP tient au fait que la formation initiale ne fournit pas les compétences nécessaires à la FP. On constate ça dès les premiers contacts avec les élèves sélectionnés du public, qui n'arrivent pas à s'exprimer bien en français. Dans le privé, c'est plus grave car la majorité a quitté l'enseignement général faute de ne pas pouvoir assimiler les cours » (Entretien n°18, responsable à la délégation régionale de l'OFPPT de Marrakech).

Par contre, ils ont une bonne appréciation de la pédagogie de la formation tant générale que technique. Ils appartiennent à des familles moyennement nombreuses de 4 à 7 personnes.

Classe 2 (effectif 26) : *Les ouvriers issus d'une orientation positive.*

Cette classe est représentée par les élèves des deux branches d'activité (coupe et couture (20,8%) et coiffure (79,2%)). La FPR privée représente 88% de cette classe. 62,5% d'entre eux sont de sexe masculin et appartiennent à des familles nombreuses de 3 à 6 personnes, ils avaient comme projet d'avenir au début de la formation de travailler dans une société publique ou privée. Ils considèrent que la formation choisie présente des perspectives d'emploi et d'insertion sur le marché

du travail. Ces élèves ont une bonne appréciation sur le contenu et sur la pédagogie de la formation technique et de la formation générale. Ils ajoutent que le programme de formation est riche et complet et qu'il n'y a pas d'autres matières utiles à ajouter. En termes de point fort de la formation, ils affirment qu'être lauréat de cette modalité de formation augmente les chances de trouver un emploi sur le marché de travail, raison pour laquelle ils n'ont jamais songé à quitter l'école de formation.

Par contre, ces lauréats affirment qu'il y a une faiblesse en matière de coordination de la formation entre le tuteur à l'entreprise de stage et les responsables de centre de formation. Ainsi témoignent deux élèves de la formation privée :

« Au début, au moment de l'inscription, le directeur de l'école nous a dit qu'il va nous offrir des stages dans des salons chics de plein centre de Gueliz, dans les salons des hôtels, etc... après, le responsable de stage nous a dit qu'il faut commencer le stage avant la fin de l'étude. Lorsqu'on a prévenu le directeur, ils nous ont envoyé à un orphelinat dans les environs de Marrakech pour coiffer les petits. Il faut aller chaque dimanche, nous sommes nombreux, on trouve des élèves d'autres écoles de formation. à chaque fois qu'on se rend là-bas, il faut ce patienter, et même on fait des tours de rôle avec mes collègues, c'était très très insuffisant... après on a décidé de ne pas aller, et on a arrêté le stage. (entretien n°15 a et b).

En plus du problème du stage, un ex- lauréat de la formation privée déclare :

« Pour moi, les écoles de FP privée sont les meilleures... elles se caractérisent par une efficacité des cours, des cours compréhensifs et faciles, ils sont très détaillés, en plus nous avons un rapprochement (de bonnes relations) avec nos formateurs.

... Mais ce système de formation souffre aussi de certains problèmes, surtout le problème de communication (langue française)». (Entretien n°7, tailleur).

Les lauréats de cette classe affirment que le cursus de formation a permis de constituer un nouveau projet de fin d'étude, tout à fait différent du premier envisagé au début de la formation. La formation, via les matières techniques et théoriques, apporte un outil efficace à la constitution de nouveaux projets.

Classe 3 (effectif 5), Les ouvriers artisans à la vocation incertaine.

Cette classe est composée des élèves (80 % masculin et 20 % féminin) qui ne donnent aucune appréciation sur la pédagogie, l'équipement et le contenu de la formation technique, ou même sur le contenu de la formation générale. En termes de modalité de formation, cette classe,

composée à 60 % de tailleurs, contient 60 % d'ouvriers issus de la formation résidentielle privée et 40 % de la formation résidentielle publique.

« ...Tu trouves ici deux catégories des élèves en formation : la première est constituée des élèves qui aiment bien le choix qu'ils ont fait et veulent apprendre un métier et qui assument leur choix...ils se sont trompés une seule fois à l'école primaire ou collégial ou même plus, et ils veulent se rattraper et profiter de la dernière chance qui se présente à eux. La deuxième catégorie est composée des élèves en rupture de scolarité et qui sont poussés par les parents, l'essentiel pour ses parents est de faire quelque chose au lieu de rester « se balader dans la rue ... » et après l'obtention du diplôme, ils vont chercher à les insérer dans le marché du travail ou acheter un contrat de travail à l'étranger. Et cette deuxième catégorie qui trouve des difficultés de continuer à se former. Mais pourquoi ils ont réussi à l'examen psychotechnique ? c'est ça le rôle du psycho, c'est de filtrer ce type d'éléments.... (Entretien 17, agent de service de l'ITA Jbel Lakhdar).

Cet entretien fait part du rôle crucial des examens psychotechniques dans l'orientation des élèves au moment du choix de la modalité de formation publique. Ces examens permettent à l'administration d'éliminer les éléments mal orientés.

Dans la formation privée, l'entretien psychotechnique ne se pratique pas. L'absence de cette procédure peut être vue comme l'indicateur d'une offre très largement mercantile de diplômes sur le marché. Cette pratique frauduleuse caractérise quelques écoles privées qui arrivent à échapper au contrôle de la délégation de la FP¹⁰⁴. Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, des artisans ayant maîtrisé le métier ailleurs (chez un proche, au ami...) achètent le diplôme pour avoir le droit de créer un atelier. Ils n'ont jamais assisté aux formations et ne peuvent donc pas donner une appréciation sur sa pertinence.

Classe 4 (effectif 19), Les satisfaits de la formation.

Cette classe est composée des élèves de la FP publique par apprentissage professionnel (63,16%), de la filière textile (coupe et couture (89%)) qui sont satisfaits de la formation reçue. Le genre féminin présente 75% dans cette classe. Les membres de cette classe affirment qu'il y a une bonne coordination durant les périodes de stage entre les formateurs à l'école et les tuteurs en entreprise. Par ailleurs le suivi de formation porte sur la présence et le travail des stagiaires ainsi que sur leur implication dans les différentes tâches de travail. Quant au choix de la formation, ces

¹⁰⁴ Cette pratique échappe à la délégation de la formation. Elle reçoit une liste des inscrits selon les filières et les niveaux de formation sans autant contrôler leur présence.

élèves sont attirés par sa bonne réputation et par la valeur du diplôme sur le marché du travail ainsi que par la gratuité de la formation.

3. Compétences professionnelles et réformes de la FP.

Dans ce paragraphe nous allons tenir compte de la co-existence de différentes promotions d'ouvriers artisans qui entretiennent des rapports spécifiques avec les différentes réformes de la FP qui se sont succédé au fil du temps. Pour ce faire, nous avons pris la variable date d'obtention du diplôme comme critère de tri des lauréats de différents modalités de formation. Nous avons partagé l'appréciation selon la partie technique et théorique. Nous avons considéré les élèves se déclarant satisfaits des deux ou trois composantes (contenu, pédagogie et équipement) de la partie technique ou théorique comme totalement satisfaits. Les « méfiants » sont ceux qui n'arrivent pas à donner leur appréciation sur deux ou trois composantes. Les « non satisfaits » sont ceux qui se sont déclarés comme n'étant pas du tout satisfaits de deux ou trois composantes d'une partie de la formation.

Les dates (1989, 1999, 2000) ne sont pas choisies au hasard, elles ont des significations particulières. 1989 correspond aux réformes administratives qui ont créé les comités nationaux, régionaux et provinciaux de FP en vue pour une vision plus régionale. L'année 1999 marque le début de l'application de l'approche par les compétences après une introduction, pour la première fois, dans la FP alternée en 1996-1997, réforme qui engendrait une approche qualitative de la FP. Enfin la date 2000 concrétise une meilleure implication des entreprises dans le cadre de la FP par apprentissage (pour plus de détails sur les réformes de la FP voir tableau en annexe 4).

Afin d'analyser l'effet de l'appartenance de telle génération sur l'appréciation, il fallait analyser l'appréciation sur la partie pratique et théorique des élèves ayant obtenu leur diplôme dans chaque phase de réforme. Mais avant d'entamer cette opération, la question qui se pose à ce stade est de savoir si le parcours effectif a un effet sur l'appréciation.

3.1. Place des ouvriers enquêtés par rapport aux réformes de la FP.

La lecture du tableau ci-dessous révèle que seule une minorité des élèves enquêtés ont vécu les premières réformes de la FP d'avant 1989. Ils ne représentent en effet que 2,4% du total des lauréats enquêtés.

Tableau 51. Répartition des ouvriers artisans selon la modalité de formation et l'année d'obtention du diplôme.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan		Année d'obtention du diplôme			Total
		-1989	90-99	+2000	
FRP publique	Effectif	0	3	7	10
	%	0,00	30,00	70,00	100,0%
FRP privée	Effectif	2	12	44	58
	%	3,45	20,69	75,86	100,0%
Apprentissage professionnel public	Effectif	0	2	13	15
	%	0,00	13,3	86,7	100,0%
Total	Effectif	2	17	64	83
	%	2,41	20,4	77,10	100

Parmi les élèves enquêtés, 20,4% ont obtenu leur diplôme pendant la période de 90-99, période de mise en place des réformes de 1992-93. On constate que 77,1% des lauréats de la FP ont obtenu leurs diplômes après l'an 2000. On peut sans doute expliquer cela par la généralisation de l'apprentissage professionnel public en 2000 après une expérience menée en 98 -99 sur une minorité d'apprentis du secteur de l'artisanat.

3.1.1-Appréciation sur la partie théorique et effets des réformes de la formation.

Le degré de satisfaction concernant la partie théorique générale augmente avec l'avancement des étapes des réformes : de 2,4 % de satisfaits par les réformes de 1984 à 19,0 % dans les années de 90 à 78,6% après 2000. Cette progression s'explique par les réformes de 1999 qui portent sur :

- La restructuration des programmes de la formation selon l'approche par compétence ;
- La mise à jour des programmes à l'aide des commissions sectorielles spécialisées.

Ce groupe est constitué principalement des élèves de la FP privée. Les réformes de la FP privée (loi 13,2000) porte principalement sur :

- La consolidation du système de qualification des filières de formation privée par rapport aux normes technico-pédagogiques.
- La mise en place d'un système d'accréditation qui consiste à autoriser les établissements accrédités à organiser des examens et à délivrer des diplômes qui seront visés par l'autorité gouvernementale chargée de la FP

- La fixation de la durée minimale de formation à 1200 heures pour le niveau ouvrier qualifié et 900 heures pour le niveau d'ouvrier spécialisé, complété par des stages d'au moins 200 heures en entreprises.

- L'organisation de la formation continue du corps enseignant en formation privée (en 1999).

Le nombre de « dubitatifs » de la qualité de la formation théorique est faible par rapport aux autres catégories des « satisfaits » et « non satisfaits ».

En outre, les « non-satisfaits » de la partie théorique n'appartiennent pas aux premières générations d'avant 1989. Cela nous donne une indication sur le fait que les réformes de la FP de 90-99 présentent quelques points faibles en matière de formation générale.

Tableau 52. Appréciation sur la partie théorique selon la modalité de formation et réformes de FP.

Appréciation sur la partie théorique.		Phase des réformes				Total
			-1989	90-99	+2000	
Satisfaction ¹⁰⁵						
Modalité de formation	FPR publique	Effectif	--	1	6	7
		%	--	14,3%	85,7%	100,0%
	FPR privée	Effectif	1	8	33	42
		%	2,4%	19,0%	78,6%	100,0%
	F par apprentissage	Effectif	--	2	10	12
		%	--	16,7%	83,3%	100,0%
Total		Effectif	1	11	49	61
		%	1,6%	18,0%	80,3%	100,0%
Doute et Méfiance						
Modalité de formation	FPR publique	Effectif	--	1	1	2
		%	--	50,0%	50,0%	100,0%
	FPR privée	Effectif	1	1	4	6
		%	16,7%	16,7%	66,7%	100,0%
	F par apprentissage	Effectif	--	--	1	1
		%	--	--	100,0%	100,0%
Total		Effectif	1	2	6	9
		%	11,1%	22,2%	66,7%	100,0%
Non satisfaction						
Modalité de formation	FPR publique	Effectif	--	1	--	1
		%	--	100,0%	--	100,0%
	FPR privée	Effectif	--	3	7	10
		%	--	30,0%	70,0%	100,0%
	F par apprentissage	Effectif	--	--	2	2
		%	--	--	100,0%	100,0%
Total		Effectif	--	4	9	13
		%	--	30,8%	69,2%	100,0%

3.1.2. Appréciation sur la partie technique compte tenu des réformes de formation.

Au regard de la partie technique, il s'avère que tous les élèves satisfaits ont obtenu leurs diplômes après 1990. 81,7 % des ces élèves les ont eus après l'an 2000.

Ces taux élevés de satisfaction auprès des élèves de la formation publique peut être expliqué, en plus des raisons déjà évoquées, par l'amélioration de la qualité des établissements de formation professionnelle, spécialement par :

¹⁰⁵ Pour cette partie, nous avons partagé l'appréciation selon la partie technique et théorique. Nous avons considéré les élèves qui sont satisfaits des deux à trois composantes de la partie technique ou théorique comme totalement satisfaits, les « méfiants » sont ceux qui n'arrivent pas à exprimer leur appréciation sur deux ou trois composantes. Les « non-satisfaits » enfin, sont ceux qui ne sont pas du tout satisfaits du deux ou trois composantes d'une partie de la formation.

- L'autonomisation partielle sur le plan administratif et financier des services relevant de l'OFPPT, ce qui signifie une amélioration de la qualité technique de la formation depuis 1986 ;

- La décision de renforcer l'autonomisation pour mieux rattacher les établissements aux structures économiques sur place en se basant sur des partenariats avec les entreprises (en 1999).

Concernant les dubitatifs, ils sont constitués seulement des lauréats de la formation résidentielle privée et publique. Les lauréats de la formation par apprentissage professionnel sont majoritairement satisfaits de la partie technique de la formation reçue. Cette modalité de formation, récemment introduite, est dotée d'un nouveau matériel de formation. La majorité des insatisfaits de la formation technique sont constitués d'élèves de la formation privée. Ainsi la majorité de ces insatisfaits a obtenu le diplôme après l'an 2000.

Tableau 53. Appréciation sur la partie technique selon la modalité de formation et réformes de FP.

Appréciation sur la partie technique			Phase des réformes			Total
			-1989	90-99	+2000	
Satisfaction						
Modalité de formation	FPR publique	Effectif	--	2	4	6
		%	--	33,3%	66,7%	100,0%
	FPR privée	Effectif	--	7	34	41
		%	--	17,1%	82,9%	100,0%
	F par apprentissage	Effectif	--	2	11	13
		%	--	15,4%	84,6%	100,0%
Total		Effectif	--	11	49	60
		%	--	18,3%	81,7%	100,0%
Méfiance						
Modalité de formation	M FPR publique	Effectif	--	1	1	2
		%	--	50,0%	50,0%	100,0%
	FPR privée	Effectif	2	2	2	6
		%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Total		Effectif	2	3	3	8
		%	25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
insatisfaction						
Modalité de formation	FPR publique	Effectif	--	--	2	2
		%	--	--	100,0%	100,0%
	FPR privée	Effectif	--	3	8	11
		%	--	27,3%	72,7%	100,0%
	F par apprentissage	Effectif	--	--	2	2
		%	--	--	100,0%	100,0%
Total		Effectif	--	3	12	15
		%	--	20,0%	80,0%	100,0%

3.2. Secteur de l'artisanat : choix entre compétences professionnelles traditionnelles et compétences professionnelles d'ordre formel (publique et privée).

Le choix des modalités de formation engage toujours la constitution d'un investissement en compétences professionnelles. L'un s'inscrit dans la sphère publique, il se caractérise par une formation gratuite destinée aux familles qui ont un niveau d'étude moyennement élevé, qui sont nombreuses, et qui souffrent par cela même d'un taux de chômage élevé parmi leurs membres. Ces familles se tournent vers la formation publique considérée comme un moyen d'insertion qui permet de « sauver » leurs enfants du chômage. Cette considération favorable de la FP publique se nourrit de la bonne réputation du diplôme sur le marché du travail.

Les autres familles moins nombreuses, ont en général, un niveau d'étude élevé et un taux de chômage plus bas. Elles disposent de ce fait de moyens financiers suffisants pour payer une formation privée.

Face à des compétences de type traditionnel, qui font référence dans le cadre d'une convention domestique (des compétences aisément accessibles grâce à l'apprentissage sur le tas, rôle de la famille, etc), un capital professionnel public émerge avec des individus qui se rattachent plutôt à une convention professionnelle et secondairement industrielle ou marchande (rôle du diplôme dans l'insertion, bonne réputation de la formation...). Outre ce capital professionnalisé d'ordre public et gratuit, un capital professionnalisé d'ordre privé se constitue par l'intermédiaire d'une convention plus marchande et industrielle que professionnelle adossée à la modalité de FP privée (paiement mensuel des frais de scolarité, rôle accru du marché dans l'orientation).

Conclusion de la section 2.

Dans la première section, nous avons vu pour l'essentiel, que les conditions socioéconomiques poussaient les élèves à quitter l'école pour apprendre un métier et que le choix de la formation est influencé par l'entourage et par la famille. Les moyens modernes d'information ne jouent pas le même rôle pour toutes les modalités de formation. Ces moyens semblent être efficaces pour apporter l'information aux élèves susceptibles de s'orienter vers la formation par apprentissage professionnel.

Le niveau d'étude est faible dans les familles des apprentis sur le tas et modérément élevé dans les familles où les élèves optent pour la formation formelle. Dans la deuxième section, en distinguant FP publique et formation privée à l'intérieur de la formation formelle, nous avons montré que, quelle que soit la modalité de formation, les ouvriers artisans appartiennent à des familles nombreuses avec des taux élevés d'activité et de chômage qui touchent des membres de la famille (sans compter les femmes au foyer). Le niveau d'étude des membres de la famille reste faible par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.

En effet, les élèves de la FP publique qui sont majoritairement des garçons s'adonnent au métier du textile. Quant au déroulement de cette modalité, la formation technique souffre de la qualité du matériel qui ne répond pas aux exigences requises.

Par ailleurs, durant la période de stage, les élèves ne bénéficient d'aucune coordination et d'aucun suivi de la formation dans les entreprises d'accueil. Le manque de suivi et de

coordination et le peu de qualité de la formation technique et générale peuvent motiver des abandons en cours de formation.

La FP privée dans le domaine de la coiffure, avec une composante similaire à celle de la FP publique, est privilégiée plus par les filles que par les garçons. Pareillement, ces élèves ont une mauvaise opinion sur les composantes de la formation technique et générale.

Conclusion du chapitre.

A travers ce chapitre, nous avons étudié le comportement de deux types d'acteurs différents appartenant à une même catégorie socioprofessionnelle, à savoir d'une part, des apprentis sur le tas qui deviennent ultérieurement, après des années d'apprentissage, des ouvriers artisans ; D'autre part, des lauréats de la FP formelle publique et privée qui réussissent à s'insérer sur le marché du travail après une formation formelle et structurée.

Si le choix de l'apprentissage sur le tas est guidé par les conditions socioéconomiques et familiales, le choix de la formation formelle est guidé par la famille et l'entourage, ainsi que par les perspectives d'emploi sur le marché du travail.

Ceux qui choisissent la formation publique sont d'abord attirés par le diplôme et par la reconnaissance de la formation par l'Etat. Cette modalité de FP, surtout si elle se fait par apprentissage professionnel fait l'objet d'une grande satisfaction de la part de ses lauréats, à l'égard de la formation tant générale que technique, ce qui est un encouragement constant à aller jusqu'au bout du cursus.

La réputation de la formation privée sur le marché du travail via le diplôme attire ceux ou celles dont les parents acceptent de s'engager dans un investissement en formation, en supportant les frais et des droits d'inscription. Cette FP formelle souffre de certaines anomalies qui pèsent lourdement sur la qualité de la formation reçue, en particulier au niveau du matériel utilisé dans la formation et au niveau des stages en entreprises. La coordination et le suivi ne sont pas assurés de telle manière que soit garantie la meilleure relation possible entre l'école de formation et l'entreprise d'accueil. Le choix, faisant suite à la décision de la famille où même émanant de la volonté personnelle des élèves a pour objectif premier l'acquisition du diplôme. Comme nous l'avons vu au chapitre 4, le diplôme de la FP privée est cependant porteur d'un signal positif sur le marché du travail, surtout dans la coiffure.

La confrontation des projets envisagés par les élèves au début de la formation à ceux formulés en cours de formation et à l'issue du cursus révèle une assez forte diversification des perspectives . Si l'apprentissage du métier est une ambition assez constante chez les apprentis sur le tas, un projet personnel de création d'entreprise est un objectif que les lauréats de la formation structurée souhaitent assez souvent concrétiser.

Au-delà, l'approche par « l'économie des conventions » montre que le secteur de l'artisanat qui était dominé par une convention domestique véhiculée par les modes de formation

traditionnelle et la transmission de l'habileté manuelle, se trouve désormais abriter d'autres conventions légitimes en matière de constitution des compétences. L'introduction de la FP structurée (publique et privée) permet d'attribuer une grande valeur aux dispositifs que sont le diplôme, les contenus de formation standardisés, le contrat de travail, le stage de formation formalisé, l'articulation explicite de cours théoriques et pratiques, l'investissement financier dans une formation censée être « rentable »...). Sont ainsi progressivement introduites d'autres grandeurs de référence, professionnelle au premier chef mais aussi industrielle et marchande...), soit un ensemble de principes qui ne manquent pas d'être confrontés à ceux qui leur pré-existaient.

Se demander comment se fait la rencontre entre une convention domestique dominante avec de nouvelles conventions rivales marchande, industrielle et professionnelle passe notamment par l'étude de la confrontation entre les ouvriers et les maîtres artisans de la même entreprise afin d'analyser les conditions d'une co-existence entre conventions susceptible de donner naissance à des compromis régulateurs de l'espace professionnel de l'artisanat de Marrakech.

Chapitre 6. Les maîtres artisans face aux compétences formelles et traditionnelles : quelle convention pour quel régime d'action collective ?

Après avoir traité le comportement des maîtres artisans dans le chapitre 4, et après avoir exposé le comportement des différents ouvriers artisans (lauréats de la FP formelle ou anciens apprentis) et leur point de vue sur la formation reçue (chapitre 5), nous avons jugé judicieux, dans ce chapitre, de mener une analyse auprès des entreprises qui recrutent les différents lauréats de la FP. L'objectif est de faire une comparaison et une vérification des conclusions que nous avons pu tirer dans les analyses précédentes, en procédant à une confrontation des avis des maîtres artisans avec ceux des ouvriers recrutés appartenant à la même entreprise.

L'objectif est de savoir dans quelle mesure les raisons qui ont motivé le recrutement des différents lauréats de la FP formelle et traditionnelle, se concrétisent réellement dans les caractéristiques professionnelles des ouvriers artisans effectivement présents dans l'entreprise ? Il s'agit de vérifier, d'une autre manière, la convergence et/ou la divergence des points de vue des deux acteurs appartenant au même atelier ou salon, ainsi que la pertinence de l'appariement entre les maîtres et les ouvriers artisans dont dépend pour partie la régulation du marché du travail. En utilisant l'approche conventionnaliste, l'objectif est de savoir si l'appartenance à la même entreprise induit nécessairement au fil du temps l'appartenance au même régime d'action, à la même convention. De cette manière, nous tenterons de clarifier les convergences et les divergences de point de vue qui trouvent leur origine dans les raisons du recrutement des différents profils. Dans cette perspective, on va rapprocher les justifications des deux acteurs dans le but d'éclairer ce qui peut donner lieu à la défaillance, à la juxtaposition ou à la coexistence de plusieurs conventions.

Quant à la structure de ce chapitre, la première section a trait au comportement des maîtres artisans face au recrutement des lauréats de la FP dans la même unité de production. Elle dresse une valorisation des comportements de chaque couple d'acteurs traduisant les modalités d'action et permettra d'établir une typologie des styles de comportement à l'aide d'une analyse multidimensionnelle.

La deuxième section, ayant trait à la catégorisation conventionnelle, permet de confronter les conclusions retenues à tout ce que nous avons vu dans les chapitres précédents. En effet, après avoir analysé les comportements des deux protagonistes, nous allons analyser pourquoi les patrons

des entreprises se familiarisent à telle modalité de formation plutôt qu'à telle autre et quel type de marché du travail en résulte ?

Section 1. Offre et demande de travail dans le domaine de l'artisanat.

Pour connaître les raisons de l'embauche des lauréats de la FP formelle et traditionnelle, nous avons choisi les entreprises dans lesquelles nous avons interviewé, à la fois, les maîtres artisans et les ouvriers artisans issus de différentes modalités de formation. L'objectif est de comparer les profils et les qualités de chaque couple (employeur-employé) d'une même entreprise et de procéder, par l'étude des différents appariements possibles, à déterminer les raisons du recrutement d'ouvriers passés par les différentes modalités de formation. Ce qui revient à répondre à la question simple : qui recrute qui ? Quel type de compétences est exigé ? Et quels sont les registres d'action mobilisés ?

Dans un premier paragraphe, nous mettrons l'accent sur l'analyse factorielle des données en interprétant les résultats de chaque axe retenu. Est-ce que l'appariement entre les deux groupes nous indique la même chose et donne les mêmes résultats que ceux obtenus dans les analyses précédentes, ou bien notre analyse reste-t-elle valable pour chaque groupe pris indépendamment ?

Dans un deuxième paragraphe, nous allons focaliser notre analyse sur la description des classes obtenues à partir des divers appariements possibles entre couples de maîtres artisans et ouvriers artisans.

Le critère de sélection retenu nous a livré un échantillon de 45 entreprises gérées par des patrons ayant maîtrisé le métier par apprentissage sur le tas et 44 autres, dirigées par des chefs lauréats de la FP formelle. Ces derniers se composent de 37 lauréats de la FP privée et 7 lauréats de la FP publique résidentielle (pour plus d'information sur les différentes répartitions des entreprises par branche d'activité, sexe... voir annexe 8d).

Afin de suivre la même logique d'analyse liée aux résultats obtenus dans les deux chapitres précédents, nous avons opté pour la distinction : formation formelle (FP publique et privée) et formation traditionnelle par apprentissage sur le tas.

1. Interprétation de l'analyse factorielle : une opposition de deuxième degré.

Sur le marché de la FP du secteur de l'artisanat à Marrakech, plusieurs modalités de formation, publique et privée, de type résidentiel, par alternance et par apprentissage se trouvent donc potentiellement en concurrence avec une modalité traditionnelle d'apprentissage sur le tas. Ces filières produisent des qualifications et des compétences différentes. Chacune forge une logique d'action qui tient à une légitimité différente sur le marché du travail. Les hypothèses de départ, que nous avons formulées auparavant, avancent que la FP résidentielle suit une logique d'abord industrielle mais aussi professionnelle tandis que la FP privée, qui requiert une indépendance financière de la part des familles, est liée à une régulation marchande. L'apprentissage sur le tas se présente comme une formation adossée avant tout à une logique domestique, quasiment par nature. L'introduction de la formation par apprentissage professionnel vise une professionnalisation des métiers. Les ouvriers qualifiés issus de ces diverses logiques d'action se trouvent de facto en rivalité sur le marché du travail.

Prenant en considération des entreprises gérées par des patrons ayant des profils aussi différents, nous nous posons la question suivante : pourquoi les artisans recrutent-ils tel ou tel ouvrier diplômé ou formé sur le tas ? Ce qui revient par exemple à comprendre pourquoi les maîtres artisans relevant de telle ou telle grandeur de référence embauchent-ils des salariés issus de la même grandeur ? Quels sont les éléments qui facilitent ou bloquent la construction d'une relation entre les différents profils présents du côté des maîtres comme des ouvriers ? Si l'espace professionnel donne lieu au déploiement de plusieurs types de relations, chacune étant porteuse d'enjeux spécifiques, quelle sera au bout du compte la configuration sociale et politique des relations qui régulent cet espace ?

1.1. Recrutement dans le secteur de l'artisanat : convergence entre modalité de formation de l'employeur et modalité de formation de l'employé (axe1).

L'analyse du premier axe nous donne des réponses aux questions suivantes : Est-ce que le profil de formation du patron a un effet sur le choix de l'ouvrier artisan ? De même quelles sont les caractéristiques (âge, sexe...) qui semblent les plus déterminantes pour comprendre le recrutement et quel jugement portent les artisans sur les compétences dans chaque cas de figure ?

Les variables composant cet axe ainsi que leurs coordonnées et contributions sont exposées dans l'annexe 7c. L'analyse factorielle nous révèle l'existence de deux pôles correspondant à deux appariements différents:

Dans **le premier pôle** (voir les variables dans le quadrant en haut à gauche du graphique n°), on trouve un appariement que nous avons appelé « formel » qui associe des maîtres artisans coiffeuses, ayant une formation formelle à des ouvrières artisanes de la même modalité de la formation formelle (privée).

Vis-à-vis de l'embauche des lauréats de la FP privée, elles avancent la dextérité et le sens de la communication et de l'organisation de ces lauréats comme principale raison d'embauche. La communication renvoie à une forme de comportement avec les collègues au travail et avec les clients alors que l'organisation est relative aux horaires, outils de travail et à la bonne présentation soi-même du lauréat.

Ces ouvriers artisans ont quitté l'école pour chercher des formations offrant plus de débouchés. Au-delà, ils ont choisi la formation formelle car elle jouit d'une bonne réputation sur le marché du travail facilitant, par ailleurs, leur insertion professionnelle.

De même le couple de ce pôle attribue plus de valeur au diplôme sur le marché du travail. Il permet en effet de trouver un travail dans une société publique ou privée, ou encore le diplôme peut avoir une valeur d'usage administrative puisqu'il constitue une pièce maîtresse du dossier à remplir pour avoir l'autorisation de l'ouverture d'un salon. Enfin, avoir un diplôme permet de gagner la confiance des clients et de donner une meilleure idée sur le professionnalisme au travail et sur la qualité de la prestation fournie.

A propos de l'alignement du couple sur les mêmes conceptions, le directeur du centre d'apprentissage avance :

« Imâallem et essnayîi se comprennent les uns les autres sur plusieurs choses, surtout lorsqu'ils ont le même profil. Par exemple toujours ils évoquent l'école de formation, les conditions de formation,... tu te souviens du professeur tel ou tel, est-ce qu'il est encore à l'école...? Le directeur tel ? » (Entretien n°1, propos du directeur du centre d'apprentissage).

Par là même, on peut dire qu'on assiste à la présence simultanée de deux grandeurs différentes, qui débouche sur une sorte de compromis entre une grandeur industrielle - le signal du diplôme produit une confiance non seulement de la part des deux protagonistes de l'échange salarial mais aussi de la part des clients car il semble attester de la confiance que l'on peut avoir dans les qualités de la prestation du salon de coiffure - et une grandeur marchande dans la mesure où cette formation privée est elle-même inscrite dans un marché de la formation. Ce compromis entre une grandeur industrielle et une grandeur marchande spécifierait un compromis du type « marché organisé » (**Verdier**, 2006 à paraître) puisque des normes soutiennent la qualité attachée par les protagonistes des différentes relations :

1- Investissement sur une prestation de formation achetée sur un marché dans la transparence du rapport qualité-prix de cette prestation ;

2- Relation salariale stabilisée autour de la confiance accordée par les protagonistes au rapport qualité-prix en la matière. Par ailleurs, cette relation est favorisée par les conditions du travail, les ouvriers artisans bénéficiant d'un repos quotidien.

3- Relation commerciale avec le client, fondée sur la bonne réputation de la formation partagée par les divers protagonistes et qui serait attachée aux normes de qualité en question, validée à l'expérience des faits.

Il est à noter que dans le système formel de FP, l'accréditation des établissements de formation est une labellisation de services basée sur un ensemble de critères (comme c'est noté au chapitre 2) que doit respecter l'établissement. Cette labellisation apporte une reconnaissance du diplôme par les organismes publics ce qui ouvre la possibilité aux lauréats de la formation privée de passer des concours publics et même de travailler dans des organismes et établissements publics. Ainsi le fait d'avoir l'accréditation augmente les frais et les droits d'inscription à payer à l'école, ce qui constitue un autre élément de la grandeur marchande liée à la formation privée.

Dans le deuxième pôle (cf. variables dans le quadrant en bas à droite du graphique), se dégage un appariement de nature domestique, composé d'un couple maître – ouvrier, artisans tailleurs, soit des hommes issus d'une formation sur le tas.

Vis-à-vis de l'embauche des lauréats de la formation formelle, les patrons constituant ce pôle n'y recourent pas. Ils avancent les deux raisons suivantes : premièrement, ils ont une mauvaise représentation de cette FP, deuxièmement, le marché les approvisionne régulièrement en main d'œuvre sur le tas. Par conséquent, à leurs yeux, le diplôme n'a pas de valeur, ni d'échange ni d'usage, sur le marché du travail. Ce qui renforce cette idée, c'est que ces maîtres artisans n'exigent pas de niveau d'instruction lors du recrutement des apprentis.

L'analyse des recrutements montre qu'effectivement ces entreprises ne recrutent aucun ouvrier artisan diplômé. Concernant l'apprentissage du métier, les ouvriers artisans recrutés dans ces entreprises ont quitté l'école à cause des conditions socioéconomiques et familiales. Ce résultat est d'ailleurs renforcé par le fait qu'ils sont motivés par la gratuité de l'apprentissage sur le tas. Quant aux conditions du travail, cette catégorie d'ouvriers artisans ne bénéficie pas de repos quotidien. Ils travaillent toute la journée sans interruption.

De facto le couple se met d'accord sur l'absence de valeur du diplôme sur le marché du travail, celle-ci ne pouvant être attachée qu'à la maîtrise du métier : en outre, comme nous l'avons vu au chapitre 4, les artisans formant ce pôle, restent attachés aux institutions socio-politiques

traditionnelles, à *l'amine* en particulier qui, en tant qu'acteur institutionnel, représente l'identité collective des artisans – et doit être conservé.

La régularité de cet appariement construit un marché du travail domestique qui contribue en outre à la perpétuation des rapports sociaux traditionnels dans l'atelier de production.

Ainsi cet axe dégage un clivage entre deux appariements différents chacun associant une modalité de formation, un genre et des références mobilisées conjointement par le maître et l'ouvrier. Le premier appariement s'appuie sur un compromis entre d'une part, une grandeur industrielle basée sur la valorisation des compétences formelles attestée par la détention d'un diplôme et d'autre part, une grandeur marchande inscrite dans un marché de la formation. Les ouvriers artisans mobilisent également les principes marchands pour soutenir la valeur de leur investissement personnel. On assiste donc à la formation d'un compromis industriel /marchand, caractéristique d'un « marché organisé ».

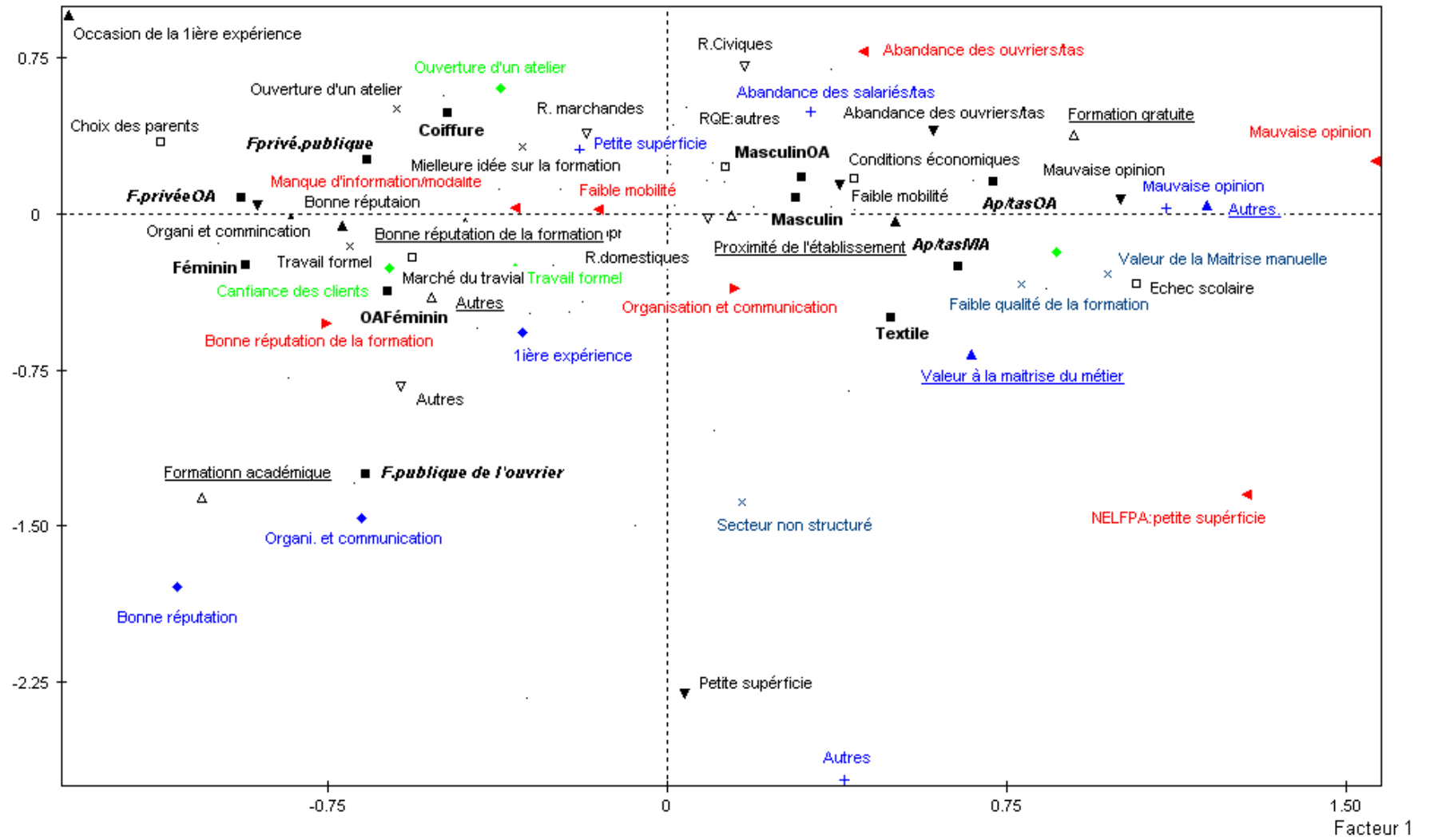
Le second appariement repose donc clairement sur une convention clairement domestique qui concerne des unités de production gérées par des artisans issus de la formation sur le tas, et qui optent pour des ouvriers artisans du même sexe et du même profil, en mobilisant des valeurs domestiques. Le graphique n° 4 présente la projection de l'ensemble des variables en deux axes factoriels.

Graphique 4. Projection factorielle des variables de la confrontation ouvrier-maître artisans.

Légende des variables utilisés pour les les maîtres artisans :

- ▽ : Raison d'apprentissage.
- △ : Raison du choix de la formation.
- ◆ : Raison de la valeur de diplôme auprès des ouvriers artisans.
- ▲ : Absence de la valeur de diplôme auprès des ouvriers artisans.
- × : Valeur du diplôme auprès du maître artisan.
- × : Absence de valeur du diplôme auprès du maître artisan.
- : Raison de quitter l'école.
- ◆ : Raison d'emploi des lauréats de la FP publique résidentielle
- + : Raison de non emploi des lauréats de la FP publique résidentielle.
- ◀ : Raison de l'emploi des lauréats de la FP par apprentissage.
- ▶ : Raison de non emploi des lauréats de la FP par apprentissage.
- ▲ : Raison de l'emploi des lauréats de la FP privée
- ▼ : Raison de l'emploi des lauréats de la FP privée

Facteur 2



1.2. Critères de recrutement dans le secteur de l'artisanat et choix de lauréats de la formation formelle. (Axe2).

Et si les patrons ne recrutent pas les ouvriers artisans ayant le même profil, quels seront alors leurs choix préférés ? Et quels seront les motifs ou les raisons mobilisées à l'occasion de chaque action de recrutement ? Et quel type d'appariement aurons nous par la suite ? On va montrer au cours de cet axe la relation entre les caractéristiques en genre, en profil et en critères d'embauche des ouvriers artisans lauréats de la formation structurée. Cet axe montre un deuxième clivage basé sur un appariement mixte.

Le premier pôle rassemble des couples maître –ouvrier artisan de la coupe et couture, de genre féminin assez avancé dans l'âge. Les chefs d'entreprises ont appris le métier par apprentissage sur le tas alors que les ouvrières artisanes ont appris le métier dans les centres de FPR publique (variables dans le carré en bas du graphique).

Ces patronnes n'emploient pas de lauréats de la FPR privée et de l'apprentissage professionnel. Par contre, elles optent pour les lauréats de la formation publique de type résidentielle. En effet, ce groupe d'artisans est attiré par la bonne réputation de la formation sur le marché du travail et par les compétences des lauréats de cette modalité. L'effectif permanent est d'au moins 3 artisans sachant que les salariés sont en règle générale issus de la formation publique. S'exprime ainsi une grandeur industrielle fortement prédominante, à un moindre degré professionnelle puisque les maîtres n'accordent guère de valeur au diplôme sur le marché du travail tout comme les ouvriers eux-mêmes d'ailleurs.

De ce fait se fait jour une tendance à déprécier la valeur du diplôme, sous l'effet de deux raisons combinées :

- La formation originelle des patrons, faite sur le tas, tend à les dissuader de valoriser une filière par laquelle ils ne sont pas passés (voir à ce propos le chapitre 4)

- Des raisons plus mercantiles et stratégiques incitent à tenter de déclasser les diplômés que ces patronnes sont amenées à embaucher de toute façon, ce qui rejoint les annotations de **Gérard** dans l'étude des artisans de Fès, lorsqu'il rapporte les propos suivants : « *Mon savoir est meilleur que le tien* », (2005, p.180).

Or ce groupe d'artisans est confronté à des pertes de part de marché suite à une évolution de la mode et du préfabriqué, ce qui conduit à recruter des ouvrières issues de la formation formelle, en espérant à terme de récupérer des parts de marché.

Par ailleurs, les critères d'embauche des ouvriers artisans sont référés à une qualification professionnelle (diplôme de la spécialité, expérience professionnelle dans le métier...). Ces patronnes versent des salaires élevés et, pour bien maîtriser les coûts de production, elles recourent également à l'apprentissage sur le tas. Elles utilisent les apprentis (des filles) avant tout comme un moyen de compresser les coûts élevés. En effet, en haute saison, les ouvrières artisans travaillent plus que la norme (plus d'heures de travail surtout pendant la nuit), ce qui se traduit fatalement par une augmentation du salaire horaire moyen. Dans ce contexte, ces patronnes tentent de maîtriser les coûts salariaux par le recrutement d'apprentis en ne leur accordant que de faibles indemnités. En période de crise ou simplement de baisse des commandes, elles licencient en priorité les apprenties qui constituent une main d'œuvre secondaire qui supporte les ajustements du cycle saisonnier des produits et de la mode d'autant qu'en période de haute saison, il est difficile de recruter une nouvelle ouvrière et de recommencer à nouveau son adaptation aux procédés de gestion et aux méthodes du travail.

En plus d'une compréhension mutuelle sur les méthodes de production et de gestion entre la patronne et l'ouvrière, la patronne préfère licencier une apprentie qu'une ouvrière. En effet, le directeur du centre d'apprentissage déclare que :

« Lmâallem et essnayî rentrent en relation de travail basée sur la confiance en méthode de travail. Ils produisent des produits de la même façon et par la même méthode. Et si Lmâallem a embauché un autre Snayî qui travaille les boutons par exemple d'une autre méthode, le client qui s'habitue au même type de travail qui lui plaît, découvre le changement, il sait que ce n'est pas son Mâallem qu'il l'a fait. De ce fait, le Mâallem, surtout celui qui travaille en grande quantité, et pour éviter que certains clients lui échappent, essaye toujours de garder le même snayî chez lui ». (Entretien n°1).

Au **pôle opposé** (variables concentrées dans le carré en haut à gauche du graphique), il s'agirait de maîtres artisans, de jeunes coiffeurs ayant reçu une FP formelle et qui ne recrutent pas de lauréats de la formation publique (résidentielle ou par apprentissage professionnel). Ce sont des jeunes qui seraient très contraints par les nécessités financières de développement de leur affaire, puisqu'ils déclarent ne pas employer de lauréats de la

formation publique - dont ils apprécient pourtant la formation - en raison de la faible superficie du salon.

Ce sont en effet des artisans diplômés de la FP formelle qui sont placés quasiment d'office. Ces derniers acceptent un revenu de moins de 1000 Dh par mois.

Par conséquent, le couple (maître/ouvrier artisans) attribue une grande valeur au diplôme sur le marché du travail, alors que dans les faits, il n'y a aucun ouvrier diplômé recruté dans ces entreprises. Les critères d'embauche mobilisés par ce groupe sont purement domestiques (famille et proche...), soit des critères caractérisant la personnalité des candidats (sérieux et volonté au travail, respect des rendez vous et des horaires, forte personnalité mentalité...).

Ce qui, au bout du compte, tendrait à signifier que ce 2^{ème} axe est d'abord un axe de développement économique - voir les variables de taille - doublé d'une dimension générationnelle : opposant d'une part des maîtres plus anciens qui, dans les limites d'une activité artisanale, auraient réussi à développer leur affaire, à des maîtres plus jeunes qui, bien qu'intéressés par les qualifications produites par la formation publique, restent cantonnés à une activité artisanale sous contrainte. Suite à l'emplacement, économique ou de luxe, ou traditionnel, l'effet de la taille valide le comportement des chefs d'entreprises à recruter ou à faire recours à l'apprentissage sur le tas. En effet, le premier pôle est formé d'un couple patronnes issues de l'apprentissage sur le tas qui font recours à des ouvrières issues de la formation publique en espérant favoriser un développement de la qualité des services et produits offerts à une population en évolution liée au marché de la couture moderne. Le deuxième pôle est constitué des maîtres artisans lauréats de la formation publique qui recrutent uniquement les ouvriers artisans ayant appris le métier par apprentissage sur le tas contre un revenu faible et qui restent contraints par la petite superficie du salon. Cette différence de profils nous pousse à qualifier cet appariement de « mixte ».

1.3. L'acceptation des apprentis et leur recrutement dans les entreprises formatrices. (Axe 3).

Si le premier axe permet de dégager un appariement type entre deux protagonistes de même profil, le deuxième axe a introduit une hétérogénéité des formations des deux protagonistes. Chaque axe retrouve en fait ses distinctions entre les deux branches d'activités. La question qui reste à poser est relative à l'effet de l'hétérogénéité des formations des

patrons au sein des deux secteurs d'activité sur le recrutement des ouvriers artisans engagés dans l'espace professionnel ? Cet axe va tenter d'apporter des réponses à cette interrogation.

Ce **premier pôle** regroupe des maîtres artisans issus de la formation formelle et traditionnelle des deux branches d'activité (variables dans le quadrant en haut et à droite du graphique). Ces patrons ont recruté des ouvriers venant de la FP privée en raison du sens de l'organisation et de la communication attachés à leur yeux à ces lauréats mais qui disent que le diplôme n'a pas de valeur reconnue sur le marché du travail; ils recrutent d'ailleurs sur des critères de personnalité (sérieux, ponctualité ...) et leurs apprentis pour des raisons domestiques. La seule explication c'est que dans la base de données, parmi les entreprises ayant un seul ouvrier diplômé, 39% ont un autre ouvrier issu de l'apprentissage sur le tas¹⁰⁶, ce qui nous donne une idée sur les autres raisons mobilisées (critères de personnalité et raisons domestiques) dans le recrutement de cette catégorie issue d'une formation traditionnelle. Quant à la raison du non recrutement des lauréats de la formation par apprentissage, ces patrons avancent « l'abondance des ouvriers sur le tas », ce que confirme le fait que ces patrons font un recours intensif à l'apprentissage sur le tas, formant ainsi de 4 à 6 apprentis sur 5 ans.

Néanmoins, on se retrouve là devant une catégorie de maîtres artisans qui a un comportement très « dualisé » entre d'une part :

- Des apprentis sur le tas qui sont recrutés sur la recommandation de proches (critères d'ordre domestique) mais qui, sans doute, ne seraient pas conservés au-delà de cet apprentissage, d'où d'ailleurs, le nombre de sorties à l'issue de l'apprentissage. Le recours à ces jeunes formés sur le tas relèverait plutôt d'un usage marchand de la formation sur le tas (coût salarial très bas) ; et d'autre part :

- Des ouvriers « permanents » issus de la formation privée et recrutés pour des raisons qui tiennent au fait que cette formation fournirait des ouvriers fiables au regard de leur comportement social (critères de l'ordre de la civilité), ce qui ne serait pas contradictoire avec le fait que l'on n'accorde pas de valeur particulière au diplôme au regard de la qualification professionnelle proprement dite. On aurait là un exemple de l'importance des « *compétences non cognitives* » soulignées par **Bowles, Gintis et Osborne** (2001 (a) et (b)).

Ces jeunes issus de la formation privée doivent eux aussi passer par une forme ad hoc d'apprentissage sur le tas nécessaire pour acquérir une

¹⁰⁶ Au niveau de l'analyse, cette variable est considérée comme supplémentaire puisque elle est la différence entre l'effectif total et le nombre des ouvriers diplômés.

qualification au métier qui soit reconnue dans l'entreprise. En effet, tout individu recruté passe une période d'adaptation à l'intérieur de l'atelier, et qui peut, parfois, dépasser une année.

« Les lauréats de ces écoles ont toujours besoin de faire une autre formation (stage) chez nous, car ils ont le diplôme et non l'expérience...

... Ces diplômés viennent un peu « mdahchrin » ont peur du métier et de l'ambiance interne de l'atelier en général, durant cette période, il leur faut quelques mois pour que leurs mains se « relâchent dans l'harfa (le métier) », c'est à dire exercent le métier facilement. (Entretien n°9, coiffeur pour homme).

Propos d'un coiffeur sur les problèmes d'adaptabilité des jeunes artisans.

Ce **deuxième pôle** regroupe les maîtres artisans (issus des modalités de formation tant formelles que traditionnelles) qui accordent de la valeur au diplôme sur le marché du travail mais ne comptent aucun ouvrier diplômé puisque le sien s'est formé sur le tas (Variables dans le carré à droit en bas du graphique).

Pour chaque catégorie de lauréats, ils avancent une raison justifiant ce non recrutement. Absence de mobilité, faible superficie ou plus d'une raison pour justifier le non recrutement des ouvriers artisans lauréats de la FP structurée. Ainsi ces entreprises, à l'encontre de celles appartenant au premier pôle, ne pratiquent pas d'apprentissage sur le tas (aucun apprenti n'est rentré ou sorti). Cela prouve que ces entreprises s'approvisionnent directement sur le marché du travail externe à l'entreprise, constitué des ouvriers artisans ayant appris le métier par apprentissage sur le tas.

Concernant la valeur au diplôme, le couple ouvrier- maître artisan de la même entreprise accorde de la valeur au diplôme sur le marché du travail. Pour ces patrons le diplôme véhicule une meilleure idée sur la qualité de la FP reçue. De ce fait les ouvriers alignent leur opinion sur celle de leur maîtres à travers une compréhension mutuelle.

Cet axe permet de distinguer entre deux pôles : le premier regroupe les artisans de la FP formelle ayant un comportement dualisé. Ils préfèrent recruter les ouvriers artisans de la formation privée et en même temps, ils pratiquent un apprentissage sur le tas. Les raisons avancées sont d'ordre marchand alors que les ouvriers artisans mobilisent une grandeur professionnelle. Ce qui donne un compromis marchand/professionnel.

Par contre, dans le deuxième pôle, on trouve les artisans issus de la FP formelle et traditionnelle qui recrutent des ouvriers artisans issus de l'apprentissage sur le tas au titre du marché externe à l'entreprise. Ces patrons ne recrutent pas les lauréats de la formation privée et par apprentissage professionnel. Une partie des artisans affirme qu'elle peut les embaucher

dans le cas où l'activité marche bien, ce qui signifie qu'elle a un souci de paiement. En effet, recruter les ouvriers artisans formés dans d'autres entreprises, compte tenu de leur apport (espéré) en termes d'innovation, coûtera moins cher que le recrutement des lauréats de la formation structurée qu'il faudra nécessairement former. Ainsi ces entreprises considèrent ces ouvriers disponibles sur le marché professionnel comme un facteur de développement en l'absence de moyens formels de formation continue.

Ce pôle démontre l'existence d'un compromis industriel / domestique. Des patrons attirés par des performances sur le marché les poussent à chercher de l'innovation à un moindre coût, face à des ouvriers sur le tas approvisionnés par le marché et dominés par une convention domestique.

2. Confrontation entre offre et demande: trois types d'appariements dans le secteur de l'artisanat.

L'analyse précédente nous a montré que dans le secteur de l'artisanat, on trouve plusieurs figures de relations de travail. Des patrons issus de la formation formelle préfèrent les ouvriers artisans lauréats de la FP formelle. En outre, des maîtres artisans de la formation traditionnelle recrutent d'anciens apprentis de l'apprentissage sur le tas. Ainsi on assiste à un mixage entre deux ou plusieurs profils différents.

La confrontation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail du secteur de l'artisanat se fait de deux manières. Une manière directe qui se réalise par le biais de la promotion interne d'un apprenti en ouvrier artisan dans la même entreprise. La deuxième façon, indirecte, est basée sur le recrutement des ouvriers artisans lauréats de la FP ou des ouvriers sur le tas formés ailleurs. En plus de la candidature spontanée, les réseaux (famille, proche, entourage ...) jouent un rôle déterminant qu'il ne faut pas négliger dans l'examen de la recherche d'emploi sur ce type de marché du travail.

La question de l'adéquation entre les exigences de l'artisan employeur et les compétences de l'ouvrier est toujours présente. Pour atteindre un grand degré de dextérité, les ouvriers passent une durée d'adaptation qui diffère d'un profil à l'autre selon les qualifications et les compétences acquises.

A partir de la classification qui suit nous allons dégager quatre types d'appariements dans les deux branches d'activité de coupe- couture et de coiffure (Tableau n°54).

Classe 1 (effectif 25) : Un appariement domestique.

Cette classe est sur-représentée par un couple de maîtres-ouvriers artisans, tailleurs (80 %), issus de la FP traditionnelle. En effet, les deux protagonistes ont appris le métier par apprentissage sur tas (96 % pour les patrons et 92 % pour les ouvriers).

Les patrons ne recrutent pas d'ouvriers diplômés, ils préfèrent recruter seulement des ouvriers ayant appris le métier par apprentissage sur le tas. De même, ils ne recrutent pas de lauréats de la FP formelle (publique, par apprentissage et privée). Les critères de recrutement mobilisés par ces patrons sont de nature domestique (respect des heures de rendez vous, sérieux, forte personnalité et initiative).

Par ailleurs, les ouvriers artisans ont choisi la formation parce qu'elle est gratuite. Les apprentis sur le tas considèrent que cette modalité de formation est bénéfique et gratuite. Ils avaient formé comme projet d'avenir la maîtrise du métier qui leur permettrait de créer leurs propres unités de production, une fois qu'ils auront les moyens financiers nécessaires.

Par conséquent, les deux partenaires n'attribuent pas de valeur u diplôme sur le marché du travail. Le diplôme perd sa valeur par le fait que les diplômés de la formation formelle rencontrent des problèmes d'adaptation au niveau de l'exécution du travail. Quant aux conditions du travail, ces ouvriers artisans ne bénéficient pas de repos quotidien.

Le type d'analyse menée dans ce texte, corrobore les résultats des analyses qualitatives précédentes. En effet, cette analyse montre que le croisement des deux sexes est rare. Les patrons, quelle que soit leur branche d'activité, optent pour des ouvriers artisans du même genre qu'eux-mêmes.

En outre, l'analyse indique que chaque couple d'artisans partage les mêmes conceptions et points de vue par rapport au rôle de *l'amine* et à la valeur du diplôme sur le marché du travail. Les artisans issus de la formation formelle attribuent de la valeur au diplôme alors que ceux issus de la formation traditionnelle (maîtres artisans et ouvriers artisans) attribuent de la valeur à la maîtrise du métier plus que à l'obtention du diplôme.

Les chefs d'unités artisanales ayant une formation traditionnelle fournissent l'exemple type de la présence d'une convention domestique héritée du passé et qui guide le comportement des chefs d'unité au niveau de l'apprentissage.

L'analyse menée souligne que ces entreprises artisanales, inscrites dans une cité purement domestique, font recours aux réseaux familiaux et donnent de l'importance à l'apprentissage sur le tas comme modalité efficace de transmission des compétences, recrutent des ouvriers artisans sur le tas, accordent du rôle à *l'amine* comme institution de régulation sur le marché du travail... . Ainsi ce groupe résiste à l'introduction de toute modalité nouvelle de formation. La première manifestation de cette « résistance » à de nouvelles modalités d'acquisition de la qualification tient au fait que les artisans de formation traditionnelle ne recrutent pas de lauréats de la FP formelle. Au lieu de recruter les lauréats de la formation formelle afin de bénéficier de la nouveauté du secteur, les artisans continuent à recourir à l'apprentissage sur le tas. « *Le lien repose sur une forme d'engagement réciproque : l'employeur apporte la sécurité de l'emploi, autorise des adaptations diverses ; en contrepartie, les salariés se comportent loyalement vis-à-vis de l'entreprise, assurant un certain niveau de productivité, adhérent à ses objectifs* ». (Doeringer, 1984) in Lamanthe, 2001.

De même, ces entreprises ont une clientèle spécifique : des adultes, dans les deux branches d'activité, choisissent des produits et services de qualité standard, avec un rapport qualité / prix convenable.

Face à l'incertitude sur les qualités et les compétences requises sur le marché du travail, l'artisan sous-estime les qualités intrinsèques des lauréats de la FP (faible implication dans la négociation du diplôme par cette catégorie), y compris à son détriment. En revanche, il valorise les compétences des apprentis formés sur le tas (surtout ceux de la même unité de production). Ce type de comportement est logique dans le fait que c'est le maître artisan qui oriente l'apprenti et qui l'accompagne dans tout le processus de formation, connaît bien le degré de sa dextérité manuelle. Ce qui se traduit aussi par une non acceptation des lauréats de la FP formelle. En effet, les patrons formés eux-mêmes sur le tas ne recrutent pas des lauréats de la FP formelle car ils n'ont pas confiance en cette formation à cause de la représentation négative qu'ils ont de l'école de FP (une logique de production de compétences non scolaires). « *Pour la majorité des maîtres artisans, l'instruction permet de subvertir une hiérarchie et les principes – comme la soumission inhérente à l'apprentissage – de sa reproduction. Elle dote son titulaire de la capacité de réfléchir (sur) les choses, de se les approprier et de les restituer. ... Ou, plus précisément, l'ouvrier instruit est identifié comme source de bouleversement possible de la hiérarchie, des principes d'organisation et de gestion du travail. Autrement dit, il est une menace potentielle à la perpétuation des règles et mécanismes de transmission de savoir-faire, sans lesquels le maître artisan ne pourrait*

reproduire son capital ni assurer sa position dans son espace de travail ». (Schlemmer, 2004, p.9.), (Voir aussi Gérard, 2005).

Tableau n°54. Données par classe typologique de la confrontation (en %).

Variables typologiques	Classes	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Nombre d'individu		(25)	(20)	(15)	(29)
Sexe du patron					
Masculin		100,00	75,00	71,40	58,62
Féminin		00,00	25,00	28,60	41,38
Sexe de l'ouvrier artisan					
Masculin		88,00	70,00	42,80	60,00
Féminin		12,00	30,00	57,20	40,00
Branche d'activité					
Coiffure		20,00	60,00	20,00	86,21
Coupe et couture		80,00	40,00	80,00	13,79
Modalité de formation du patron					
Apprentissage sur le tas		96,00	30,00	51,40	20,69
FPR publique et privée		4,00	70,00	48,60	79,31
Modalité de formation de l'ouvrier artisan					
Apprentissage sur le tas		92,00	85,00	27,50	10,34
FPR publique		00,00	00,00	28,50	10,35
FPR privée		3,00	10,00	35,70	79,31
Apprentissage professionnel		00,00	05,00	08,30	00,00
Valeur du diplôme auprès du maître artisan					
Le diplôme a une valeur		16,00	95,00	57,14	82,76
Le diplôme n'a pas de valeur		92,00	--	42,86	17,24
Valeur du diplôme auprès de l'ouvrier artisan					
Le diplôme a une valeur		28,00	95,00	85,71	86,67
Le diplôme n'a pas de valeur		76,00	5,00	14,29	13,33

Classe 2 (effectif 20) : Un appariement mixte approvisionné par le turnover.

Les maîtres artisans sont des lauréats de la formation structurée (70 %) et traditionnelle (30 %) dans les deux branches d'activité (couture et coiffure). Les patrons, qui appartiennent à plusieurs intervalles d'âge, ne recrutent pas d'ouvriers diplômés (issus de l'apprentissage professionnel ou de la formation privée). La principale raison avancée est que le marché du travail les approvisionne en main d'œuvre bon marché : des apprentis recrutés pour des raisons marchandes (rentabilité) et en même temps domestiques (famille, entourage...). Ainsi, ils présentent la petite superficie de l'atelier qui ne supporte pas plusieurs ouvriers artisans comme une raison sérieuse du non recours à des lauréats de la formation publique.

De certains côtés, on se rapproche de la 1^{ière} classe puisque prédomine l'approvisionnement en main-d'œuvre issue de l'apprentissage sur le tas. Néanmoins, on a là des entreprises très fortement contraintes sur leur marché - ce qui les empêche de recruter des diplômés - et qui privilégient des critères de référence nettement plus marchands afin de s'ajuster. En gros, il y a sans doute une aspiration à la modernisation mais sans être en mesure de la mettre en oeuvre. Par ailleurs, l'appartenance de genre et de secteur n'est pas très marquée. Or, par la nature de la base de données (seulement les entreprises ayant des ouvriers artisans), ces patrons recrutent les apprentis sur le tas qui deviennent ensuite des ouvriers sans quitter l'entreprise. Ces chefs d'entreprises préfèrent les jeunes ouvriers artisans âgés de 20 à 25 ans. Ainsi les deux protagonistes s'alignent sur le fait que le diplôme a de la valeur sur le marché du travail. Cet alignement s'est développé durant la longue période d'apprentissage qui a contribué à une sédimentation des valeurs domestiques entre les deux protagonistes, ainsi a incité les patrons à garder leurs apprentis en phase d'ouvrier artisan.

Classe 3 (effectif 10) : *Un appariement mixte approvisionné par le marché et le turnover.*

Cette classe rassemble les entreprises de la coupe et couture gérées par des patrons issus de la FP formelle (48,6%) et de l'apprentissage sur le tas (52,4%) et des ouvriers âgés de plus de 30 ans qui touchent des salaires élevés expliqués par l'ancienneté. Les patrons semblent être ancrées dans une logique industrielle qui recourt à la FP publique en raison du sens de l'organisation des diplômés qui bénéficient d'un revenu relativement élevé, sachant que les ajustements et la flexibilité semblent reposer sur des apprentis sur le tas.

La FP formelle publique a introduit un nouveau savoir sur le marché destiné à une demande sociale différente de celle de l'apprentissage sur le tas. Elle a favorisé le changement

de comportement des entreprises qui se basaient antérieurement sur l'apprentissage sur le tas comme moyen d'approvisionnement en main-d'œuvre. En effet, l'introduction de la FP formelle a remis en cause les logiques héritées du passé. Les dirigeants s'engagent dans de nouvelles stratégies pour survivre aux fluctuations du marché.

Ces patrons recourent au recrutement des lauréats de la FP formelle ayant acquis une meilleure expérience professionnelle sur le marché. L'objectif pour ces tailleurs est de récupérer les parts de marché perdus au bénéfice des grands magasins du préfabriqués avec un rapport qualité/prix convenable¹⁰⁷. Face à cette stratégie, les artisans inscrits dans la convention domestique cherchent à rentabiliser les coûts engagés en compensant leur difficulté à s'aligner totalement sur les prix et les qualités proposés par leurs concurrents, par la pratique intensive de l'apprentissage sur le tas. Les raisons pour lesquelles ils mobilisent des grandeurs industrielle et marchande.

Classe 4 (effectif 29) : *Un appareiment professionnel formel.*

Cette classe présente l'exemple du couple ouvrier – maître artisans coiffeuses ayant appris le métier dans des écoles de formation formelle (privée et publique). Les patrons ont un profil de formation privée et publique alors que les ouvriers artisans sont lauréats de la formation privée. Par ailleurs, la raison d'emploi de ces lauréats réside dans la qualité de communication et d'organisation au travail de ces ouvriers sur le marché du travail.

Les ouvriers artisans appartenant à cette classe avaient comme projet d'avenir, au début de la formation, de développer une carrière dans une entreprise privée ou publique.

En effet, l'introduction de la FP privée est une autre source de compétences qui s'ajoute au marché du travail de telle manière qu'on peut parler de compétences nouvelles sur le marché du travail. L'objectif est de rentabiliser les investissements engagés pendant la formation.

De ce fait, les prix pratiqués dans ce type de marché sont liés aux qualités des produits et services présentés : des prix élevés pour une prestation de qualité, dans de grands salons placés dans des quartiers chics habités par des populations aisées (généralement des quartiers de Gueliz). Ce type d'entreprises mobilise avant tout des grandeurs marchandes.

Les besoins de la clientèle de ce groupe sont en grande évolution puisqu'ils sont liés à la mode et aux standards internationaux. En réaction, l'entreprise privilégie une réponse

¹⁰⁷ Cela reste valable sous l'effet de l'implantation à Marrakech de plusieurs magasins de vente de produits préfabriqués de marques nationale et internationale (Etam, Pierre Cardin, Maox, ...), dans les locaux spécifiés ou sur les grandes surfaces (Marjan, Metro, Asswak Essalam, Assima).

immédiate aux évolutions du marché (demandes d'autres produits et services liés à la mode, demandes de bonne présentation de l'atelier...) par le recrutement de lauréats de la formation formelle. L'évolution du marché (mode, développement du niveau de vie, effet des mass media,...) impose le recours à des repères d'ordre professionnel (qualité des compétences et qualifications des lauréats...).

Conclusion.

L'analyse factorielle et la classification permettent de dégager les constats suivants :

- La tradition du métier portée par une convention domestique dont l'artisan homme reste la figure dominante est minoritaire mais elle conserve une cohérence forte qu'atteste, semble-t-il, l'alignement systématique des ouvriers sur le point de vue de leur patron. Pour eux, la légitimité de la formation formelle est faible, quelle que soit sa modalité, publique ou privée. Même l'apprentissage structuré par le principe de l'alternance ne trouve pas grâce à leurs yeux. Cela certainement est dû à l'absence de moyens d'information suffisants pour faire connaître réellement cette formule dans l'ensemble du secteur. Seule une minorité qui est impliquée dans cette modalité de formation, tant dans le secteur de la couture que dans celui de la coiffure, a véritablement pris connaissance des caractéristiques de cette formule, qui tentent de concilier proximité et modernisation (au regard de la pédagogie, des outillages, des contenus en terme de compétences ...). Mais la dimension informationnelle ne saurait tout expliquer : est en jeu une conception du monde de l'artisanat qui rend proche ou à l'inverse étranger à de telles références.

- Deux formes de modernité semblent néanmoins devoir être distinguées :

1. Une première, dans la coiffure particulièrement, s'appuie sur une convention du « marché organisé », tant pour ce qui est de la formation des artisans que pour la définition des prestations - repérée à travers des critères de recours à la formation structurée -. Quantitativement, c'est la plus importante.

2. Une seconde, que l'on trouve plutôt dans la coupe semble-t-il, s'appuie sur la formation publique résidentielle qui apporte une certaine garantie quant aux qualités morales dont sont porteurs les diplômés et qui sans doute ont pu se familiariser durant leur cursus avec des équipements et des machines utilisées dans ces entreprises d'une taille plus importante.

- L'apprentissage sur le tas ne renvoie pas qu'à la convention domestique dans son acception la plus traditionnelle mais aussi à des usages plus marchands - au sens le plus

classique du terme, proche du marché « spot » de Williamson- engendrés par les bas coûts salariaux qui lui sont attachés, par la faiblesse des engagements légaux des maîtres à l'endroit des apprentis et par la possibilité de dénouer à tout moment une transaction qui ne repose pas sur le contrat assorti d'obligations statutaires.

- La convention professionnelle au sens strict semble rester assez confidentielle, en raison sans doute d'un rationnement de l'offre de formation par la voie de l'apprentissage structuré. C'est pourtant, dans des secteurs traditionnels de l'artisanat, un moyen privilégié de conduire des entreprises à passer de la tradition à une certaine modernité tout en gardant une partie de leurs référents culturels originels (de ce point de vue, le choix du secteur de la coiffure n'était certainement pas le plus adapté).

Section 2 : Diplôme, métier et convention à travers l'étude d'un atelier de production.

L'objet de cette section est de montrer dans quelle mesure les résultats obtenus par cette analyse factorielle confirment ou infirment les résultats présentés dans les chapitres 4 et 5 ? Tout en se basant sur les classifications obtenues dans les chapitres précédents et en mettant l'accent sur la relation entre apprentissage sur le tas et FP structurée, on va essayer de déterminer les référents stratégiques des entreprises en matière de recrutement et de gestion de ressources et de compétences, dans les deux métiers artisanaux en question.

1. Analyse en termes de couples : l'exemple d'une entreprise de coupe et couture de la classe 3 (Atelier Annojourn).

Nous avons tiré au hasard un atelier parmi les entreprises de la troisième classe au sein de laquelle on assiste à une forte divergence¹⁰⁸ vis à vis de la valeur du diplôme et de rôle de *l'amine*, dans les opinions du patron et de l'ouvrier artisan. L'objectif de cette analyse est d'étudier l'origine de ce non alignement des opinions des ouvriers de point de vue de leur patron.

Identification de l'entreprise :

¹⁰⁸ Dans la classe 3 on assiste à une divergence de point de vue du rôle de *l'amine* (21,4%) et de la valeur du diplôme (28,5%) entre les patrons et les ouvriers.

Entreprise créée en 1999, le patron a 44 ans, tailleur (coupe et couture) de niveau primaire, issu de l'apprentissage sur le tas. Il a passé 7 ans dans l'apprentissage du métier, 14 ans dans le poste d'ouvrier artisan et 6 ans de poste en tant que patron lorsqu'il a créé sa propre entreprise.

L'apprentissage sur le tas dans l'entreprise :

Le patron pratique un apprentissage intensif de plus de 7 apprentis dans les cinq dernières années. Une partie des ces apprentis n'a pas quitté l'entreprise. Les critères d'acceptation sont d'ordre domestique.

L'emploi dans l'entreprise :

Le chef d'entreprise est attiré par les qualités des lauréats de la formation publique et privée et ce, en raison de leur sens de l'organisation et de la communication. En même temps, il est attiré par la bonne réputation de la formation par apprentissage professionnel sur le marché du travail. La source d'embauche mobilisée par le patron dans le cas de recrutement des ouvriers artisans se résume dans la candidature spontanée.

Pour ce patron, le diplôme n'a pas de valeur sur le marché du travail. La maîtrise du métier est plus importante que l'obtention du diplôme jugé superficiel.

Fidèle à son parcours traditionnel par apprentissage sur le tas, cet artisan confirme que *l'amine* joue un rôle important dans la gérance du secteur et dans la régulation des conduites des acteurs.

L'ouvrier artisan recruté dans l'entreprise :

De sexe féminin (c'est rare dans le secteur qu'on assiste à un croisement entre les deux sexes), elle a 22 ans, de niveau d'étude secondaire et ayant obtenu un diplôme de la FP résidentielle privée. Les conditions économiques et familiales l'ont poussée à quitter l'école et à s'inscrire dans une école de formation privée pour apprendre le métier.

Fille d'un père qui travaille comme chauffeur de taxi et d'une mère au foyer, elle appartient à une famille de 7 membres, avec 2 personnes en baccalauréat et 2 bacheliers. , 2 en chômage et une seule personne qui travaille.

La famille et le réseau social jouent un rôle important comme source d'information et en même temps comme moyen d'orientation.

Quant à la raison du choix de la formation, elle réside dans la bonne réputation de la formation sur le marché du travail. Par contre, cette femme artisan n'a pas de relations familiales qui peuvent faciliter la relation de travail, comme nous en avons vu l'analyse. Elle ne bénéficie pas de congé annuel.

Appréciation sur la formation reçue :

La lauréate se plaint de l'absence de coordination et de suivi entre l'école et l'entreprise de stage, mais elle confirme l'effet de la qualité du diplôme et de la bonne réputation académique comme point fort de la formation. Par ailleurs, elle considère que la formation était utile à l'exercice du métier, ce qui prouve qu'ont été entreprises diverses applications des méthodes et techniques au niveau du travail. Ainsi cette jeune femme, lorsqu'elle était en cours de formation, a reçu une offre de travail dans le secteur privée.

Condition de travail dans l'entreprise :

Au travail, la personne doit bénéficier d'un repos quotidien de 3 heures, elle reçoit un revenu à la tâche ; en cas de problème, elle préfère recourir au Makhzen et aux institutions étatiques modernes. *L'amine* dans ce contexte n'a pas de rôle à jouer.

La raison de l'absence de contrat, pour elle, est nécessaire pour éviter les problèmes qui peuvent résulter de la signature de contrats, en terme d'engagement envers le patron et l'entreprise.

L'analyse de ce cas d'étude, nous montre que la différence en termes de sexe et de profil peut engendrer un non alignement des points de vue des patrons et ceux des ouvriers artisans. Or derrière cette opinion, la différence en terme de profil, genre et âge, et l'absence de relation familiale ainsi que la faible durée d'ancienneté constituent des raisons qui entravent l'insertion des principes et des points de vue de l'artisan dans ceux qui caractérisent le système traditionnel ; de ce fait, une socialisation commune n'est pas possible dans ce cas. L'emploi de lauréats de la FP (niveau d'instruction élevé par rapport à celui du patron) peut ainsi bouleverser les rapports à l'intérieur de l'atelier.

En effet, dans les deux branches d'activité, coupe et couture comme coiffure, on trouve que l'apprentissage sur le tas est valorisé sous une acception domestique, « *pour les artisans- qu'il soient apprentis ou ouvriers (sanayi)-, la pratique professionnelle ne nécessite pas d'avoir appris à l'école. L'instruction certes utile, pour la mesure, la coupe, et toutes opérations pour lesquelles le recours à la géométrie ou à l'arithmétique facilite le travail, mais non indispensable. A leurs yeux, la pratique et l'expérience, que renforce le temps passé*

à travailler comme apprenti ou ouvrier, peuvent pallier efficacement les connaissances scolaires et livresques» (Schlemmer 2005, p.8). Ainsi déclare un *mâallem* (entretien n°25) « *L'apprentissage sur le tas est la meilleure méthode pour apprendre le métier. Le petit enfant ; lmatâallem devient un vrai artisan. Pas comme ceux de la FP « rhir ezwaq », Ils viennent et ils passent une durée de formation, car ils ne savent rien... Le diplôme, la formation... et rien n'est trouvé ».*

Ces artisans, *Snayîa et Mâallmin* soulignent l'absence de valeur du diplôme et la valeur de *l'amine* dans l'organisation des métiers. Le passage par des étapes de formation garantit la pérennité de l'ordre social dans la branche et la division hiérarchique qui en résulte. Pour la majorité des maîtres artisans appartenant à ce monde, l'instruction et le niveau scolaire permettent de bouleverser la hiérarchie, les principes et les règles de la reproduction de l'ordre social du monde traditionnel. Ainsi les lauréats de la FP formelle sont aptes à ne pas accepter cet ordre domestique qui se caractérise par une soumission totale.

Dans un segment marchand /industriel, où les contraintes de développement économique, de la concurrence et les effets de la mode font du secteur de la coupe et couture et de la coiffure un monde en pleine mutation et développement, le recours à la FP devient la norme presque générale. Par ailleurs, un lauréat de la FP est considéré comme une source de modernisation possible et un moyen d'introduction de nouveaux principes d'organisation et de gestion du travail. En d'autres termes, il est paradoxalement une richesse potentielle pour la perpétuation des règles et des mécanismes de transmission de savoir-faire, sans lesquels le maître artisan ne pourrait reproduire et développer son capital ni assurer sa position dans son espace de travail. Mais cette conciliation est éminemment délicate.

Or, dans le cas où il s'agit de se positionner vis à vis d'une perspective de développement économique et où le marché exige une adaptation plus poussée, la question de garder les apprentis ne se pose plus. Le souci de s'adapter fait que le recours à l'apprentissage sur le tas devient, pour des raisons marchandes, un moyen de turnover pour s'adapter aux évolutions du marché.

Ainsi le couple ouvrier –maître artisan donne de la valeur au diplôme sur le marché du travail. *L'amine* n'a pas de valeur en soi sur le marché du travail. Ce qui prouve que se met progressivement en place un bouleversement dans les rapports sociaux du secteur.

L'exemple du non alignement des points de vue, que nous avons étudié (en haut), montre que ce couple, a reçu une sédimentation incomplète des savoirs dans le segment. Les différences de genre et de parcours entre ouvriers et maîtres artisans limitent la sédimentation des savoirs ou l'effondrement entre deux grandeurs différentes. Par conséquent, chacun des

deux protagonistes de la même unité de production conservent ses propres idées et par la suite ses propres comportements.

2. Métier et croisement du genre dans le secteur de l'artisanat (Polarisation entre genre et modalité de formation).

Les résultats de la classification montre que dans les deux branches d'activité, les chefs des ateliers de production optent pour le même genre d'ouvrier artisans. Ce qui confirment les résultats obtenus dans le chapitre 4 (section 2) ainsi que les descriptions faites au chapitre 1. En effet, les hommes ne recrutent que les ouvriers artisans hommes et la même chose joue pour les femmes chefs d'ateliers artisanaux. Et il est rare qu'on trouve un atelier ou un salon où travaillent les deux sexes.

Au niveau de la coiffure, la spécialité homme femme n'existe pas. Le cursus de formation ne fait pas de distinction entre homme et femme. La formation vise un coiffeur qui sera capable d'utiliser d'une manière souple et adéquate les instruments tels que ciseaux, brosse, sèche-cheveux, lames..., de reconnaître les différents produits utilisés pour la coiffure, shampooing, crème laque... ainsi de donner aux cheveux l'allure désirée. Chaque élève est censé étudier une formation qui regroupe les techniques de production et les prestations des deux sexes.

Au niveau de la coupe et couture moderne, on trouve aussi que les élèves doivent maîtriser les coutures des deux genres. A l'issue de la formation, le lauréat doit maîtriser la coupe des modèles, il doit savoir comment réaliser les différents articles : cols, doublures, manche... Ainsi il doit savoir coudre et assembler les différentes pièces. Or, ce sont les ouvriers issus de la formation traditionnelle qui peuvent conserver une distinction basée sur la maîtrise d'un métier masculin ou féminin selon la spécialité du salon ou de l'atelier où ils ont appris le métier.

La classification obtenue à l'issue de cette confrontation montre que le marché de l'artisanat se compose de quatre segments : un premier constitué de tailleurs formés sur le tas (formation traditionnelle) qui recrutent seulement les ouvriers artisans ayant reçu la formation par apprentissage traditionnel. Le deuxième segment qui fournit l'exemple d'une branche d'activité artisanale diversifiée : des tailleurs formés au sein de différents modalités de formation (formelle (publique, privée) et traditionnelle) qui s'approvisionnent du marché par un apprentissage sur le tas, qui offre à la même entreprise des ouvriers sur le tas. Un troisième segment professionnel regroupe les patronnes de la FP formelle de la branche d'activité

coiffure ayant reçu une FP privée. Ces artisans ne peuvent pas recruter de garçons car la nature sociétale de la branche d'activité les oblige à recruter des coiffeuses, lauréats de la FP privée, afin d'éviter tout croisement entre les deux sexes. La majorité des maris interdisent aux femmes de se coiffer ou de prendre des mesures chez des tailleurs hommes.

3. Diplôme de la FP et marché du travail de l'artisanat.

Le diplôme dans le secteur de l'artisanat a deux valeurs : 1- une valeur de garantie de la qualité de la formation reçue, cette valeur est fortement liée à la modalité de formation. 2- la valeur d'usage qui est elle-même en relation avec l'emploi sur le marché et apporte ainsi une valeur d'usage administratif¹⁰⁹. Ces valeurs font du diplôme une valeur de signalement sur le marché du travail.

En effet, lors du choix de la formation, les familles attribuent une haute valeur au diplôme, une valeur d'insertion sur le marché du travail. Ce comportement trouve son origine dans le fait que les élèves sont en rupture de scolarité, la deuxième chance qui se présente est d'obtenir un diplôme de la FP privée et publique. Cette opinion est encouragée par le fait que le diplôme facilite l'obtention de l'autorisation de créer un atelier de production dans le domaine de l'artisanat. Cette autorisation était une fonction de *l'amine*.

L'introduction des différentes formations professionnelles sur le marché du travail a donné naissance à un marché où la valeur donnée au diplôme en fait un moyen qui sert à faciliter le travail. Face au chômage grandissant, le diplôme perd de sa valeur et l'apprentissage sur le tas devient la norme qui domine et regagne la confiance d'un nombre croissant d'artisans issus de la même formation.

Le diplôme, à travers les différentes réformes, subit des modifications et changements (contenu, qualité, rapport théorie et pratique) alors que la valeur donnée par les artisans formés sur le tas à cette norme reste grosso modo la même. Cela peut être expliqué par la confiance donnée à l'apprentissage sur le tas plus qu'au diplôme, « *La norme doit avoir une certaine légitimité. Elle doit à la fois recueillir et produire de la confiance entre les acteurs* » (Méhaut, 1997, p. 268).

La création des formations professionnelles formelles a entraîné un drainage des diplômés sur le marché du travail. Des diplômés de la même spécialité qui se retrouvent

¹⁰⁹ Une valeur d'usage administratif se résume dans le fait d'avoir un diplôme facilite l'octroi de l'autorisation de créer un atelier de production dans le secteur de l'artisanat. Le diplôme est l'une des pièces importantes à donner aux autorités compétentes pour avoir le droit d'exercer le métier.

chaque année sur le marché du travail, après 4 ou 5 ans, rencontrent des difficultés d'insertion. Le chômage de ces diplômés entraîne une perte de valeur symbolique du diplôme sur le marché du travail. La norme perd sa confiance et sa légitimité. Ainsi un artisan déclare :

« ...L'Etat crée des modalités de formation qui donnent sur le marché les centaines de diplômés, année après année...et ainsi de suite. Les premières promotions trouvent de l'emploi dans la région, la première et la deuxième. A partir de la troisième le marché est saturé ça y est il y aura plus de poste pour le reste, le problème c'est que les écoles de formation continuent à donner des diplômes dans la même spécialité. Qu'est ce qui se passe, beaucoup de chômeurs, le diplôme n'aura aucune valeur... il faut que les écoles de formation diversifient les spécialités de formation » (Entretien 24).

Regagner la confiance des acteurs (artisans) sur le marché doit passer par la création d'une modalité qui va apporter un gain en terme de qualité de la formation et ainsi, potentiellement du moins, la confiance des maîtres artisans. « *La légitimité de la norme doit être assise d'emblée sur une instance capable de créer de la confiance* » (Méhaut, 1997, p. 269). Par ailleurs, la confiance des maîtres artisans ne peut passer que par leur implication dans le processus de formation et de ce fait, cette norme doit tenir de la FP structurée et en même temps de la formation traditionnelle.

Conclusion de la section 2.

Le type d'analyse menée dans cette section, corrobore les résultats des analyses précédentes. En effet, cette analyse montre que les patrons femmes lauréates de la formation formelle embauchent les ouvrières de la formation formelle dans les deux branches d'activité. Les patrons hommes ayant une formation informelle recrutent les ouvriers masculins ayant une formation par apprentissage sur le tas.

En outre, l'analyse montre que chaque couple d'artisans partage les mêmes conceptions et points de vue par rapport au rôle de *l'amine* et à la valeur du diplôme sur le marché du travail. Les artisans de la formation formelle attribuent une haute valeur au diplôme alors que ceux de la formation informelle (maîtres et ouvriers artisans) attribuent plus de valeur à la maîtrise du métier qu'à l'obtention du diplôme. Or, cela n'empêche pas de trouver un croisement des points de vue sur la valeur du diplôme et le rôle de *l'amine* lorsqu'il s'agit d'une différence de profil et de sexe.

La confrontation des deux bases de données montre qu'à côté de l'institution de FP qui produit deux types de compétences professionnelles, on trouve l'apprentissage sur le tas qui

s'impose dans le secteur de l'artisanat et qui en même temps participe à la configuration de l'ordre social. Ce positionnement de l'apprentissage sur le tas pose deux grands points d'interrogation. En amont, si on considère l'apprentissage comme la destination d'une population qui n'a pas pu s'inscrire dans des écoles primaires ou même qui n'a pas pu continué les études primaires ou collégiales, cela pose un grand point d'interrogation sur le rôle de l'école dans la société. En aval, comment le système de FP n'a pas pu intégrer les déperditions scolaires dans son système structuré ? Et pourquoi ce système n'a pas pu éradiquer l'apprentissage sur le tas et ainsi constituer la seule modalité de formation qui peut approvisionner le secteur de l'artisanat ?

En plus des analyses faites, il paraît clair que le système d'apprentissage sur le tas, n'est pas une formation informelle, mais plutôt une modalité traditionnelle qui regroupe des institutions de contrôle et de surveillance (maître artisan, *l'amine...*), de formation (maître d'apprentissage, ouvrier artisan...), dans un lieu de formation en même temps lieu de validation des acquis théoriques (atelier de production). En prenant en considération les mécanismes d'orientation et de choix de l'apprentissage sur le tas des apprentis, il paraît clair que cette modalité suit une logique d'orientation qui caractérise une catégorie sociale particulière ; formés principalement de fils d'anciens artisans ayant un niveau d'étude faible et appartenant à des familles nombreuses. L'apprentissage sur le tas ne profite pas des failles du système scolaire mais constitue une orientation qui présente les avantages du travail et de l'intégration sur le marché du travail du secteur de l'artisanat qui s'avère être plus sûre que ceux résultant du système de FP formelle. Ces derniers subissent une orientation diversifiée par le marché, la famille et l'entourage et sont recrutés plus par des artisans ayant le même profil dans des logiques marchande et industrielle, en réaction au développement du marché de la coiffure féminine et de la couture masculine.

Conclusion du chapitre.

Si dans le chapitre 4, nous avons montré l'existence de trois clivages qui portent sur la modalité de formation, l'utilisation de l'apprentissage sur le tas et sur le rôle des institutions sociopolitiques, cela nous a permis de confronter une convention domestique à plusieurs conventions (marchande, industrielle, professionnelle). Dans le chapitre 6, nous avons procédé à une confrontation réelle avec ce qui se passe sur le marché du travail. Cette analyse nous a permis de clarifier et de classer les marchés de l'artisanat au delà de la connotation informelle ou non structurée ; par exemple, à l'intérieur de l'informel, on a pu identifier des marchés qui permettent de caractériser des branches d'activité où naissent des compromis entre des grandeurs différentes donnant lieu à une coexistence conventionnelle.

En faisant référence aux « économies de la grandeur », on peut qualifier le marché du travail comme étant le théâtre de plusieurs modes de valorisation : marchande, domestique et professionnelle... L'analyse de l'action collective face à cet arsenal de formation est différente selon les secteurs, selon les modalités d'intervention. Cela pose une interrogation sur l'effectivité de l'action, sa légitimité et son efficacité. Dans ce cadre, le passage à une institutionnalisation de la FP vise une efficacité de proximité via la régionalisation de la formation. En effet, ce processus se trouve à la jonction de plusieurs principes communs véhiculés par les différentes modalités de formation. « *La coexistence d'une pluralité de formes d'évaluation légitimes permet néanmoins de comprendre pourquoi l'action de l'Etat ne s'effectue pas selon un principe substantiel unique, mais vise davantage à composer avec cette pluralité en proposant un ensemble varié d'institutions, et par l'édification de compromis entre différents principes* » (Thévenon, 2001, p.57).

La diversification des acteurs formels et traditionnels qui interviennent dans la production des qualifications dans le cadre du secteur de l'artisanat, favorise la naissance des compromis et des agencements qui définissent des régimes d'actions locales. Les entreprises artisanales développent des pratiques qui ne sauraient s'expliquer par le seul jeu du marché ou d'une stratégie nationale commune et globale. On peut dire que le secteur de l'artisanat à Marrakech est un réseau de configurations dont la cohérence peut être expliquée par le recours à l'histoire et à la naissance même des institutions sociopolitiques.

Ces transformations de l'action et les développements qu'a connus le marché ont mis au jour une autre forme de rationalité : auparavant la rationalité était basée sur une valeur ajoutée tirée du travail et de la productivité (apprenti sur le tas, recrutement et promotion

interne des artisans sur le tas, rôle grandissant des réseaux et de la famille), une rationalité basée sur la maîtrise des coûts de production. La rationalité d'aujourd'hui converge vers un nouveau type d'ordre marchand (création d'entreprises par des jeunes promoteurs diplômés du domaine, une nouvelle forme de gestion en rupture avec le passé et avec ces institutions socioprofessionnelles...). Ce groupe recrute les lauréats de la FP car ils sont conscients des changements de mode et des goûts : ainsi la deuxième stratégie est celle des coûts de production (apprentissage sur le tas) pour bien se placer sur le marché des nouveaux entrants dans le même domaine (public ou privé).

Conclusion de la 2^{ème} partie. Recours à l'apprentissage sur le tas : arbitrage entre coût d'apprentissage et salaire.

Jadis, le secteur de l'artisanat à Marrakech (coiffure et coupe et couture en particulier), s'est développé sur la base d'un mode traditionnel où l'apprentissage sur le tas occupe une place centrale. Le développement de ce système bien réglé des savoirs techniques et éthiques a bénéficié en parallèle du développement des institutions sociopolitiques artisanales ; des codes et règles non édictés et non publics. Cet artisanat, vu ces mouvements, a pu développer une grandeur dite « domestique ».

Aujourd'hui, l'introduction d'autres modalités de FP structurée a créé un nouvel ordre qui se répercute sur le comportement des artisans face à plusieurs constats : sur le recrutement des apprentis sur le tas ou les lauréats de la formation professionnelle, la continuation ou la rupture du rôle de *l'amine* (et implicitement le *moh tassib*), la valeur du diplôme sur le marché du travail...

De ce fait l'apprentissage sur le tas devient un moyen d'adaptation par les coûts aux exigences de productivité. Un certain moyen de rentabilisation des coûts supportés par le recrutement des ouvriers artisans lauréats de la formation formelle. Une majorité de patrons quels que soient leurs profils (formel ou traditionnel) ont recours à l'apprentissage sur le tas, dont une partie embauche les anciens apprentis en tant qu'ouvriers artisans.

Au Maroc, la durée de l'apprentissage est trop longue. Elle commence par une phase qui a trait aux compétences générales (courses, propreté de l'atelier, apprentissage des outils du travail... jusqu'aux simples tâches répétitives). La majorité des entreprises utilisent un système d'indemnité pour fidéliser ces apprentis. Par ailleurs, dans cette phase de constitution des compétences générales, le fait de quitter l'entreprise ne peut pas l'endommager par des pertes qui sont minimales par rapport aux avantages reçus, en plus le turnover pratiqué par ces entreprises, (de plusieurs apprentis) minimise les pertes causées par le départ d'un apprenti.

Après cette tâche, le chef d'entreprise n'entreprend l'apprentissage de la deuxième phase de compétences spécifiques qu'après une prise de conscience du fait que l'apprenti ne quittera pas l'entreprise. Le rôle du capital social est décisif dans cette phase. En effet, l'entreprise qui a assuré l'apprentissage de l'ouvrier artisan détient plus d'informations sur la qualité des compétences de l'apprenti durant la période d'apprentissage que ce dernier ne pourra le signaler aux autres entreprises (**Franz et Soskice, 1995, p.233**).

Ainsi les quatre analyses factorielles de données permettent de dresser quatre scénarios :

Scénario 1 : Les maîtres artisans et la fidélité aux anciennes valeurs.

L'analyse des données nous a révélé une diversification des comportements des maîtres artisans. Ces derniers mobilisent des grandeurs domestique, professionnelle, marchande et industrielle dans le recrutement des ouvriers artisans. Les artisans issus de la formation sur le tas font évidemment référence à une convention domestique. Les artisans ayant un profil formel (privé ou public) font référence à des grandeurs professionnelle, industrielle et marchande.

Les artisans sur le tas restent attachés aux institutions traditionnelles qui établissent un certain ordre dans le secteur, en faisant référence à l'apprentissage sur le tas, modalité de formation héréditaire. Par contre, les artisans ayant obtenu des diplômes dans les établissements de la FP publique et privée, ont des compétences formelles qui incarnent une certaine rupture avec les institutions traditionnelles, ce qui est prouvé par l'évolution de l'activité artisanale aussi bien dans la coiffure que dans la coupe et couture.

Le développement de la mode et l'évolution du marché ont-ils des effets sur l'activité artisanale et sur l'apprentissage sur le tas ? Trois solutions se dégagent :

1- Rester fidèles aux traditions du secteur et se référer à l'apprentissage sur tas en faisant référence à une grandeur domestique et en accordant une valeur au rôle des institutions traditionnelles.

2- Ne pas recourir à l'apprentissage des jeunes apprentis et travailler tout seul en restant dans une grandeur domestique.

3- Accepter le changement en recrutant des lauréats de la formation structurée et de ce fait, mobiliser d'autres grandeurs différentes de celle liée à la tradition ; industrielle ou marchande, c'est une coexistence conventionnelle.

Scénario 2 : Les ouvriers artisans entre compétences « sur le tas » et compétences professionnelles formelles.

Sur le marché du travail, on assiste à une concurrence entre des ouvriers artisans issus de la formation sur le tas et ceux passés par la FP privée et publique.

L'analyse montre que le choix de l'apprentissage sur le tas est basé sur des variables domestiques (apport de la famille, proximité géographique...), alors que le choix de la FP privée et publique suit un compromis marchand /industriel (financement de la formation par les parents, orientation par le marché, rôle grandissant de la valeur du diplôme, de la réputation de la formation et de son caractère académique reconnu par l'Etat...).

Après la phase d'orientation, le capital social joue un rôle important dans l'amélioration des conditions du travail pour une majorité des ouvriers artisans dans les diverses entreprises des deux branches d'activité.

Scénario 3 : L'appréciation sur la formation reçue, qualité de la coordination et utilité de la formation.

L'appréciation sur la qualité de la formation, la qualité de la coordination et le suivi de la formation est un indicateur de la qualité de l'orientation vers la modalité de la formation effectivement suivie. Les élèves de la FPR privée et publique se partagent entre deux groupes : un groupe se satisfait des composantes de la formation et considère que la formation était utile à l'exercice du métier et un autre pas du tout satisfait qui a choisi la modalité par défaut pour faire plaisir à ses parents. Ainsi, parmi ces deux groupes on trouve une minorité constituée des élèves en FPR publique. Elle englobe des individus dont le choix était incertain, car ils n'arrivent pas à formuler des réponses concrètes autour des composantes de la modalité de formation. Ce sont dans la plupart des cas des anciens artisans inscrits par leurs patrons dans les filières de formation par apprentissage professionnel pour bénéficier des indemnités financières octroyées par l'Etat dans ce domaine et des ouvriers artisans ayant acheté le diplôme sans recevoir de formation complète des établissements de formation privées.

Scénario 4 : A la recherche d'un compromis entre maîtres et ouvriers artisans.

Comment se fait la confrontation entre les maîtres artisans et les ouvriers artisans dans un espace multi-grandeurs ? La confrontation des deux bases de données nous donne une idée sur les conditions de création de compromis entre deux ou plusieurs conventions. D'une certaine manière, ce processus n'est pas sans rappeler ce que des auteurs régulationnistes ont pu écrire à propos de la genèse de compromis macro-sociaux, conclu donc à un autre niveau de l'espace social. «... *les compromis résultent d'une situation de tensions et de conflits entre*

groupes socio-économiques pendant une période longue, à l'issue de laquelle une forme d'organisation est mise en place, créant des règles et des obligations pour les parties prenantes. Les compromis institutionnalisés s'imposent comme des cadres par rapport auxquels la population et les groupes concernés adaptent leurs comportements et leurs stratégies et dont les principes de base demeurent inchangés dans la longue durée » (C. André, 1995, p.145-146).

A partir des tensions et conflits, on verra émerger des situations de coordination et d'entente entre les différents acteurs liés à une situation donnée. En effet, dans l'apprentissage sur le tas, dans le recrutement des lauréats de la formation professionnelle, la valeur du diplôme sur le marché du travail, le rôle des institutions sociopolitiques... les artisans mobilisent plusieurs grandeurs dont résultent de nouvelles configurations.

Dans notre cas, nous avons obtenu trois types d'accords et/ou de compromis :

- La confirmation d'un accord entre ouvriers et maîtres sur une convention domestique (apprentissage sur le tas, rôle de la famille et des réseaux, rôle attribué à la maîtrise du métier et rôle actif des institutions sociopolitiques traditionnels).

Un compromis industriel /marchand : soit un appariement mixte approvisionné par le turnover qui lie les patrons issus de la FP formelle et traditionnelle avec des ouvriers artisans issus de l'apprentissage sur le tas. C'est un compromis fondateur d'un « Marché organisé ».

Un compromis entre une convention industrielle et une convention professionnelle qui assure une valorisation conjointe par les maîtres et les ouvriers de certaines caractéristiques de la formation structurée, telle que des qualités d'organisation et de comportement ou encore une familiarisation avec des équipements favorisant la modernisation des processus et des produits ; cette valorisation aboutit à la reconnaissance d'une qualification professionnelle. Mais il reste que malgré l'émergence de l'apprentissage structuré, la convention professionnelle au sens strict reste d'une effectivité limitée et pour l'instant, joue davantage comme une référence supplétive de la logique industrielle.

Un compromis civique/ industriel. Un appariement formel qui fait référence à des grandeurs civique et industrielle. C'est un lien entre des patrons et des ouvriers du même profil formel. Des patrons de la FP formelle qui recrutent des ouvriers artisans lauréats de la FP privée et publique.

Conclusion générale : vers une définition d'un marché du travail artisanal.

Durant l'élaboration de cette thèse, nous avons entrepris de valider nos hypothèses initiales sur la constitution et la régulation de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech. A cet égard, plusieurs dimensions ont été abordées grâce à une analyse transversale, cohérente avec l'approche conventionnaliste adoptée ici : le choix des formations professionnelles, les raisons de l'entrée en apprentissage, les conditions de travail et d'emploi (revenu, contrat, congé annuel), la comparaison des embauches des différents lauréats de la formation professionnelle, les points forts et les points faibles de chaque modalité de formation et d'apprentissage, le rôle des institutions sociopolitiques, la valeur du diplôme sur le marché, toujours en suscitant le point de vue des personnes interrogées des ouvriers et maîtres artisans de la coupe et couture et de la coiffure.

Par ailleurs, la thèse s'est donnée pour objectif de comprendre les relations internes au secteur de l'artisanat, les caractéristiques socioéconomiques du secteur, l'histoire et l'apport des institutions sociopolitiques qui surplombent l'action collective.

L'analyse des rapports élaborés dans les domaines de la formation et de l'artisanat a favorisé la constitution d'une grille d'analyse contenant les deux études différentes menées ici.

La première qualitative a permis de dresser le bilan des relations et des conflits entre acteurs intervenant dans les différentes relations de formation –emploi. Ces dernières, elles-mêmes varient selon les modalités de formation et de ce fait, selon les organismes de tutelle ou de parrainage.

La deuxième, quantitative, s'appuie sur deux questionnaires adressés aux ouvriers et maîtres artisans des entreprises.

Nous rappelons les hypothèses qui ont été formulées au départ :

Hypothèse 1 :

Dans le champ des politiques de formation, on assiste à une diversité de régimes d'action. Chaque type de formation est associé à une ou plusieurs logiques d'action qui déterminent la qualification et les compétences des ouvriers artisans qu'ils soient anciens apprentis ou lauréats de la FP formelle. Dans chaque régime d'action, les acteurs font référence à des supports de coordination différents.

Hypothèse 2 :

La qualité de la qualification et/ou des compétences est liée en fait, à un processus de coordination, de suivi et d'implication directe aux différentes étapes de la production, à un engagement réel et concret des différents partenaires et acteurs de la relation formation – emploi de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech.

Hypothèse 3 :

La résilience de l'apprentissage sur le tas comme mode de formation lié au secteur, trouve son origine dans une logique domestique qui permet la conservation des rapports sociaux entre acteurs à l'intérieur de chaque branche d'activité artisanale. Les chefs d'entreprise valorisent cette modalité de formation traditionnelle à un tel degré que l'apprentissage devient synonyme de l'habileté professionnelle et donc de la compétence dans leur métier et, plus largement dans le secteur de l'artisanat.

La coordination de chaque modalité de formation passe par des institutions formelles et/ou traditionnelles qui s'occupent de la production des qualifications et des compétences. Dans un monde domestique, *l'amine* et le Mouhtassib incarnent l'histoire et l'identité des artisans traditionnels. Dans les autres mondes, marchand, industriel, professionnel et civique, des institutions modernes soutiennent la production des qualifications et des compétences qualifiées de « modernes » (OFPPT, délégation de l'artisanat, chambre de l'artisanat, entreprises artisanales).

Face au poids des institutions sociopolitiques traditionnelles dans la régulation du secteur, les artisans se partagent entre deux catégories : la première est constituée des artisans qui se réfèrent à la formation formelle et qui sont opposés à un rôle prééminent de *l'amine* et du Moutassib, et qui sont favorables à une intervention accrue des autorités modernes en charge de l'ordre public. La deuxième catégorie est composée des artisans sur le tas qui n'admettent pas la remise en cause du rôle des institutions sociopolitiques traditionnelles. Pour eux, leur rôle est indispensable à la bonne régulation de l'activité artisanale.

Nous avons analysé le rôle de l'histoire de l'artisanat dans le développement des corporations et institutions sociopolitiques traditionnelles qui ont favorisé la conservation des traditions liées à la transmission de l'habileté manuelle et de l'éthique professionnelle. L'apprentissage sur le tas, joue à cet égard, un double rôle :

-Maîtrise du métier et transmission des traditions « artisanales » et par là même soutien à une conservation des rapports sociaux corporatistes à l'intérieur de l'entreprise.

-Production de compétences traditionnelles qui seront vénérées par la majorité des artisans comme leur bien commun, surtout par ceux ou celles qui ont appris le métier par la même modalité (**Chapitre1**).

Si jadis, l'apprentissage du métier était réservé aux enfants du patron (Travaux de Kninah (2002) et de Gérard (2005)), on sait aujourd'hui que l'unité de production est ouverte aux non membres de la famille du patron, même si le réseau de proximité jouera encore souvent un rôle décisif dans l'accès à l'apprentissage sur le tas. Leur point commun tient au fait que tous ont renoncé à l'enseignement scolaire. Ce dernier, qui souffre de plusieurs problèmes (faible rendement, abandon, sous-scolarisation) (**Chedati**, 2006), « nourrit » le système de FP dans ses versions structurée comme traditionnelle.

En effet, nous avons montré que les élèves quittent le système scolaire suite à l'échec scolaire, selon les conditions socio-économiques et familiales et enfin en fonction des perspectives de l'emploi sur le marché du travail propre au métier considéré. Ce dernier facteur porte la marque d'une nouvelle tendance en matière de choix de la FP par les jeunes et leurs familles. En effet, un segment est constitué d'élèves ayant un niveau élevé d'étude (collège, lycée et bac) et qui ont quitté le processus de formation explicitement pour apprendre un métier. De même, l'analyse a montré que le secteur de l'artisanat constitue un *refuge* pour les jeunes diplômés de l'enseignement général qui n'arrivent pas à trouver un emploi dans le secteur formel « moderne ». Ce que **Ait Soudane et Rey-Valette** (2004, p.9) confirment en expliquant que « *ce secteur [informel ou traditionnel] comprend aussi près de 25% de jeunes diplômés qui n'arrivent pas à s'intégrer dans le secteur moderne* ».

La FP au Maroc : vers un modèle transversal.

Cette thèse invite à définir, comme outils d'analyse des dynamiques à l'œuvre dans les trois modalités de formation, un modèle de formation marocain pluraliste qui tient des trois modèles de référence ou idéaux types institutionnels.

En effet, l'analyse du système de la FP marocain montre que la formation des jeunes se construit par des emprunts explicites à d'autres systèmes, français et allemand en particulier, même si, par ailleurs, les conditions et l'efficacité de ces transferts d'une société à l'autre pouvaient poser problème. C'est ainsi qu'historiquement, nombre de caractéristiques du système marocain ont été inspirées par le système français dans le cadre d'une démarche de planification centralisée par branches dans le cadre du modèle scolaire.

Au titre de l'alternance, le modèle allemand, incarné par le système dual, a bien influencé le dispositif de formation marocain par l'introduction d'un apprentissage

professionnel généralisé. Mais son incidence reste encore limitée puisqu'il ne concerne encore que des secteurs comme l'artisanat, le textile, l'agriculture et le tourisme.

L'approche par les compétences a également fourni des éléments de référence en vue de favoriser la construction d'une relation plus forte entre entreprises et établissements de formation. Mais son application, en l'état actuel des choses, révèle des points faibles : certes cette approche a permis de sensibiliser nombre d'entreprises marocaines à l'enjeu des compétences et a plus généralement contribué à son ouverture sur le monde de la formation et de la gestion des qualifications professionnelles. En outre, du côté de l'établissement de formation, l'approche a favorisé une implication de l'école de formation dans la production de compétences plus en phase avec les besoins des entreprises.

Le système de financement par prélèvement fiscal (taxe professionnelle) et autres modalités institutionnelles ainsi que – mais à une échelle plus réduite - par du financement familial privé constitue l'une des caractéristiques du système de FP marocaine. Face au système structuré de formation, se trouve l'apprentissage sur le tas, dont le financement est endogène au processus de production traditionnel, ce qui contribue à expliquer la faiblesse des indemnités versées aux apprentis participe d'une manière déterminante à la configuration de l'espace de formation propre à l'artisanat.

Cette hybridation des mécanismes de financement, de gestion des dispositifs et de production de compétences et de qualification, définit les spécificités sociétales du système marocain de FP des jeunes.

Aujourd'hui système spécifique se trouve devant le défi d'apporter des réponses aux besoins diversifiés en compétences des entreprises ainsi qu'aux attentes d'une population jeune en quête d'un avenir meilleur. Son efficacité dépend à la fois de composantes quantitatives (crédits, équipements, postes ...) mais aussi qualitatives, c'est à dire de processus institutionnels (qualité de l'orientation, reconnaissance de la valeur des diplômes sur les marchés du travail, processus de négociation et de décision sur les contenus, degré d'implication des acteurs, etc.) qui interagissent de manière spécifique selon le type de dispositif ou de sous-système dont elles sont parties prenantes. (**Chapitre 2**).

La configuration d'acteurs qui intervient dans la production des compétences et des qualifications sur les marchés des métiers révèle une pluralité de logiques d'action à l'œuvre. Chaque modalité de formation est adossée à un ou plusieurs régimes spécifiques prédominants. En effet, la FP privée se voit gérée selon des mécanismes adossés à une logique marchande, la FP publique est régulée selon une logique industrielle, la formation par

apprentissage de la délégation de l'artisanat n'atteint pas encore la complétude d'une convention professionnelle que caractérise l'alternance, alors que l'apprentissage professionnel de la délégation de l'entraide nationale s'inscrit dans une logique civique. L'apprentissage « sur le tas », vu les mécanismes traditionnels de régulation qui donnent plus d'importance à la proximité (géographique, familiale...), à la hiérarchie (Patron, ouvrier, apprenti) est lié prioritairement à une logique domestique (**Chapitre 3**).

Nous avons par ailleurs cherché à rendre intelligible les situations sociales et économiques en construisant une grille d'analyse adaptée. Elle permet de dépasser la simple étude de cas et de considérer notre recherche comme révélatrice de modes d'action sur le marché de travail du secteur de l'artisanat de Marrakech et plus largement marocain.

Tout au long de notre étude, la valeur du diplôme de FP structurée et l'avis sur le rôle à jouer par *l'amine* dans la régulation du marché du travail se sont avérés être deux repères très clivants ; en effet, les artisans peuvent être partagés en deux catégories : la première est constituée d'artisans souvent issus de la formation formelle qui attribuent une grande valeur au diplôme de la FP sur le marché du travail et considèrent que *l'amine* est une institution dépassée, qui n'est pas à la hauteur des enjeux actuels du secteur qui au contraire, nécessitent un dépassement de ces institutions traditionnelles. La seconde catégorie des artisans issus de la formation traditionnelle n'accorde aucune valeur au diplôme sur le marché du travail, mais par contre se réfèrent avec respect au rôle de *l'amine*, et le considèrent comme une institution légitime de régulation du secteur de l'artisanat.

Par voie de conséquence, le profil du maître artisan a un effet sensible – sans être systématique - sur le profil de recrutement des ouvriers. En effet, lorsque les apprentis /lauréats de la FP structurée deviennent des patrons dirigeant des entreprises artisanales, ils ont tendance à embaucher des lauréats du même profil que le leur et en outre du même sexe que le leur, cette dernière caractéristique ne favorise évidemment pas la mixité dans l'exercice du métier dans un atelier ou salon. Par conséquent, cette catégorie de patrons attribue une haute valeur au diplôme. Par contre, les patrons ayant une formation traditionnelle optent plus pour les ouvriers artisans formés sur le tas. Ils confèrent le plus souvent une plus grande valeur à la maîtrise du métier qu'à l'obtention d'un diplôme de la FP publique ou privée, jugé comme véhiculant une faible qualité des compétences opérationnelles.

Ceci dit si l'hypothèse d'une convention domestique comme référence dominante auprès des artisans est bien validée quel que soit leur poste de travail (apprenti, élève, ouvrier

ou maître artisan), il s'avère que l'apprentissage sur le tas peut être utilisé pour d'autres raisons que celles contribuant à la perpétuation du système traditionnel, marchandes en particulier afin de profiter d'une main d'œuvre bon marché (**Chapitre 4**).

Dans le **chapitre 5**, nous avons étudié l'orientation des différents groupes d'ouvriers artisans. Le choix de l'apprentissage sur le tas est d'abord lié aux conditions socioéconomiques et familiales des apprentis. Ces derniers sont les sujets d'une transmission des règles de soumission, et – par une longue durée (indéterminée initialement) d'apprentissage- s'insèrent dans le monde domestique par l'acceptation des règles traditionnelles et des croyances mais aussi par l'assimilation progressive des habiletés du métier Tout cela facilite une perpétuation des règles de ce monde traditionnel. Dans le cas de la FP privée payante, le choix est contraint par des considérations variées : famille, perspectives sur le marché du travail. La valeur du diplôme sur le marché du travail pousse ces individus à une course au titre qui peut aller jusqu'à l'achat du diplôme devenu une monnaie d'échange.

La bonne réputation et les perspectives d'emploi ainsi que l'importance du diplôme sur le marché du travail et sa reconnaissance officielle motivent les élèves à choisir la formation publique.

La formation par apprentissage professionnel est une modalité de formation qui attire une catégorie d'ouvriers artisans préférant être diplômées du système public, tout en restant relativement proches de l'exercice traditionnel du métier. Il est intéressant de noter que de tels apprentis peuvent être embauchés par des maîtres issus de la formation traditionnelle.

Il faut souligner que le choix de la formation est influencé par le sexe. En effet, à travers l'enquête sur le terrain, nous avons montré que les filles optent plus pour la FP formelle dans les métiers de la coiffure et de l'esthétique. De même, les garçons choisissent les métiers du textile par le biais d'une modalité d'apprentissage sur le tas.

L'analyse de l'appréciation des élèves sur les composantes de la FP théorique et pratique montre que le système de formation privée manque de qualité en terme d'équipement de la formation technique et générale (tant dans la coiffure que dans le textile). Ce qui signifie que le secteur de la formation privé manque d'investissements en raison de leur poids potentiel important sur les résultats financiers de l'investisseur. Par contre, les élèves de la formation par apprentissage professionnel sont très satisfaits de la qualité de la formation

générale reçue et de la qualité de la coordination entre centre de formation et entreprise de stage.

Artisanat et types de marché (Chapitre 6).

La confrontation entre maître-ouvriers artisans a révélé la possibilité de voir se nouer des compromis par la coexistence de conventions domestique, marchande, industrielle et civique selon des modalités variables. Pour une large part, la dynamique conventionnelle de l'espace professionnel de l'artisanat réside dans ces hybridations.

Ainsi nous avons identifié 4 types de marchés du travail. Le premier est un marché domestique qui résulte d'une convention partagée par les ouvriers et les maîtres autour de la tradition, en particulier dans le secteur de la coupe et couture.

Le deuxième est un marché mixte. Les patrons recourent au marché pour le recrutement des ouvriers issus de l'apprentissage sur le tas, de même ils pratiquent le turnover des apprentis sur le tas.

Le troisième type de marché est « dualisé » selon des modalités assez proches de la segmentation traditionnelle. Ce marché est animé par des patrons qui recrutent des lauréats de la FP structurée et qui, en même temps, font de l'apprentissage sur le tas et d'une manière intensive pour diminuer leurs coûts.

Le quatrième type de marché est relatif à un marché « organisé » qui caractérise le marché de la coiffure féminine, soit une régulation marchande encadré par des règles.

L'analyse montre l'importance des connaissances non cognitives (**Bowels et Gintis, 2001(a) (b)**) dans le recrutement sur le marché du travail. En effet, une partie des artisans préfèrent des qualités qui ne tiennent pas à la formation : la discipline, les rapports de confiance et le comportement convivial sont les qualités recherchées dans le secteur traditionnel (**Ait Soudane et Rey-Valette, 2004**).

L'alignement pur et simple des ouvriers sur le point de vue de leur patron tient à un phénomène de domestication dans le cadre de l'apprentissage sur le tas et de marchandisation dans le cas de la formation formelle. La différence des points de vue s'explique par une différenciation des profils de formation et de sexe entre ouvriers et maîtres, ce qui empêche l'alignement des valeurs des deux catégories de protagonistes.

Polarisation entre genres ou entre modalités de formation ?

Dans le marché du travail artisanal, on assiste à un croisement fragile entre sexes tant au niveau du recrutement qu'au niveau de l'apprentissage traditionnel. Les patrons masculins embauchent des ouvriers masculins et les patrons femmes recrutent des ouvrières femmes.

Si en termes de programmes de formation, on assiste à une mixité des deux sexes, le domaine du travail conserve encore la distinction homme femme. L'effet de la société et des traditions est notable par le fait de conserver encore cette distinction. Rares sont les ateliers ou les salons qui sont mixtes (hommes et femmes).

Le choix de la modalité de formation dans le secteur est polarisé entre les femmes qui optent plus pour la formation formelle (surtout dans la coiffure) et les hommes qui choisissent l'apprentissage sur le tas pour le métier de la coupe et couture.

Quelle gestion de ressources humaines (GRH) pour le secteur de l'artisanat ?

Dans notre étude nous avons montré l'existence de pratiques de GRH différenciées dans le secteur de l'artisanat. Ces pratiques sont liées aux rapports sociaux et aux apports des institutions sociopolitiques et des corporations traditionnelles.

La gestion des apprentis est liée aux traditions du secteur sous forme d'incitations diverses qui vont de l'indemnité monétaire (*tatriba*) aux implications progressives dans le métier et aux incitations verbales. De ce fait l'apprentissage sur le tas, en tant que mode de formation, est un mode de gestion (même si ce terme « moderne » est éloigné de l'univers des patrons traditionnels) dans ces entreprises.

La gestion de ouvriers est différente de la gestion des apprentis. Les *snayîia* sont considérées comme de la main d'œuvre reconnue, leur statut est donc différent de celui des apprentis. La promotion interne devient un mode de motivation généralisable à toutes les activités artisanales. Le passage d'un apprenti au poste d'ouvrier artisan et ainsi au statut de maître artisan est une pratique promotionnelle. Les conditions du travail sont influencées par les relations familiales. Or, quel que soit le segment, traditionnel ou moderne, marchand, domestique ou industriel, l'absence de contrat écrit est un autre moyen de gestion de la main d'œuvre dans le secteur. L'engagement verbal entre les trois acteurs de la même entreprise laisse une grande marge de liberté à ces artisans sur le marché du travail (mobilité). L'absence de contrat écrit devient ainsi un moyen de gestion de l'aléa économique lié à la variation de la demande et de la conjoncture

L'apport de la famille dans l'orientation professionnelle et les conditions du travail.

En plus de l'orientation par le marché et les perspectives d'emploi, l'apport de la famille est considérable dans l'orientation et dans le choix du métier. L'intervention de la famille vient juste après l'abandon scolaire. Elle a pour objectif la maîtrise d'un métier de coupe ou de coiffure via le financement de la formation privée.

Dans notre étude nous avons montré que les relations familiales favorisent le recrutement et influencent les conditions de travail. En effet, le fait d'avoir une personne de la famille qui exerce un métier favorise le choix implicite de la modalité de formation du même métier, et par la suite il facilite le recrutement dans l'entreprise. L'apport de la famille dans la création des postes d'emploi et dans l'amortissement du « choc du chômage » à travers les entreprises familiales est considérable¹¹⁰.

Par ailleurs, dans la plupart des ateliers, le fait d'avoir une personne de la famille améliore les conditions du travail et de rémunération des ouvriers artisans.

Vers une définition conventionnaliste du secteur de l'artisanat.

Dans cette thèse, nous avons mobilisé « l'économie des conventions », et nous avons cherché à comprendre les régimes d'action collective via les conventions légitimes en matière de formation. Nous avons pu par la suite, à travers l'étude des comportements des acteurs du secteur de l'artisanat, clarifier quelques repères de la rationalité des actions individuelles et collectives qui s'avèrent étroitement imbriquées.

L'absence de contrat de travail révèle que la rationalité conventionnelle peut être conditionnelle. L'expression « *ça se fait pas dans le secteur* » signifie que puisque les autres ne font pas recours au contrat du travail, il est légitime de s'aligner sur le comportement des autres artisans. Ces derniers, par conséquent, ne signent pas de contrat écrit, et ainsi de suite pour les autres acteurs.

L'économie des conventions nous a permis de donner des définitions des entreprises et des marchés qui vont au delà des appellations possibles.

-L'entreprise artisanale recouvre différentes conventions de production et de compétence. Elle combine plusieurs mondes de production et elle gère les compromis entre les mondes de production possibles. L'entreprise artisanale de ce fait, recouvre des unités

¹¹⁰ Cf. **M.Douidich**, 1998, « Emploi, chômage et stratégies familiales au Maroc », *Population*, 53^e année, n°6, pp. 1185-1206.

différenciées selon les compromis et les accords qui les constituent. Par exemple, celles qui appartiennent au marché organisé mobilisent des compromis « industriel » versus « marchand ». Les autres relevant par exemple de marchés « spot » (une relation de travail qui peut être dénouée très rapidement), mobilisent des compromis domestique et marchand.

-Le marché du travail devient lui aussi une combinaison de plusieurs types d'entreprises et par la suite un lieu de rencontre et de confrontation entre diverses conventions ou compromis de conventions. Le marché du travail devient une mosaïque de conventions et de mondes de production différenciées.

Apport de la thèse et perspectives de la recherche.

Par ailleurs, les apports de notre thèse relèvent de deux registres : méthodologique et théorique.

Méthodologique : application de méthodes de recherche fortement inspirées de la sociologie. Nous avons ainsi tenté de surmonter la difficulté que présente l'analyse par enquête auprès d'une population non habituée à ce genre d'investigation, et donc d'aller au-delà de la méfiance spontanée des enquêtés susceptible de biaiser les résultats.

Dans le contexte marocain, l'étude du secteur de l'artisanat a révélé l'avantage de la combinaison de deux types de méthodes : par entretiens et par questionnaires. Alors que la plupart des études qui ont été faites sont généralement de l'ordre de recensement et même lorsqu'elles rentrent dans les détails elles restent centrées sur les corporations, travail de la femme, travail des enfants... peu d'auteurs ont pris en compte les différents aspects de l'apprentissage, les relations au sein du secteur et l'apport des modalités de formation dans la production des compétences et des qualifications ainsi que les problèmes et les solutions des envisagées par les artisans.

Si les conventionnalistes analysent habituellement la relation de travail dans un cadre institué par un contrat de travail qui stabilise la relation du travail entre employeur –employé, nous avons montré durant notre thèse la possibilité d'analyser selon cette approche l'existence d'une relation du travail basée sur plusieurs éléments (confiance, autorité, hiérarchie...) même en l'absence de contrat écrit. La pluralité des conventions dans le marché du travail ne nécessite pas un dispositif juridique pour instaurer une stabilité de la relation de travail. En montant en généralité, la naissance de compromis est possible pour assurer une régulation du marché du travail qui résulte d'une coexistence de plusieurs conventions.

Ainsi nous avons montré que si le jugement sur les compétences dans le secteur de l'artisanat, était basé uniquement sur l'habileté et la maîtrise du métier par apprentissage sur le tas, où les réseaux familiaux amicaux, de proche en proche,... facilitait l'établissement de la relation de travail, l'introduction de la FP a favorisé l'apparition de nouveaux repères de jugement sur le marché du travail : le diplôme, le degré d'organisation et de communication, les qualités morales et personnelles.

Cependant, à l'issue de ce travail de recherche nous n'avons pas manqué de remarquer que les possibilités de perfectionnement et d'approfondissement sont envisageables. Ces possibilités correspondent à vrai dire à des pistes de recherches nécessaires. Elles résultent soit des limites précédentes, soit encore d'un développement insuffisant de certains aspects de la recherche débordant le cadre de notre travail. Outre la réalisation e de comparaisons avec d'autres pays, ces opportunités de recherche que nous avons la ferme intention d'explorer à l'avenir ou de proposer dans des projets de recherche collectifs sont les suivantes :

- Rôle et mécanismes d'intermédiation traditionnels (*moukef*) et formels (l'ANAPEC) dans l'atténuation du chômage des lauréats de la FP sur le marché du travail au Maroc. Quelles sont les qualités des appariements envisageables dans les deux intermédiations ? Et quelles sont les conventions de compétences (**Eymard –Duvernay et Marchal, 1997**) qui en résultent et qui entourent les différents moyens et dispositifs d'intermédiation ? La réponse à ces questions tiendrait à l'étude d'un échantillon réduit d'entreprises artisanales structurées appartenant au secteur formel.

- L'étude menée par E. Gérard sur l'artisanat à Fès a montré que le choix des ouvriers artisans est basé sur la conservation des rapports sociaux au sein de l'atelier. Les artisans pour faire face à des soucis marchands font recours à des ouvriers artisans lauréats de la FP formelle. Même si les artisans sont la plupart du temps sous scolarisés, ils ne sont pas pour autant sans connaissances ni compétences réelles. « *Beaucoup d'entre eux possèdent des savoir faire et des acquis cognitifs, professionnels et gestionnaires qui sont équivalents sinon supérieurs à ceux obtenus par des processus de formation formelle. La difficulté est que ces savoir faire et acquis ne sont ni reconnus et /ou certifiés, ni valorisés d'aucune façon dans l'évaluation des pré-requis exigés par les formations certifiantes et diplômantes* » (**Walther, 2006, p.38**). La comparaison entre productivité des lauréats de la FP formelle et traditionnelle des ouvriers artisans vu l'hypothèse de l'hétérogénéité des qualifications, des compétences et des profils serait un sujet intéressant à aborder. Ce qui revient à analyser les parcours des ouvriers artisans, la productivité des différents types de compétences et les revenus selon les différentes entreprises (traditionnelles et structurées).

-L'absence de contrat écrit dans le secteur artisanal engendre un phénomène particulier que dans la théorie standard élargie, on qualifierait d'anti-sélection et d'aléa moral. En fait il faut s'intéresser à la constitution de différents capitaux sociaux comme autres repères dans la construction des contrats verbaux dans le secteur de l'artisanat. Il faudrait ainsi aller au-delà de l'application de l'approche par la théorie de l'agence dans ce cas de figure pour révéler les différentes formes de la délégation du pouvoir entre les maître-artisan et les artisans comme cela a pu être prouvé dans le secteur formel: « *plusieurs modèles ont analysé l'impact des relations et des réseaux dans un cadre d'information imparfaite. Ils soulignent que le réseau permet de réduire les problèmes d'anti-sélection et d'aléa moral associés à l'embauche d'un chômeur* » (Ait Soudane et Rey-valette, 2004, p.8), Ce qui reviendrait ici à traiter le rôle du bailleur de fonds et du patron de l'entreprise selon les deux niveaux d'exercice (de délégation pour la théorie de l'agence) de régulation : le premier niveau concerne bailleur de fonds-patron. Le deuxième niveau est celui de patron-ouvrier artisan.

A travers l'élaboration de cette thèse, nous avons constaté la grande volonté des artisans et leur enthousiasme de développer le secteur de l'artisanat et de la FP. Nous avons regroupé les problèmes et les solutions proposées dans deux grandes catégories. En faisant référence aux différents travaux qui traitent le même sujet, nous visons l'élaboration d'une stratégie de développement qui tienne compte de la pluralité des relations entre FP et artisanat.

FP et artisanat, vers quelle stratégie de développement ?

Pour donner plus de consistance à ce questionnement, nous avons basé cette recherche sur les problèmes et les ambitions soulevés par les artisans- patrons et ouvriers- lauréats de la formation formelle et de l'apprentissage sur le tas¹¹¹, ainsi que sur les travaux des chercheurs dans le domaine de la FP; **Boutata** (1987), **Chraïbi** (1998), **la Fondation Européenne pour la Formation (FEF)** (2002), **Zougari** (2005) et **Walther** (2006).

Les problèmes soulevés par les ouvriers artisans peuvent être regroupés en trois catégories (Pour plus de détails par modalité de formation voir annexe 9) :

1-Concernant le secteur de l'artisanat : Manque de motivation générale dans tout le secteur, marginalisation des métiers artisanaux, effets négatifs de la technologie sur les

¹¹¹ Il est à rappeler que seulement une partie des artisans enquêtés a répondu aux questions relatives aux problèmes et aux solutions proposées.

métiers (l'introduction de machine a industrialisé la fabrication de quelques produits ce qui a influencé la qualité des produits (exemple la broderie), concurrence déloyale par les prix et les produits de la contrebande et manque de protection sociale des artisans. (36,8 % dans notre échantillon)

2-Concernant la formation elle-même : Faible organisation des formations formelles, faible masse horaire de la formation théorique pour la FP par apprentissage et « vente » des diplômes dans la FP privée. (15,8%)

3-Les relations à l'intérieur de l'atelier : Mauvais comportements des clients, mauvaise relation entre le patron et l'apprenti et même avec l'ouvrier artisan et problème de qualité au travail. (47,3%)

Les solutions proposées par les ouvriers artisans portent sur les 5 éléments suivants:

1-Le secteur de l'artisanat : structuration du secteur de l'artisanat, organisation des métiers. (11,7%).

2-La formation elle-même : Restructuration du secteur de la FP (publique et privée). Création et introduction de nouvelles matières de formation (informatique, Internet, Marketing, étude des comportements des consommateurs (psychologie),...) et fusion entre la théorie et la pratique pour la création d'une formation solide unique et professionnelle. (45,9%)

3-La formation des formateurs et la formation continue : Formation des formateurs, et leur choix par l'OFPPT pour les écoles privées, formation continue et apprentissage de toute nouveauté au travail (la mode). (16,6%)

4-L'organisation moderne : Instauration de l'assurance et de la retraite des artisans, augmentation du tarif, faciliter la procédure d'octroi des crédits et aides de l'Etat (crédit, locaux et chances de travail avec l'Etat). (24,8%).

5-L'organisation domestique : Activation du rôle de *l'amine* et lui donner d'autres responsabilités. (2,8%)

Par ailleurs, les problèmes soulevés par les patrons portent sur les 4 axes suivants :

1-La structure du secteur : Sous organisation des métiers et du secteur, marginalisation du secteur, égoïsme professionnel qui entraîne un opportunisme et une préférence de l'intérêt personnel au détriment de l'intérêt collectif des artisans. (21,8%).

2-L'exercice du métier : Clientélisme, introduction des personnes qui « ne savent rien » sur le métier et des *mâallem chkara*. (26,5%).

3-L'organisation et le développement du secteur : Absence d'aides de l'Etat, (crédit, locaux), lenteur de la procédure administrative et manque de sérieux des responsables. (34,3%)

4-La FP : Non concordance ente les branches de formation (les métiers), manque de spécialisation sur tel ou tel métier. (17,1%)

Ainsi les solutions proposées par ces patrons portent sur :

1-La structure du secteur : Structuration du secteur, organisation du métier, activation du rôle de *l'amine*, travail associatif dans le secteur, création des associations. (30.6%)

2-Le secteur de la FP : Restructuration du secteur de la FP (publique et privée), création d'un partenariat associatif entre la FP et l'apprentissage sur le tas et plus de spécialisation dans les métiers en formation. (37,7%)

3-La formation continue : Rencontre et forum, formation continue, communication et information, Qualité au travail, conscience professionnelle, modernisation des méthodes de production (21,4%).

4-Le marché du travail : Augmenter les chances de travail dans le secteur public et privé, faciliter la création de projets et l'octroi d'ateliers aux nouveaux lauréats de la FP (10.2%).

Par ailleurs, si le développement de l'emploi repose d'abord sur la croissance économique, il nécessite aussi un dispositif de formation afin de réussir dans la production des compétences recherchées. Ce dispositif suppose d'organiser la formation, la coordination des actions et leur rapprochement ainsi que la coopération des instances au niveau régional. La stratégie nécessite aussi d'accompagner les acteurs que sont les écoles de formation, les élèves et les entreprises afin qu'ils fassent évoluer leurs missions sur l'espace professionnel. Une politique de FP nouvelle s'impose pour remédier aux insuffisances quantitatives et qualitatives du système actuel, au déphasage constant entre formation et emploi. La nécessité de la mise à niveau du système d'éducation nationale est l'une des préoccupations auxquelles s'ajoutent les enjeux de développement. En effet, parler de politique dans ce domaine signifie notamment définir les fondements et les objectifs et déterminer les moyens pour y parvenir (**Boutata**, 1987). **Zougari** (2006) présente trois évolutions possibles de la FP au Maroc. La première extensive, la deuxième élitiste et la troisième consistant en une orientation qui aspire

à donner, au plus grand nombre de candidats, les compétences techniques nécessaires pour entamer une activité professionnelle.

La première et la seconde options correspondent à deux politiques opposées, l'une cherchant à développer au maximum la capacité d'accueil de formation sans trop se soucier de l'emploi de leurs lauréats, l'autre pratiquant une sélection rigoureuse qui lui permet d'assurer la qualité et l'insertion. L'option extensive, et l'option élitiste devraient être rejetées car la première donne de « *faux espoirs* ». La seconde parce qu'elle ne répond pas à la nécessité de valoriser la FP et la diffusion de la technicité dans la société. C'est la dernière option qui correspondrait aux préoccupations de la réforme de la FP en cours, car à la différence de la deuxième, elle ne se limiterait pas à former pour les débouchés potentiels, mais elle participerait « *à mettre en place une formation de qualité dont pourront bénéficier tous les jeunes qui souhaitent acquérir un métier* », **Zouggari** (2006, p.305). Cette option devra cependant surmonter plusieurs obstacles. Sa réalisation réclame en effet trois mesures importantes : la mise en place d'un système d'information adéquat, la promotion de l'emploi qualifié et l'amélioration de la qualité de la formation.

En effet, implanter une formation de qualité c'est envisager une formation qui permet aux jeunes de se doter de compétences de haut niveau, et ce par le fait de :

- Développer leurs compétences générales pour participer aux décisions touchant l'environnement économique, social et politique afin d'agir sur cet environnement, sur la finalité du travail et sur la société en général. Ainsi le rôle de l'école à cet égard est important à préciser. La relation entre système de formation générale et professionnelle est intimement liée à une orientation correcte basée sur des éléments objectifs. Le système éducatif marocain doit être en mesure de garantir une formation générale utile à une professionnalisation mieux orientée.

- Introduire les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'exercice du métier pour les faire bénéficier de technologie et les accoutumer à leur utilisation. Ce qui facilitera par la suite l'intégration du marché national et international qui est devenue une nécessité dans le cadre du mouvement de mondialisation plus poussé.

Par ailleurs, l'élaboration d'une politique de FP ne doit pas être isolée par rapport au secteur de l'artisanat.

1- La réussite de la politique de la FP nécessite une formation continue des formateurs y compris les artisans qui interviennent dans le cadre la FP par apprentissage alterné. Cette formation doit être généralisée et motivée. Elle ne doit pas être basée sur le

relationnel et le domestique, mais vise des performances généralisées. C'est l'une des tâches essentielles à entreprendre pour la réussite de cette politique. L'approche par les compétences est, à cet égard, importante à contextualiser d'une manière efficace. Si les secteurs de l'artisanat, l'agriculture et le tourisme, le textile, sont d'énormes potentiels d'emploi, l'application de l'APC doit viser d'autres métiers « mondiaux » de demain (offshoring, aéronautique, télécommunication, l'automobile et l'agro-alimentaire).

2-Une stratégie, cohérente et efficace en matière de FP devrait être fondée à la fois sur le traitement économique et le traitement social. Son développement réside dans l'amélioration de la situation à l'école et dans l'entreprise. La création d'un partenariat associatif entre les établissements de formation et le tissu socioéconomique existant est un indice de développement dans cette direction. Avant l'application de nouvelles modalités de formation, la mise à niveau de l'entreprise artisanale est nécessaire et la sensibilisation des artisans pour qu'ils ressentent eux même le besoin de nouvelles compétences.

Le contrôle des établissements de FP et la manière dont ils respectent les plans de formation établis sont l'une des importantes mesures à entreprendre en plus du contrôle des établissements de formation privée et du contrôle de l'octroi des diplômes. Il faut par conséquent créer les conditions d'un développement durable d'un secteur privé de formation efficient. A travers la mise en service d'un observatoire des qualifications, les secteurs de formation disposeraient de l'information sur les opportunités du marché du travail afin d'adapter leur prestations. Il resterait à agir de manière à permettre des investissements privés de formation dans des créneaux diversifiés (touchant les branches d'activités industrielles). Pour cela, les formations dispensées par le secteur privé dans le domaine de la formation initiale devront être considérées comme un prolongement de l'action des pouvoirs publics, en confiant notamment sur la base de besoins identifiés de formation des investissements non pas dans les infrastructures de formation, mais dans le contrôle des conditions de travail et des respects des plans des formation. Par ailleurs, « *les sections de formation doivent correspondre à des besoins identifiés dans lesquels l'Etat s'apprêtait à investir. Les programmes de formation doivent être conçus de manière à répondre à des compétences identifiées dans le cadre de la définition des référentiels des emplois, les formateurs doivent disposer de l'expérience industrielle suffisante et les équipements didactiques doivent être appropriés* » (Chraïbi, 1998, p.22).

3- Assurer une harmonie entre l'enseignement théorique et l'enseignement pratique : un enseignement réalisant un équilibre entre la théorie et la pratique, entre le travail manuel et intellectuel. C'est à cette seule condition que l'on peut opérer la liaison nécessaire entre l'école de formation et l'entreprise, des programmes adaptés aux réalités socio- économiques du pays, tels sont les éléments qui feront de l'enseignement professionnel un catalyseur de dynamisme social qui conditionne le développement. Un partenariat associatif entre la FP formelle et l'apprentissage sur le tas est une autre voie de développement de la FP dans le secteur de l'artisanat. Afin de faciliter le transfert entre la pratique et la théorie dans les centres de formation et la généralisation de la FP sur l'ensemble des métiers traditionnels, il faut une meilleure implication des artisans dans le processus de formation. Ces derniers doivent bénéficier des cycles de formation continue dans les centres de formation de l'OFPPT et de la délégation. Ce point permet de légitimer le contrôle des relations sociales à l'intérieur des ateliers et de développer l'apprentissage sur le tas dans le secteur traditionnel.

4- Nous ne pensons pas à cet égard que les artisans qui sont attachés aux rôles des institutions socioprofessionnelles traditionnelles vont coopérer efficacement à ces programmes de développement, d'où l'implication et l'activation de *l'amine* et le *mouhtassib* aux programmes de formation et de mise à niveau surtout dans l'apprentissage sur le tas. En effet, en l'absence de syndicats, la modernisation des fonctions de *l'amine* peut à l'heure actuelle, être une nécessité de consolidation de l'artisanat puisque une partie des artisans le considère comme une institution légitime jouant encore un rôle dans le secteur de l'artisanat. Cette institution est la seule qui permet de protéger les jeunes apprentis dans les ateliers et de préserver un minimum de leurs droits.

5- La légitimation de l'apprentissage sur le tas comme modalité de formation efficace parce qu'elle permet de créer des compétences destinées au secteur de l'artisanat en leur donnant un statut. Donner plus d'importance à cette modalité nécessite une généralisation de l'éducation non –formelle qui permet aux jeunes apprentis de rattraper leur décalage en formation. Ainsi qu'une activation des institutions sociopolitiques traditionnelles où *l'amine* et le *mohtassib* doivent contrôler les relations d'apprentissage à l'intérieur de l'atelier et le processus de formation avec l'aide de la délégation et de la chambre de l'artisanat. Par ailleurs, l'action publique face à cette modalité doit prendre la forme d'un management

participatif¹¹² (formation continue des acteurs, incitation financière aux apprentis, formalisation des métiers traditionnels sous forme de cours tout en bénéficiant des NTIC, fixation des durées d'apprentissage selon les activités artisanales, test et certification de compétences ...). L'OFPPT doit être en mesure d'accepter les apprentis dans le cadre d'un système de passerelles.

Devant la variété des domaines de FP, la coordination s'impose pour arriver à la mise en place d'un système cohérent. En effet, la coordination dans ce domaine signifie la liaison entre organisations de même fonction en vue de leur faire atteindre de manière harmonieuse un objectif global. C'est un facteur d'efficacité du système et d'ajustement continu des besoins et des moyens (programmes, méthodes et pédagogie et leur perfectionnement). Des structures nationales, régionales, locales et par branche d'activité dotées de compétences précises devraient à cet égard coexister. De ce fait :

- L'Etat doit tenir compte les disparités régionales dans l'élaboration des politiques FP, ainsi que de la décentralisation par régions des écoles de formation par branche d'activité. La répartition judicieuse de la formation sur le plan spatial doit subvenir aux besoins des régions économiques.

- L'effort en matière de FP doit être soutenu et suppose un maximum de continuité dans le temps de la part des opérateurs et des responsables de formation.

L'ajustement formation emploi doit prendre en considération :

- La détermination avec le maximum d'exactitude des besoins prévisionnels à couvrir. Les besoins peuvent être de tous les domaines de développement économique ou social, c'est le rôle des délégations des différents ministères et de l'OFPPT. Par conséquent, la planification de la FP doit être une programmation permanente des actions. Le développement

¹¹² Il s'agit d'une actualisation du Dahir de 1940 limité aux ouvriers spécialisé de l'industrie, à partir duquel « *Le législateur a cherché à organiser l'apprentissage sur des bases cohérentes. On y trouve définis les conditions matérielles de la formation, la rémunération de l'apprenti pendant et après l'apprentissage, le programme de la formation pratique et théorique, les conditions de validation de celles-ci, la durée pendant laquelle l'apprenti s'engage à travailler pour son employeur après la fin de son apprentissage, ainsi que les indemnités à verser en cas de non-respect du contrat. Ce texte qui accordait pratiquement les mêmes droits à l'apprenti qu'à l'ouvrier, puisque celui-ci était inscrit dans un registre contrôlé par l'inspection du travail et bénéficiait de la protection sociale, n'avait pas prévu de formation théorique complémentaire au travail à l'entreprise. Cette lacune sera comblée par l'arrêté résidentiel du 27 juillet 1953 qui crée les centres d'instruction professionnelle, contraint les apprentis à suivre, soit les cours professionnels du soir, soit les cours de perfectionnement et fixe à quatorze ans l'âge minimum des apprentis et à trois ans la durée d'apprentissage* » (Zougari, 2006, p.301).

détermine les changements dans les structures de production, des procès de travail et par conséquent des structures professionnelles. Elle doit aussi, pouvoir s'insérer dans la planification économique et sociale en tant que soutien de la stratégie de développement. En effet, le programme de développement économique dépend étroitement du programme de formation. De son côté, le système de formation ne remplirait pas sa fonction s'il ne s'adaptait pas aux impératifs de développement (**Boutata**, 1987). Ceci dit cette voie planificatrice pour être crédible demande que beaucoup de souplesse et de marges de manœuvre soient laissées à l'ensemble des régulations territoriales, professionnelles et associatives.

Dans tous les pays du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), la tension vers une économie de marché et le processus d'ouverture sur le monde (adhésion à l'OMC, partenariat avec l'UE, etc.) conduisent à réduire le rôle de l'Etat et à développer celui de secteur économique privé. La concurrence internationale exige que les entreprises améliorent leur performance et leur compétitivité. *« La formation [dans les pays du Maghreb] doit se donner pour but de contribuer à une telle articulation (entre employeur, travailleur, et communauté nationale). (...) Les formateurs doivent être formés à la construire : en ce sens, ils sont des ingénieurs de formation plus que des producteurs de compétences ; ils doivent être conscients de besoins des entreprises, des travailleurs, de la communauté nationale, ainsi que des aspirations des personnes formées ; ils ont donc besoin d'une ouverture sur l'économie et la société et, en outre, posséder des outils pour parvenir à cette articulation qui sous-tend la formation »* (**Fondation Européenne pour la formation**, 2002, p.24).

Le sort des PVD est relatif au développement des compétences et à la mise à niveau des systèmes de FP formelles et traditionnelles. Avant de forcer l'application et la réussite d'un modèle de formation, il faut commencer par l'étude des modalités d'application à l'existant. Il faut actualiser les modalités de formation du contexte national (tissu économique familial, faible financement,...) et chercher un équilibre entre formation initiale et continue tout au long de la vie.

Bibliographie :

Ouvrages, articles et communications :

ABAROUDI, K., 2000, *La formation en cours d'emploi au Maroc*, Mémoire de Master en Administration Publique, Ecole Nationale d'Administration, Rabat.

ADAIR P. 2005, « Expansion et segmentation de l'emploi informel au Maghreb » Communication aux XXI^{èmes} journées du développement Association Tiers-monde. CREQ, 22 avril, Marrakech.

ADNAN E., NACHEF M., 1983, *l'artisanat créateur au Maroc*, Paris, Dessain et Tolra / Almadareiss. 160 pages.

AGENOR P.R., EL AYNAOUI K., 2003, *Politique du marché du travail et emploi au Maroc : une étude quantitative*, banque mondiale, Washington DC 204.33.

AIT SOUDANE J., REY – VALETTE H., 2003, « *Les apports du secteur informel à la régulation du marché du travail dans le cas du Maroc* ». In *l'économie informelle au Maroc : évaluation, articulation avec le secteur formel et modes de financement. Université Hassan II –ain chock. Casablanca. 17.18 Avril 2003.18p.*

AIT SOUDANE J., REY – VALETTE H., 2004, « *Marché du travail urbain et secteur informel au Maroc. Colloque sur la question de l'emploi en Afrique du Nord, Tendances récentes et perspectives 2020. Alger 26, 27, 28 juin 2004. 13p.*

ALLAIRE, G., 2006, « Conventions professionnelles et régimes de responsabilité », in *L'économie des conventions méthodes et résultats*, T.1, S.D. Eymard-Duvrnay F., Paris, La Découverte, pp.279-293.

ANDRE C, 1995, « Etat providence et compromis institutionnalisés, des origines à la crise contemporaine » in *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, S.D R.BOYER. Paris, La Découverte.

ASHOFF G., FISCHER S., VON KAP-HERR A., KAYSER F., KÜKENSHÖNER C., SCHMID E., 2001, *L'implication des entreprises dans la formation professionnelle au Maroc : Un élément stratégique de la mise à niveau de l'économie marocaine*, Etudes et rapports d'expertise 11/2001 Bonn. 146p.

BAGHAGHA L., 2002, *Comprendre le Travail des Enfants au Maroc: Aspects Statistiques*, Programme conjoint entre Bureau International du Travail, l'Unicef et la Banque Mondiale. Novembre 2002, 79p.

BARBIER J-P., 2006, *L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*, BIT, Genève.

BARTHELEMY G., 2002, *Artisanat et emploi dans les provinces de Settat et Eljadida*, Rapport de BIT, Genève. 107p.

BAUMONT, G., 1949, *L'avenir des corporations artisanales au Maroc : l'exemple de Mekhnès*, Mémoire de stage École nationale de l'administration, promotion 48.

BEJEAN S. MIDY F. PEGRKON Chi, 1999, « La rationalité simonienne : interprétation et enjeux épistémologique ». CREDES, 27p. Disponible sur : <http://www.u.bourgogne.fr/LEG/bejean/e9914.pdf>

BELGHAZI S., 1999, *Mise à niveau et compétitivité du secteur Textile-Habillement : l'importance d'une approche durable fondée sur le travail décent et l'efficacité économique*, WP xxx BIT Genève.

BELGHAZI S., 2006, « Politiques sectorielles et développement humain ». Contribution au cinquantenaire. Rabat, pp.235-299.

BENKERROUM M., EL YAKOUBI D., 2006, « La formation professionnelle au Maroc, éléments d'analyse des réformes et des résultats des cinquante années d'indépendance » contribution au rapport du cinquantenaire. Rabat, Contribution au cinquantenaire. pp.245-282.

BERET P., DAUNE-RICHARD A-M, DUPRAY A., VERDIER E., 1997, *Valorisation de l'investissement formation sur les marches du travail français et Allemand: distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, LEST. 160p. (Rapport pour CGP convention 14/95).

BERRADA GOUZI A., 2002, *Comprendre le Travail des Enfants au Maroc: Aspects économiques*, Programme conjoint entre Bureau International du Travail, l'Unicef et la Banque Mondiale. Septembre 2002, 63p.

BESSY C., 2003, *Conventions et institutions du travail*, mars, dossier de recherche n°10, Centre d'Etudes de l'emploi, Marne-la-Vallée.

Bibliothèque nationale du Québec, 1999-2000, *Traitement de données avec SPSS pour Windows. Application en gestion des ressources humaines gestion de la production finance assurance qualité marketing*. Les éditions SMG.

BIENCOURT O., CHASERANT C, REBERIOUX A., 2001, « L'économie des conventions : l'affirmation d'un programme de recherche » *in théorie des conventions*, S.D. P. BATIFOULIER, Paris, Economica. pp.191-218.

BLANCHET A. et GOTAMAN A., 1992, *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan. 125p.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1987, *Les économies de la grandeur*. Cahiers du centre d'étude et de l'emploi. 31, Paris, PUF.

BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1991, *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

BOUASLA E., 2002, « Auto-emploi et entreprise familiale en milieu urbain au Maroc ». Université Mohamed V, faculté de lettres et de sciences humaines -Rabat, série essais et études n°35.

BOUDON R. 2002, « Utilité ou rationalité ? Rationalité restreinte ou générale ? », *Revue d'économie politique* 112 (5), septembre octobre, pp.754-772.

BOUGROUM M. 1999, *Fonctionnement du marché du travail et relation éducation-formation-emploi au Maroc : une étude analytique et empirique*. Thèse de Doctorat d'Etat en sciences économiques, Université Cadi Ayyad, Marrakech.

BOUGROUM M., A. IBOURK, 2002, « Les déterminants du travail des enfants et analyse microéconomique de la demande d'éducation non formelle au Maroc : Cas du secteur de l'artisanat ». ATM Nancy.

BOUGROUM M., IBOURK A., 2003, « Effet des stages subventionnés sur le processus d'insertion des diplômés au Maroc : Une approche micro- économétrique », Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc. A proposal research for the Tenth Annual Conference of the Economic Research Forum (ERF).

BOUGHZALA, M. 1997, « Les effets du libre échange sur la main-d'œuvre: le cas de la Tunisie et du Maroc », *Revue Internationale du Travail*, vol.136 n°3.

BOUTATA M., 1987, *La formation professionnelle et l'emploi dans l'économie marocaine précoloniale et post-coloniale*, Université Mohamed V, Editions de la faculté des sciences juridiques économiques et sociales de Rabat. Rabat, Série 34, 216p.

BOWLES S., H.GINTIS, OSBORNE M., 2001 (a), "Incentive-Enhancing Performances : Personality, Behavior, and Earnings". *American Economic Review* Vol.91, N. 2. pp.155-158.

BOWLES S., H.GINTIS, OSBORNE M., 2001 (b), "The determinants of Earnings: A Behavioral Approach". *Journal of Economic Literature*, Vol, 39, n°4, pp.1137-1176.

BOYER R., ET SAILLARD Y., 1995, *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte. 568p.

BUCHTEMANN C. F., 1998, « L'enseignement professionnel et la formation technique en tant qu'investissement et mobilisation des ressources humaines et financières », *Formation emploi* n°64, pp.59-75.

BUECHTEMANN C. F. et VERDIER E., 1998, «Education and training Regimes Macroinstitutional Evidence». *Revue d'économie politique*, pol.108 (3) mai juin. Pp.291-320.

Cabinet du Premier Ministre, 2003, - Dossier thématique : Campagne nationale d'alphabétisation. Rabat.

CHAMBRE DE L'ARTISANAT DE MARRAKECH, 1999, Bulletin interne de 1998-1999. Marrakech.

CHARMETTANT H., 2006, *Un modèle conventionnaliste de l'autorité dans la relation d'emploi*, Thèse de doctorat de Sciences Economiques, Université Lumière Lyon 2, Faculté des sciences économiques et de gestion, Laboratoire d'économie de la firme et des institutions, Lyon.

CHASERANT C., THEVENON O., 2001, « Aux origines de la théorie économique des conventions : prix, règles et représentations », In. *Théorie des conventions*, S.D. Philippe BATIFOULIER. Paris, Economica. pp.35-61.

CHEDATI B., 2006, « Les cycles d'enseignement primaire, secondaire collégial et qualifiant quelle efficacité ? Quelle équité ? A quels coûts ? ». Contribution au rapport du cinquantième. pp.105-158.

CHIKHAOUI S., 2002, *Politiques publiques et société : essai d'analyse de l'impact des politiques publiques sur l'artisanat au Maroc*. Rabat, Université Mohammed V, Publications de la Faculté des Lettres et des sciences Humaines, série Thèses et mémoires n° 54.

CHIKHAOUI S., 2006, « Politiques publiques de l'artisanat, Esquisse d'un bilan », Contribution au rapport du cinquantième. Rabat, pp7-30.

CHRAÏBI M., 1998, « La formation professionnelle au Maroc, un cas réussi d'un partenariat entre institutions privées et publiques ». Communication ou forum méditerranéen pour le développement II, Marrakech du 03 au 06 septembre 1998, Banque Mondiale. 23p.

CLEMENT S. WALTHER R., GOUGAULT H. et FILIPAİK E. 2005, *Les mécanismes de financement de la formation professionnelle : Algérie, Maroc, Sénégal, Tunisie*. Agence Française de Développement. Département de la recherche, N°14, éditions MaGellan et Cie.

CLERC D., 1993, « Education, individus et société : Les apports théoriques de la théorie du capital humain », *Problèmes économiques* n° 2352-2353.

COMBESSIE J.C., 2003, *La méthode en sociologie*, Paris, Découverte. Collection Repères.

Commission Spéciale Education Formation, 2000, *Charte de la formation de l'éducation*, Rabat, Royaume du Maroc. 44p.

CONDE MARTINEZ C., 2003, « Le renforcement des capacités administratives au Maroc à travers la formation : le défi du partenariat euro-méditerranéen », Forum Euro – Méditerranéen des Instituts Economiques. Disponible sur : www.femise.org.

CORCUFF P., 1998, « Justification, stratégie et compassion : apport de la sociologie des régimes d'action », correspondances (bulletin d'information scientifique de l'institut de recherche sur le Maghreb contemporain), Tunis, n°51. 9p.

DE LARQUIER G., ABECASSIS P., BATIFOULIER P., 2001, « La dynamique des conventions en théorie des jeux », *in théorie des conventions*, S.D. P. BATIFOULIER Paris, Economica. pp.127-159.

DE LARQUIER G., GANNON F., 2001, « Rivalité et coexistence entre deux conventions dans les jeux évolutionnistes ». *in Théorie des conventions*, S.D. P. BATIFOULIER. Paris, Economica. pp.160-190

Délégation Régionale de la Formation Professionnelle, 1998, *Manuel de procédures de la formation professionnelle alternée au Maroc*, Royaume du Maroc, Ministère de l'emploi des affaires sociales et de la solidarité, secrétariat d'état chargé de la formation professionnelle, Marrakech. 57p.

Délégation Régionale de la Formation Professionnelle, Direction de la Planification et de l'Evaluation, 2004, « Etude de suivi de l'insertion des lauréats de la formation professionnelle, La promotion 2002, Région de Marrakech Tensift Elhaouz ». Marrakech.

Direction de la Formation Professionnelle, 2000, *Répertoire des formations. Niveau qualification*. Rabat.

Direction de la Statistique, 1997, *Annuaire statistique du Maroc*, Rabat.

Direction de la Statistique, 1998, *Enquête Emploi*, Rabat.

Direction de la Statistique, 2004, *le Maroc en chiffre*, Rabat.

DOUIDICH, M., 1998, « Emploi, chômage et stratégies familiales au Maroc », *Population*, 53^e année, n°6, pp.1185-1206.

DUBAR C., 2000, *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.

DUPANLOUP M., 1966, *Les corporations d'artisans au Maroc, avant l'établissement du protectorat*, Diplôme complémentaire. Faculté de lettres et sciences humaines, Aix en provence.

DUPUY J.-P., F. EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLEAN A., SALAIS R., THEVENOT L., 1989, « Introduction (L'économie des conventions) », *Revue Economique*, Vol.40, n°2, pp.141-145.

EL ABDAIMI M., 1989, « Le financement informel : problématique, typologie et évaluation à partir d'enquêtes à Marrakech et dans le Sud marocain », *Revue Tiers Monde*, n°120, pp 869-879.

EI ADNANI M. J., 2000, *Essai de lecture du secteur de l'artisanat à partir de la théorie économique. Cas de l'artisanat à Marrakech*. Mémoire de DESA, Université Cadi Ayyad, Marrakech.

- EL ADNANI M. J.**, 2004 « Essai de lecture du secteur de l'artisanat à Marrakech : une approche en termes de la théorie de conventions ». Séminaire « *Droit et développement* » *XI^{ème} journée d'étude de l'ATM*. 26-27-28 mai 2004. Nancy,
- EL ADNANI M. J.**, 2005 « Figures de coordination et logiques d'action dans l'espace professionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech. » *ATM* 22-23 avril 2005 Marrakech. Maroc.
- EL AOUI N., BENZAÏD M.**, 2006, *Chômage et employabilité des jeunes au Maroc*, Cahiers de la stratégie de l'emploi. N°2005/6 (Genève. BIT). 98p.
- ELFAÏZ M.**, 2002, *Marrakech patrimoine en péril*. Actes sud/Eddif. 188p.
- ELKARTILI H. A.**, 2000, « La coiffure... art et service » *Revue des chambres de l'artisanat*. « Majallat jamia lrrhaf assinaa attaklidia », Marrakech. pp.60-65.
- ENJOLRAS B.**, 2004, « Formes institutionnelles, rationalité axiologique et conventions » *Annals of public and cooperative Economics*, 74 : 4, pp.595-617.
- ETTALEB A.**, 2005, *Précis des principes fondamentaux de la loi et du droit*, Marrakech, édis. Maarifa 51p.
- EVARD Y., PRAS B., ROUX E.**, 2000, *Market études et recherches en marketing : fondements Méthodes*. Paris, Nathan, 704p.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E.**, 1997, *Façon de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*. Centre d'études de l'emploi, Paris, Métailié. 240p.
- EYMARD-DUVERNAY F.**, 2002, « Pour un programme d'économie institutionnaliste » *Revue économique* vol 53 n°2, mars.pp.325-336.
- EYMARD-DUVERNAY F.**, 2004, *L'économie politique de l'entreprise*, Paris, La Découverte. 121p.
- EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLEAN A., SALAIS R., THEVENOT L.**, 2006, « Des contrats incitatifs aux conventions légitimes : une alternative aux politiques néo-libérales ». Paris, La Découverte, pp.17-44.
- EZDINI S.**, 2005, « La dynamique réelle du secteur informel et son importance dans la croissance économique des pays en développement » *XXI^{èmes} Journées de l'Association Tiers –Monde*. Marrakech.
- Fondation Européenne pour la Formation**, 2002, « Pratiques et dispositifs de formation des formateurs dans les pays du Maghreb ». Turin, Rapport de synthèse, 27p, Disponible sur : www.etf.eu.int.
- FRANZ W., SOSKICE D.**, 1995, « The German Apprenticeship System » in *Institutional frameworks and labour market performance, comparative views on the U.S, and German Economics*, F. Buttler, W. Franz, R. Schettkat, and D. Soskice. Routledge of London, pp.208-234.

GEORGES I., 2005, « Trajectoires scolaires et professionnelles : le cas du télé-marketing au Brésil », Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, n°4. In *Revue internationale de sciences sociales*, pp.140- 141.

GERARD E., 2005, « Apprentissage et scolarisation en milieu artisanal marocain. Des savoirs qui s'imposent et s'opposent », Cahier de la recherche sur l'éducation et les savoirs, n°4. In *Revue internationale de sciences sociales*, pp.163-186.

GOLVIN L., 1965, « Artisanat traditionnel et apprentissage en Afrique du Nord », *VIIIe colloque d'histoire sur l'artisanat et l'apprentissage*, Faculté des lettres et des sciences humaines d'Aix en Provence avec la collaboration de l'assemblée des présidents des chambres des métiers de France, (192p), Aix en Provence, Editions OPHRYS n°47, pp.137-141

GOMEZ P. Y., 1995, *Qualité et théorie des conventions*, Paris, Editions Economica.

GOSPEL H. F., 1994, « L'évolution de la formation en apprentissage une comparaison anglo-saxonne. », *Formation emploi* n°46, pp.3-8.

GRANDGUILLAUME N., 1996, *La théorie générale de la bureaucratie*, Paris, Economica, 167p.

GRANDO J. M., VERDIER E., 1988, « L'électronique professionnelle et la formation : ambivalence d'un secteur de pointe », *Formation emploi* n °21, pp.33-44.

GRASSER B., ROSE J., 2000, « L'expérience professionnelle. Son acquisition et ses limites à la formation », *Formation Emploi* n °71, pp.5-17.

HAMMODI A., 2000, *Achaikho wa almourid : le contexte culturel dans les sociétés arabes modernes*. 2^{ième} édition, Casablanca, Dar Toubkal. 252p.

HANCHANE S. et NOHARA H., 2003, Formation, mobilités et régulation de la relation salariale : quelles formes de spécificité et de transversalité ? Une comparaison France-Allemagne-Japon et Royaume –Uni, Document de travail de LEST, 46p.

HARRAMI N., 2003, « Mâallam-s, snayâi-s et apprentis : catégories et pratiques de classification du personnel dans le milieu artisanal de Fès », in PRISM, *Approches sur la notion d'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Maroc*, Rabat, CJB., mutligr., pp.69-78.

IGALENS J., ROUSSEL P., 1998, *Méthodes de Recherche en Gestion des Ressources humaines*, Paris, Economica. 207p.

JAEGER C., 1982, *Artisanat et capitalisme, l'autre revers de la roue*, Paris, Editions Payot. 314p.

JOBERT B., et MULLER P., 1987, *L'Etat en action, politiques publiques et corporatisme*, Paris, PUF. 242p.

JUHEM.P., 1994, « Un nouveau paradigme sociologique ? A propos du modèle des économies de la grandeur de Luc Boltanski et Laurent Thévenot ». In *Scalpel, Cahier de sociologie de Nanterre*, Vol.1, pp.115-142.

KARPIK L., 1989, « *L'économie de la qualité* », *Revue française de sociologie*, XXX, 189-210.

La note circulaire 1998-1999, Chambre d'artisanat de Marrakech. Délégation de l'artisanat de Marrakech, Marrakech

LAGDIM SOUSSI B., 2000, *Les industries artisanales à Marrakech*, *Revue de la faculté des sciences humaines*, Université Cadi Ayyad, Marrakech, N °15, (228pages en Fr et 123pages. en Ar).

LAHLALI M., 2001, *Le management des organismes de formation professionnelle au service du pilotage des systèmes de formation cas d'expérimentation au Maroc*. Thèse de doctorat de sciences de gestion de l'Université Lumière Lyon 2.

LAHLOU M., 2001, « Le travail des enfants au Maroc. Cadre macroéconomique et social et données de base ». Disponible sur : http://www.aidelf.ined.fr/colloques/Dakar/seance6/t_lahlou.pdf.

LALLEMENT M., 1994, *Travail et emploi : le temps des métamorphoses*, Paris, L'Harmattan. 283p.

LAMANTHE A., 2001, « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt-dix », *Revue française de sociologie*, 42-3, pp.509-536.

LAMANTHE A., 1998, *Eléments pour une approche des processus de configuration de l'activité productive. Le cas des PME transformant des fruits et légumes en Provence, des trente glorieuses à la crise*, Thèse en économie et sociologie du travail, université de la méditerranée –Lest-cnrs. Aix-en-Provence.

LANGEVIN C., 2006, « Artisanat : Un savoir-faire à exploiter », *Conjoncture*, N° 877. (Dossier), pp.20-29.

LAVILLE F., 2000, « La cognition située une nouvelle approche de la rationalité limitée », *revue économique*, vol 51 n°6, pp.1301-1331.

LEBART L., MORINEAU A., LAMBART T., PLEUVERT P., 1996, *SPAD*, Version3, CISIA.

LEBEAUX.M.O., FOURNIER I. MOUNIER L., 1993, *Cours SAS-Micro*. La version 6.04. CNRS. Délégation Régionale Ile de France. Service de la formation des secteurs paris A B.

LECLERCQ E., 1999, *Les nouvelles théories du marché du travail*. Le Seuil. 272pages.

Les Cahiers de l'Emploi, 2000, supplément bimensuel de Finances News, 16 Mars 2000.

LEWIS D., 1993, « Langage et langages », *réseaux* n °62, p.11-18.

LHOTEL H., et ROSE J., 1990, *Regards sur l'économie des conventions*, Nancy, Cahier 5 du GREE. 52p.

LOCKE, R. et KOCHAN T. et PIORE, M. (1995), « Repenser l'étude comparée des relations professionnelles : les enseignements d'une recherche internationale », *Revue internationale du travail*, vol. 134, n°2., pp. 153-179.

MAP, 2004, « Fès Boulemane, l'artisanat, premier employeur », *Le Matin Economique*, Lundi 25 octobre 2004.

MARCHAL E., RENARD-BODINIER C., 2001, « L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement » in *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France /Royaume uni*. Collection travail et société n° 33 edi P.I.E.-Peter Lang S.A. presses interuniversitaires européennes. Bruxelles. pp.195-225. (308p).

MARCHAL E., RIEUCAU G., 2006, « Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative », in *L'économie des conventions méthodes et résultats*, T.2, S.D Eymard-Duvrnay F., Paris, La Découverte, pp.93-110

MARSDEN D., 1993, « Le génie du système allemand et la réforme du système américain. Observation à propos des « modes de passage » à la vie active en Allemagne et aux Etats Unies », *Formation emploi* n°44. pp. 53-54.

MAURICE M., SELLIER F., et SILVESTRE J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.

MEJJATI ALAMI R., 2006, « Le secteur informel au Maroc : 1956 – 2004 ». Contribution au cinquantième, pp.419 -453.

MEHAUT P., 1997, « Le diplôme, une norme multivalente ? in MÖBUS et VERDIER E.(eds) « Les diplômes professionnels en Allemagne et en France : conception et jeux d'acteurs », L'Harmattan, pp.263-273.

MERLE V., 1994, « Commentaire de l'article de H. Steedman et J. Hawkins » CERREQ. *Formation emploi* n°46, pp.23-25.

MINER H. M., 1973, "Traditional Mobility among the Weavers of Fez", *Proceedings of the American Philosophical Society*, Vol. 117, N°1, pp.17-36.

Ministère de l'Economie Sociale des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Artisanat, 2001, *Livre blanc de l'artisanat et des métiers*, Royaume du Maroc, Rabat.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 2002/2003, *La formation professionnelle privée* », document d'information. Rabat.

Ministère de l'emploi des Affaires Sociales et de la Solidarité, Secrétariat d'Etat Chargé de la FP, 1998, *Manuel de procédures de la FP alternée au Maroc*, Délégation régionale de Marrakech, Royaume du Maroc.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Secrétariat d'Etat Chargé de la Formation Professionnelle, 2005, *Carte de la formation professionnelle privée. Recensement 2003-2004*, Royaume du Maroc, Direction de la planification et de la formation professionnelle. Rabat.

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité, 2000, *Réformes du système de formation professionnelle*, Royaume du Maroc.

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité, 2003, *La formation par apprentissage, nouvelle voie*. Royaume du Maroc.

Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, Secrétariat d'Etat Chargé de l'Emploi, 2004, *La formation professionnelle privée de la région Marrakech Tensift Lhaouz*. Royaume du Maroc.

Ministère du Développement Social et de la Solidarité et de l'Emploi. Département de la Formation Professionnelle, 2000, *Cadre méthodologique d'élaboration des programmes de formation professionnelle selon l'approche par compétences*, Février 2000, Rabat.

Ministère du Développement Social, de la Solidarité, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1999, *plan quinquennal 1999-2003. Développement d'un système de formation par apprentissage*. Délégation de la Formation Professionnelle. Marrakech.

MÖBUS M., VERDIER E., 2000, « Diplômes professionnels et coordination de la formation et de l'emploi : l'élaboration d'un signal en France et d'une règle en Allemagne ». *Economie publique*. Vol 1, n°5 (paru en juillet 2001), pp.271-301.

MOSSE P., VERDIER E., 2002, « Quelles déclinaisons régionales pour l'action publique ? Analyse comparée de la formation des jeunes et de la politique hospitalière », *Politiques et Management Public*, n° 4, 67-93.

MOURIAUX R., 1979, *Enquêtes sociologiques, sondages et syndicats*, Centre confédéral d'études économique.

MULLER P., 2003, *Les politiques publiques*, Paris, PUF. 127p.

NEGRI T., 1993, « Relire Boltanski et Thévenot : Sociologie et philosophie politique » *Archives Futur Antérieur* 19-20 :1993/ 5.6. *Sociologie*. 12p

OCDE, 2003, *Perspectives économiques en Afrique, Dossier Maroc*. pp.242-255.

OFPPPT, 2004, *Mode de formation par apprentissage : les lois et le contrat de formation par apprentissage*, Direction de la formation. Royaume du Maroc.

OFPPPT, 2005, *Carte de la formation professionnelle 2004/2005*, Délégation régionale de Marrakech.

OFPPPT, 2006, *Données dispositif de formation. Région Tensift El Haouz*. OFPPPT.

OFPPPT, 2006, *Plan d'action de l'OFPPPT au titre de l'exercice 2006*. OFPPPT.

PASCON P., 1983, *Le Hauoz de Marrakech*. Tome I et II, Société Marocaine des Editeurs Réunis, Rabat.

PATERNO A., GABRIELLI G., D'ADDATO V. A., 2006, « Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales: le cas du Maroc », MPIDR WP -052, Max Planck Institute for Demographic Research, Konrad-Zuse-Strasse, Rostock, GERMANY. 17p.

PENICAUD M., 2001, « L'enseignement professionnel, figure imposée de l'exception française », *Formation emploi* n°76, pp.39-49.

PERES R., 2000/2001, *Thèmes d'actualité Sanitaires et sociaux*, Vuibert, Paris. 158p.

RAFFE D., 2001, « Insertion professionnelle : quels enseignements tirer des comparaisons internationales ? », *Formation emploi* n °76, pp.51-57.

Rapport du Cinquantenaire, 2006, *Le Maroc possible, une offre de débat pour ambition collective*, Comité directeur, Editions Magrébines. Ouvrage disponible sur : www.rdh50.ma 115p.

REBERIOUX A., BIENCOURT O., GABRIEL P., 2001, « La dynamique des conventions entre consensus et conflit ». *in théorie des conventions*, Paris, Economica. pp.253-277.

BOUHARROU M. 2001, « La politique publique de l'emploi au Maroc Analyse et évaluation », *Revue Marocaine d'Administration Locale et de Développement (REMALD)*, série « Thèmes actuels », n°27.

RMICH A. 2004, « Les établissements de l'OFPPPT appelés à moderniser la formation dans les filières du textile », *Le Matin Economique*, Lundi 18 octobre 2004.

ROSE J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer. 260p

SALAH DINE M., 1992, « Le marché du travail au Maroc », *Annales marocaines d'économie*, n° 1. Maroc.

SALAIS R., STORPER M., 1993, *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Editions de l'EHESS. 467p.

SCHLEMMER, B., 2004, « Une enquête qualitative sur le problème de l'insertion au Maroc questions de méthode ». Working paper, 12p.

SCHLEMMER, B., 2004, « Quand l'école est une option... -rapport à l'école et rapport aux savoirs au Maroc-», texte paru en portugais in *Analise Social-revista do Instituto de Ciências sociais da Universidade de Lisboa*, 2005, vol.XL, 3°trimestre, n°176, pp.547-562.

SERROUKH Z., 2001, « Etude des enfants travailleurs dans la préfecture de Sidi Youssef Ben Ali », Rapport de l'étude réalisée par Fondation Marrakech 21 pour le compte de l'UNICEF, Programme de protection de l'enfance, Marrakech.

SMITH A., 1776 (1995), *Enquête sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Livres I-II, Traduit par PAULETTE TAIEB. Paris, 1^{ière} édition, PUF. 432p.

SONDMO A., 1993, « Gary Becker, prix Noble 1992 : la science économique, science de l'ensemble des comportements humains », *Problèmes économiques* n°2339.

SOSKICE D., 1994, « Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System » in "Training and the private sector: international comparisons". Lisa M. Lynch. The University of Chicago Press. 319p.

SOUALI M., 2004, *L'institutionnalisation du système de l'enseignement au Maroc : évaluation d'une politique éducative*. Paris, L'Harmattan. 285p.

SOUHHAD R., VIVIANI J.L., BOUFFARD F., 1998, *Mathématiques appliquées* manuel et applications, Paris, 4^{ème} édition Dunod. 335p.

STEEDMAN H., HAWKINS J., 1994, « Réforme de la formation professionnelle des jeunes britanniques. Une première évaluation. », *Formation emploi*, n°46. pp.9-21.

STANKIEWICZ, F. 1995, « Choix de formation et critères d'efficacité du travail: adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise », *Revue économique*, Vol. 46, N° 5, Septembre, pp.1311-1332.

SULEMAN F., 2003, *La production et la valorisation des compétences sur le marché du travail : des approches néoclassiques à l'économie des conventions*, thèse de doctorat en sciences économiques, Lisbonne. ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Université de Bourgogne.

THEVENON L. 2001, « La place des femmes sur les marchés du travail britannique et français : logique marchande *versus* logique civique », in BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., LARQUIER G. et MARCHAL E. (dir), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, Bruxelles, p.51-88.

THEVENOT L. 1989, « Equilibre et rationalité dans un univers complexe », *Revue Economique*, Vol.40, n°2, pp.147-197.

THEVENOT L., 1993, « A quoi convient la théorie des conventions », *réseaux*, CNET n°62, (Forum). pp.21-26.

THEVENOT L., 2006, *L'action au pluriel*, Paris, La Découverte.

FAVEREAU O., THEVENOT L., 1991, « Règles Coordination Et Apprentissage. Relecture De Trois Théories Institutionnalistes De L'entreprise », 4^{ème} colloque de A.C.G.E.P.E. intitulé « L'institutionnalisme En Question », Université d'Aix-Marseille II, Faculté des Sciences Economiques, Marseille, Marseille. 19-20 septembre.

Université Cadi Ayyad, 1999, *Etude sur le secteur de l'artisanat dans la ville de Marrakech*, Rapport de pré-diagnostic, Marrakech.

Université Cadi Ayyad, 2000, *Etude sur le secteur de l'artisanat dans la ville de Marrakech : Recensement des unités artisanales et des artisans*, Rapport de la 2 phase, Marrakech.

VERDIER E., 1999, « La formation professionnelle des jeunes : Un droit à construire et à défendre ? » Association club Mohamed Ali de la culture ouvrière. Université d'été 1999, *emploi et droits sociaux dans la zone euro méditerranéenne*.

VERDIER E., 2001, « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? » In *Formation emploi* n°76, pp.11-34.

VERDIER E., 2006, « Education et formation tout au long de la vie : une rhétorique européenne, cinq régimes d'action ». (Cnrs, LEST). A paraître dans un livre coordonné par Jean-Louis Derouet et Romuald Normand, *Repenser la justice en éducation*, Peter Lang -.

VILLEVAL M. -C., 1995, « Une théorie économique des institutions ? » in *Théorie de la régulation, L'état des savoirs*, S.D de R. Boyer et Saillard Y., 1995, Paris, La Découverte. 568p.

Vues Economiques, 1992, *Dossier : l'emploi au Maroc*, dossier co-réalisé avec le CNJA n°2. Casablanca, Edition du CPM.. 187p.

WALLISER B., 2002, « Rationalité, évolution et genèse des institutions » (École nationale des Ponts et Chaussées, École des Hautes Études en Sciences Sociales). Disponible sur : <http://ceco.polytechnique.fr/CHERCHEURS/WALLISER/pdf/Coll%E8ge.de.France.pdf>

WALTHER R., 2005, *Les mécanismes de financement de la formation professionnelle. Une comparaison Europe Afrique*. Agence Française de Développement. Département de la recherche, N°13, éditions MaGellan et Cie.

WALTHER R., 2006, « La formation professionnelle en secteur informel ; rapport sur l'enquête terrain au Maroc ». avril 2006, Agence Française de Développement. Document du travail. 42p. Paris.

WILBAUX Q., 2002, *La médina de Marrakech*, Paris, L'Harmattan. 377p.

WILLIAMSON O.- O., 1985, *The economic institutions of capitalism, firms, market and relational contracting*. New York, The Free Press London, Macmillon,. 450p.

ZANFINI-MAGNE L., 2005, « La mobilité intersectorielle du travail dans l'espace urbain et rural à Madagascar : le(s) rôle(s) des activités informelles », XXIèmes journées de l'Association Tiers-Monde, « Formation, Emploi et Développement », Marrakech 22, 23 avril 2005.

ZAOUA A., 2005, *Mécanismes de coordination des flux maison-mère-filiales étrangères : Description et impact des caractéristiques de l'environnement des filiales*. Thèse de doctorat en sciences de gestion, Aix en Provence, Université d'Aix Marseille II.

ZARCA B., 1986, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica.

ZOUGGARI A., 2006, « La formation professionnelle de 1984 à la charte d'éducation et de la formation ». Contribution au cinquantenaire, Rabat, pp.283-308.

Lois et législations.

Arrêté du ministre de la formation professionnelle n°1080.96 du 11 moharrem 1417 (29 mai 1996) portant création, organisation et définition des attributions des services Extérieurs du ministère de la formation professionnelle.

Arrêté du Ministère de l'emploi et de la FP, 2007, Loi de la formation professionnelle privée.

Dahir portant loi n°1-93-16 du 29 ramadan 1413 (23 mars 1993) fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stage de formation insertion professionnelle modifié et complété par le dahir du 18 jumada i (10 décembre 1998) portant promulgation de la loi n° 13/98 modifiant la loi précitée (BO n 4197 du 7/4/1993 et BO n°4626 du 1/10/1998).

Décret n° 2.87.275 du 17 safar 1410 (19 septembre 1989) portant création et organisation de la commission nationale et des commissions provinciales de la formation professionnelle.

Décret n° 2.95.427 du 4 Châabane 1416 (26 décembre 1995) fixant les attributions et l'organisation du Ministère de la Formation Professionnelle.

Loi 12.00 sur l'apprentissage, Secrétariat d'Etat chargé de la formation professionnelle. Rabat.

Loi n° 13-00 portant statut de la formation professionnelle privée, Arrêté du ministre de l'emploi, de la formation professionnelle, du développement social et de la solidarité n° 1184-01 du 7 jomada II 1422 (27 août 2001) définissant la procédure et les conditions d'octroi de la qualification des filières de formation professionnelle privée.

Sites :

-Direction de la FP : <http://www.dfp.ac.ma/contenu/fpapc/default.asp>

-OFPPT : <http://www.ofppt.org.ma/office/htm>

-La banque populaire : http://www.bp.co.ma/Sitelibre/LiensUtiles/Fondation_det.asp?id=13

-ODECO : www.odeco.gov.ma

- Ministère de l'enseignement national : www.men.gov.ma

- Rapport du cinquantenaire et contributions des auteurs : www.rdh50.ma

Tableau des entretiens.

Des entretiens semi-directifs ont été réalisés à Marrakech. Ils sont diversifiés sur plusieurs acteurs de l'espace professionnel du secteur de l'artisanat et de la FP. Des entretiens ont été enregistrés en partie ou totalement et autres sont notés directement ou en fin de l'entretien. La diversité des acteurs interviewés nous a conduit à adapter notre grille d'entretien. Notre souci de reconstituer le système d'action nous a conduit à centrer notre grille d'entretien autour des dispositifs de formation, des différentes et des principales relations et interactions avec les autres intervenants de l'espace et des conflits et des controverses qui en résultent. Il est à rappeler que nous avons interviewé des artisans s'adonnant à différentes branches d'activité et des élèves en FP différentes de celles objets de l'étude. Cela s'explique par le fait que nous avons entamé l'enquête qualitative avant le choix définitif de la coupe -couture et de la coiffure.

Certains opérateurs ne veulent pas que leurs noms figurent parmi la liste des entretiens, ainsi que d'autres hésitent de nous donner leur nom et même lorsqu'ils le donnent ils mentent, raison parmi d'autres que nous ne les avons pas cités.

Entretien	Nom et prénom	Sexe	Profil et domaine du travail.
N° 1	Anonyme.	M	Directeur du centre d'apprentissage à la délégation de l'artisanat Marrakech.
N°2	Anonyme.	M	Directeur de l'Institut de Technologie Appliquée à l'institut hôtelière de Marrakech.
N° 3	Anonyme.	M	Formateur et contrôleur au centre de formation par apprentissage à la délégation de l'artisanat.
N°4	Anonyme.	M	Directeur du centre d'apprentissage de l'Entraide Nationale.
N°5	Anonyme.	M	Responsables administratifs de la formation par apprentissage de la chambre de l'artisanat de Marrakech.
N°6	M.Brahim	M	Patron d'atelier de menuiserie générale, crée en 1990, avec un effectif de 4 artisans.
N°7 (a et b)	M. Rachid et Abdellatif	M	Maître d'apprentissage et ouvrier artisan. Lauréats de la formation privée, de 28 et 32 ans respectivement. Frères diplômés en coupe couture de l'école Alfa mode. Date de création de l'unité : 2000.
N°8	M. Abderrahim	M	Patron et maître d'apprentissage, âgé de 34 ans. Mécanicien issu de l'apprentissage sur le tas. Effectif à l'unité : 2 artisans.
N°9	M. Ait Elabbass Omar	M	Coiffeur pour homme, âgé de 42 ans. Issu de l'apprentissage sur le tas, il gère un salon de 3 artisans.

N°10	M. Azam abdelali	M	Boisselier et maître d'apprentissage à l'assemblée de l'artisanat âgé de 40 ans. Il a appris le métier par apprentissage sur le tas. Date de création de l'atelier 1996, avec un effectif de 4 artisans.
N°11	M. Abderrahim	M	Maître d'apprentissage en réparation auto, âgé de 29 ans et issu de l'apprentissage sur le tas.
N°12	M. A. Chnibre	M	<i>L'amine</i> des coiffeurs. Ancien coiffeur, âgé de 67 ans, il a appris le métier par apprentissage sur le tas.
N°13	Anonyme.	F	Directrice de l'école de formation privée Ennakhil Mode, Lauréate de la formation professionnelle publique.
N°14	M.Hamid	M	Directeur de l'école « Cléopâtre » de coiffure et esthétique. Le diplôme préparé à cette école est du niveau de <i>qualification</i> . L'école est codirigée par le directeur et sa femme.
N°15 (a et b)	M. Delim Habib, et Mohamed Mounir	M	Etudiants à l'école de formation professionnelle privée « Cléopâtre de coiffure », âgés de 19 et 20ans respectivement. Ils préparent un diplôme de qualification en coiffure.
N°16	M. Imad eddine	M	Elève en Secrétariat de gestion à l'ITA, âgé de 24 ans (période de stage).
N°17	Anonyme.	M	Responsable de formation et Agent de service à l'ITA de Jbel lakhder de Marrakech.
N°18.	Anonyme.	M	Cadre à la direction de la carte de la formation professionnelle à la délégation régionale de Marrakech atlantique.
N°19.	M.âarroub	M	Tailleur issu de l'apprentissage sur le tas, il gère une unité de deux artisans.
N°20	Mme Hanane	F	Coiffeuse esthéticienne lauréate de la formation privée. Elle âgée de 28 ans.
N°21	Mme Ghazal	F	Tailleuse issue de l'apprentissage sur le tas.
N° 22	M. M	M	Tailleur pour homme, il a appris le métier par apprentissage sur le tas.
N°23	M Lhaj brahim	M	Artisan à fond de la médina, tailleur, il a appris le métier par apprentissage sur le tas.
N°24	M jeune médina	M	Tailleur pour homme, âge de 49 ans. Un jeune apprenti. artisan issu de l'apprentissage sur le tas.
N°25	M m'hamed	M	Tailleur pour homme issu de l'apprentissage sur le tas. Effectif à l'unité : 2 artisans.
N°26.	Mlle Souria	F	Coiffeuse, lauréate de la formation privée, âgée de 33 ans.
N° 27	Anonyme.	M	Responsable administratif à la délégation de l'artisanat de Marrakech.
N° 28	Anonyme.	M	Responsable administratif à la délégation de l'artisanat de Marrakech.
N° 29	Anonyme.	M	Responsable de la formation publique à la Délégation de la formation professionnelle de

			Marrakech.
N° 30	M.Khalid	M	Tailleur issu de l'apprentissage sur le tas, age : 30 ans. Snayî en textile Daouidiat
N°31	Salwa Tagidi	F	Bachelière, option <i>sciences expérimentales</i> , élève en réseau informatique à l'ITA jbal lakhdar de Marrakech.
N°32, 33, 34	Ms.Omar, Mhamed Bouhaddou, Brahim Lkassoui,	M	Bazaristes, niveau collégial, licencié en économie, bachelier respectivement.
N° 35	Mme Maryem	F	Coiffeuse. Bachelière âgée de 32 ans.
N°36	M.Errazi hassan,	M	Peinture sur mûr et sur poterie (maître artisan), niveau collégial. Age : 38 ans, effectif : 2 ouvriers artisans.
N°37	M.Mohamed Adroz,	M	Plâtrerie à main et à plaques, niveau collégial. Agé de 37 ans. Il travaille des chantiers à Marrakech et à Casablanca.
N°38	M. Mohamed Echoi	M	Plâtrerie (ouvrier artisan), niveau collégial.
N°39	M.Abdelâati	M	Restauration et hôtellerie, niveau lycéen.
N°40	M.Hicham	M	Coiffeur, niveau primaire, effectif au salon 2 artisans.
N°41	Mlle Sofia Belhajelkhadir.	F	Lauréate de l'apprentissage professionnel, niveau primaire, âgée de 22ans. Elle travaille dans un atelier de coupe - couture et de broderie traditionnelle.
N°42	M. Elmassoudi Adil	M	Formateur à une école privée, âgé de 35 ans, licencié en économie ago-ailmentaire.
N°43	M. Labib Mohamed (Erroudani)	M	Boulangerie, Niveau primaire, ex –apprenti en textile (« Barchman » ou filage à main).
N°44	Mme N. Chawki	F	Directrice de la coopérative Annajiss à Marrakech. Diplômée de la FP publique.

Tables des matières.

Introduction générale. Artisanat et formations professionnelles : une problématique conventionnaliste	1
I. Position générale du problème. Artisanat et développement économique au Maroc : une affaire de formation ?	2
II. Une problématique : formation, compétences et qualifications dans une perspective conventionnaliste.....	25
III. Démarche d'analyse et méthodologie de la recherche.....	40
Partie I. Les dimensions sociétales de la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat : cas de Marrakech	46
Introduction.....	47
Chapitre 1 : Analyse socio-économique de l'artisanat au Maroc : l'artisan et le secteur traditionnel.....	49
Section 1. L'artisanat et la distinction entre secteur informel et secteur formel.	51
1. Qu'apporte une approche en terme de « secteur informel » à l'analyse de l'artisanat.....	52
2. Dans quelle mesure l'artisanat appartient-il au secteur informel ?.....	53
2.1. Définition juridique versus fonctionnelle de l'artisanat.	53
2.2. Modes d'organisation de l'artisanat, respect de la législation et relations à l'économie informelle.....	55
3. Relations entre secteur formel et artisanat : Dualisme ou complémentarité ?.....	57
4. A la recherche d'une définition de l'artisanat marocain au regard de la distinction formel-informel.	58
Section 2. Étude macro-sociale du secteur de l'artisanat au maroc.	60
1. L'artisanat marocain : histoire et identité socio-économique.....	60
1.1. Éléments d'histoire sur l'artisanat marocain.....	60

1.2. Peut- on parler de classe ou de forme sociale d'artisans ?.....	63
1.3. Le rôle des institutions dans le fonctionnement du secteur de l'artisanat.....	70
1.4. Les particularités de la gestion et du financement de l'unité artisanale.....	75
1.5. La sous-traitance comme modalité de structuration de l'artisanat.....	78
1.6. Relation entre bazars et entreprises artisanales.	80
2. Enjeux actuels de la gestion de la main d'œuvre dans l'artisanat.....	82
2.1. Les principes généraux de la hiérarchie des rémunérations au sein de l'artisanat.....	83
2.2. Le Moukef : Un marché du travail périphérique aux marchés du travail des métiers de l'artisanat.....	84
2.3. Développement et mutation du secteur de l'artisanat.....	87
Section.3. Cadrage économique, social et institutionnel du secteur de l'artisanat à Marrakech.....	91
1. Travail à domicile ou en atelier à usage professionnel : deux facettes de l'emploi artisanal à Marrakech.....	91
1.1. Le travail des artisans masculins dans les ateliers à usage professionnel (AUP).	92
1.2. Comparaison entre artisanat à domicile et artisanat en atelier professionnel.....	94
1.3. L'artisanat féminin à Marrakech : un emploi varié et diversifié.....	95
1.4. L'action régionale en faveur du développement du secteur de l'artisanat à Marrakech.....	96
2. Diversité des modalités d'exercice de l'artisanat féminin à Marrakech : travail en entreprise ou en coopérative artisanale au travers de deux études de cas.	99
Conclusion du chapitre.....	104
Chapitre 2. Qualifications et compétences dans le secteur de l'artisanat: les rôles sociétaux des dispositifs de formation et de l'apprentissage sur le tas.	106
Section 1. La FP dans le secteur de l'artisanat : dernier recours des déperditions scolaires ?.....	107
1. Les déperditions scolaires : une préoccupation politique croissante.....	109
1.1. Taux de scolarisation : des progrès mais de fortes disparités.	109
1.2. Un enseignement primaire confronté au Maroc à des problèmes de qualité.....	110
1.3 Des déperditions scolaires importantes au niveau de l'enseignement fondamental et du secondaire.....	111
2. L'enseignement professionnel public et privé : une destination « fatale » des déperditions scolaires ?	112
2.1. Les différentes réformes qui ont façonné le dispositif marocain de la FP.....	114
2.2. Les différentes modalités de formation professionnelle, confrontées aux déperditions scolaires.....	121

Section 2. Modèles de référence en vue de la construction des qualifications et des compétences dans l'artisanat.....	125
1. Les sources d'inspiration des réformes de la formation professionnelle initiale au Maroc.....	127
1.1. La conception des dispositifs de formation professionnelle.....	127
1.2. Coopérations en matière de construction des compétences.....	134
2. Comment se construisent les compétences et/ou les qualifications dans le contexte de l'artisanat marocain ?.....	136
2.1. Une logique de qualification professionnelle encore fragile.....	137
2.2. La force de l'apprentissage sur le tas dans la construction des compétences traditionnelles....	141
Conclusion de la section.....	147
Section 3. l'organisation d'une action publique multi-niveaux.....	149
1. Les instances de régulation nationale : une logique planificatrice.	151
1.1. Le Département de la Formation Professionnelle : conception et cadrage de la mise en œuvre de l'action publique.....	152
1.2. Les Départements Formateurs ou l'action publique supplétive.....	153
2. Déroulement et organisation de l'action publique au niveau régional et -local.....	155
2.1. Les services extérieurs du Département de la Formation Professionnelle : une logique dominante de déconcentration.....	155
2.2. Les Commissions provinciales de la FP : régionalisation et projet territorial ?.....	156
2.3. Une régulation locale confrontée aux limites de la planification.....	157
2.4. L'effectivité de la régulation nationale vs régionale en question.....	158
Conclusion de la section : vers un nouveau type de management ?.....	159
Conclusion du chapitre.....	163
Chapitre 3. Coordination de la formation dans le secteur de l'artisanat de Marrakech : concurrence ou complémentarité ?.....	165
Section 1. Analyse micro-sociale des acteurs de l'espace professionnel.....	165
1. L'apprentissage sur le tas comme complexe de relations.....	168
1.1. Analyse de la relation maître d'apprentissage – apprenti (relation d'apprentissage du métier) : difficile ouverture sur la modernité.	170
1.2. Les relations de tutelle ou de parrainage : faiblesse de l'action publique.....	172
1.3. Les relations d'interdépendance : peu de coopération.	174
1.4. Relation d'exploitation indirecte (Bazariste –entreprise) : un lien de dépendance.....	176
2. La formation publique par apprentissage professionnel : vers une professionnalisation de	

l'apprentissage sur le tas ?.....	177
2.1. L'apprentissage professionnel de la délégation de l'artisanat : des règles à l'effectivité incertaine.....	178
2.2. Le Modèle de l'entraide nationale : civisme des intentions, difficultés pratiques.....	186
3. La FP publique et le cas de l'OFPPT : le caractère déterminant du niveau de formation.	188
3.1. Présentation générale de la formation.	189
3.2. Les relations entre les intervenants dans la formation publique.....	190
4. Le modèle de la FP privée.....	193
4.1. Présentation générale de la formation.....	194
4.2. La coordination de la FP privée.....	194
4.3. L'exemple de la qualification coupe –couture de l'école privée Ennakhil Mode (deux ans de formation).....	197
Conclusion de la section 1.....	198
Section 2. Analyse meso-économique de la coordination dans l'espace professionnel du marché du travail du secteur de l'artisanat à Marrakech.....	201
1. Pluralité des logiques d'action et des légitimités.....	201
1.1. Missions institutionnelles et configurations possibles en matière de formation-qualification....	202
1.2. Analyse par l'instrumentation : en termes d'heures de formation théorique et pratique.....	205
2. Des régimes d'action comme supports des différents types de formation.....	207
Section 3. Controverses en matière de formation et structuration de l'action collective.	212
1. Marché de la formation dans le secteur de l'artisanat : qualification compétence, légitimité ou controverses.....	212
1.1. La notion de qualification au travail dans le secteur de l'artisanat.....	212
1.2. La légitimité contestée des institutions sociopolitique traditionnelles l'amine.....	214
1.3. Le diplôme de la FP : Source de compétence ou de controverse ?.....	215
1.4. Formation par apprentissage sur le tas entre le rejet et l'acceptation.....	216
1.5. L'acceptation des apprentis en apprentissage.....	217
1.6. L'engagement verbal et l'absence de contrat comme sources de divergence.....	218
2. Marche du travail et intermédiation dans le secteur de l'artisanat.....	219
2.1. Faible rôle des intermédiaires sur le marché du travail du secteur de l'artisanat.	219
2.2. Intermédiation sur le marché du travail et conflit.....	220
2.3. Les origines des conflits et controverses dans les principes supérieurs qui orientent les	

institutions.....	222
Conclusion de la section 3.....	223
Conclusion du chapitre.....	226
Conclusion de la première partie : FP et apprentissage sur le tas des savoirs qui s’opposent et s’imposent.	228
Partie II. La formation des compétences dans les entreprises artisanales de Marrakech : une approche typologique	230
Introduction: Méthodologie, questionnaires et choix des échantillons.....	231
1. Méthode et choix de l’échantillon.....	232
2. Elaboration de l’outil de l’enquête quantitative : collecte et traitement des données.	246
Chapitre 4. Un artisanat, des artisanats : types d’entreprises, compétences et marché du travail.....	255
Section 1. Interprétation des résultats de l’enquête auprès des maîtres d’apprentissage (ou des patrons).....	255
1. Présentation des caractéristiques des maîtres artisans : une brève identification de l’échantillon.	256
2. Analyse factorielle de la population des maîtres artisans : états des lieux et facteurs explicatifs.....	258
2.1. Deux types de patronat artisanal : une « segmentation conventionnaliste » (Axe 1)... ..	258
2.2. Usage différencié de l’apprentissage sur le tas : usage domestique versus usage marchand. (Axe. 2).....	264
2.3. Rôle des institutions socio-politiques dans le secteur de l’artisanat à Marrakech entre modernité et tradition (Axe 3).....	268
Conclusion de la section 1. Conclusion de la section 1 : Trois clivages parcourent la population des maîtres artisans.....	271
Section 2. Analyse typologique de la population des maîtres artisans.....	272
1. Classification des maîtres artisans.	273
2. Confiance, convention et comportements des maîtres artisans.....	277
2.1. La confiance : élément fondamental des relations du travail dans le secteur.....	277
2.2. Artisanat et qualités morales.....	278
2.3. Analyse conventionnaliste et identité dans le secteur de l’artisanat.....	278
Conclusion de la section 2 : Catégories de maîtres artisans, grandeurs et conventions.....	279
Conclusion du chapitre. L’artisanat, un environnement conventionnellement hétérogène.	282
Chapitre 5. Production des qualifications et des compétences : choix de la formation et appréciation de ses effets socioéconomiques.....	284

Section 1. Orientation vers la FP et choix de la filière.	285
1. Raisons de quitter l'école et choix de la formation.....	286
1.1. Raisons d'abandonner l'école et choix de la modalité de formation : entre orientation domestique et marchande (axe 1).	286
1.2. Valeur des compétences formelles et utilité de la formation reçue (axe2).	291
1.3. Orientation et sources d'information mobilisés (Axe3).....	293
1.4. Orientation dans le secteur de l'artisanat : Trois oppositions différentes.....	295
2. Analyse typologique de la population enquêtée.....	297
3. Rapprochement théorique de l'analyse de comportements des élèves.....	301
3.1. Rémunérations des ouvriers artisans des deux branches d'activité.....	301
3.2. Financement de la FPR privée : création de compétences professionnelles d'origine privée.	302
3.3. Indemnité de formation et rémunération des ouvriers sur le tas.....	303
Conclusion : L'accès au poste d'ouvrier artisan entre voie scolaire formelle et voie promotionnelle de passage du <i>metâallem</i> au <i>snayîi</i>	304
Section 2. Appréciation de la formation formelle et de son apport à la constitution des compétences et des qualifications par les lauréats.	307
1. Analyse factorielle de la population choisie.....	308
1.1. Appréciation sur la formation technique et utilité dans l'exercice du métier, entre formation privée et publique (Axe 1).....	308
1.2. Points forts et appréciation sur la formation générale reçue (Axe 2).....	313
1.3. Appréciation sur le contenu de la formation générale et abandon de la formation (axe 3).....	314
2. Analyse typologique de la population enquêtée.	317
3. Compétences professionnelles et réformes de la FP.	320
3.1. Place des ouvriers enquêtés par rapport aux réformes de la FP.....	321
3.2. Secteur de l'artisanat : choix entre compétences professionnelles traditionnelles et compétences professionnelles d'ordre formel (publique et privée).....	325
Conclusion de la section 2.....	326
Conclusion du chapitre.....	328
Chapitre 6. Les maîtres artisans face aux compétences formelles et traditionnelles : quelle convention pour quel régime d'action collective ?.....	330
Section 1. Offre et demande de travail dans le domaine de l'artisanat.	331

1. Interprétation de l'analyse factorielle : une opposition de deuxième degré.....	332
1.1. Recrutement dans le secteur de l'artisanat : convergence entre modalité de formation de l'employeur et modalité de formation de l'employé (axe1).....	332
1.2. Critères de recrutement dans le secteur de l'artisanat et choix de lauréats de la formation formelle. (Axe2).....	337
1.3. L'acceptation des apprentis et leur recrutement dans les entreprises formatrices. (Axe 3).	339
2. Confrontation entre offre et demande: trois types d'appariements dans le secteur de l'artisanat.....	342
Conclusion.	348
Section 2 : Diplôme, métier et convention à travers l'étude d'un atelier de production.....	349
1. Analyse en termes de couples : l'exemple d'une entreprise de coupe et couture de la classe 3 (Atelier <i>Annojoum</i>).	349
2. Métier et croisement du genre dans le secteur de l'artisanat (Polarisation entre genre et modalité de formation).....	353
3. Diplôme de la FP et marché du travail de l'artisanat.....	354
Conclusion de la section 2.	355
Conclusion du chapitre.	357
Conclusion de la 2 ^{ème} partie. Recours à l'apprentissage sur le tas : arbitrage entre coût d'apprentissage et salaire.....	359
Conclusion générale : vers une définition d'un marché du travail artisanal.	362
Bibliographie	382
Tableau des entretiens	396
Tables des matières	399
Tables des illustrations.....	407
Annexe	410

Table des illustrations.

Liste des tableaux :

Tableau 1. Poids économique du secteur de l'artisanat.	P.7
Tableau 2. Poids de l'artisanat dans la ville de Marrakech en 2000.....	P.18
Tableau 3. Répartition des lauréats selon leur situation professionnelle par provinces constituant la région de MTE (en %).	P.19
Tableau 4. Principales caractéristiques des conventions en matière de formation des jeunes.....	P.35
Tableau 5 : Formation professionnelle et construction identitaire des artisans.....	P.74
Tableau 6. Comparaison entre l'artisanat et la sous-traitance.....	P.79
Tableau 7. Caractéristiques du Moukef.....	P.85
Tableau 8. Rôle des intérimaires sur le marché du travail au Maroc.	P.86
Tableau 9. Répartition de la population des artisans par secteur.	P.93
Tableau 10. Répartition des artisans par grand groupe d'âge et par strate.....	P.93
Tableau 11. Répartition par branche et sexe.....	P.94
Tableau 12. Répartition entre la Médina et la ville nouvelle.....	P.95
Tableau 13. Artisanat en atelier à usage professionnel et à domicile par sexe.	P.95
Tableau 14. Part de Marrakech en mouvement coopératif par rapport aux grandes villes.....	P.101
Tableau 15. Evolution du taux de scolarisation selon le milieu et la tranche d'âge.....	P.109
Tableau 16. Evolution du taux de scolarisation des enfants âgés de 6-11 ans	P.110
Tableau 17. Evolution des taux d'abandon des jeunes par niveau et genre.....	P.111
Tableau 18. Evolution des effectifs de la formation professionnelle publique par sexe.....	P.114
Tableau 19. Effectifs des enfants âgés de moins de 7 à 14 ans et exerçant une activité professionnelle.....	P.124
Tableau 20. Comparaison entre modèle de formation Marocain et Français.....	P.129
Tableau 21. Comparaison entre modèles de formation Marocain et Allemand.....	P.132
Tableau 22. Raisons de l'éloignement de la formation marocaine des autres modèles d'inspiration.....	P.133
Tableau 23. Evolution de financement de l'apprentissage professionnel.....	P.140
Tableau 24. Le financement de la formation destinée au secteur de l'artisanat au Maroc.....	P.148
Tableau 25. Comparaison entre qualification formelle et compétence traditionnelle.....	P.149
Tableau 26. Pluralité des conventions d'action publique en matière des compétences et de qualifications professionnelles.....	P.161
Tableau 27. Taux horaire des matières enseignées.	P.179

Tableau 28. Masse horaire des matières enseignées.....	P.179
Tableau 29. Taux horaire de la formation par apprentissage.....	P.187
Tableau 30. Masse horaire de la formation.....	P.187
Tableau 31. Masse horaire théorique de la formation alternée.....	P.189
Tableau 32. Masse horaire de la formation alternée.....	P.189
Tableau 33. Taux horaire de la formation au sein de l'école privée.....	P.197
Tableau 34. Comparaison entre FP formelle et apprentissage sur le tas.....	P.200
Tableau 35. Masse horaire des différentes formations disponibles dans le secteur de l'artisanat à Marrakech.....	P.205
Tableau 36. Logique d'action et moyen d'action dans le secteur de la FP à Marrakech...P.211	
Tableau 37. Ensemble des entretiens effectués.....	P.233
Tableau 38. Nombre de questionnaires mobilisés dans l'enquête.....	P.238
Tableau 39. Caractéristiques des deux sous-populations de maîtres artisans.	P.264
Tableau 40. Caractéristiques des deux groupes de maîtres artisans selon la qualité de la main-d'œuvre et les mouvements d'entrée et de sortie en apprentissage.....	P.268
Tableau 41. Caractéristiques des deux groupes de maîtres artisans selon les variables de recrutement.	P.270
Tableau 42. Répartition ouvriers artisans selon le revenu et la modalité de formation....	P.301
Tableau 43. Financement de la formation par branche d'activité.	P.302
Tableau 44. Appréciation sur le montant par branche d'activité.....	P.303
Tableau 45. Répartition des revenus des artisans par branche d'activité.....	P.303
Tableau 46. Indemnité de formation selon les branches d'activités.....	P.304
Tableau 47. Augmentation du revenu par rapport au montant de l'incitation.	P.305
Tableau 48 : Points de divergences entre les deux groupes composant l'axe factoriel.....	P.310
Tableau 49. Points de divergences entre les deux groupes de l'analyse factorielle.....	P.314
Tableau 50. Comparaisons entre les deux groupes d'ouvriers artisans.....	P.316
Tableau 51. Répartition des ouvriers artisans selon la modalité de formation et l'année d'obtention du diplôme.....	P.321
Tableau 52. Appréciation sur la partie théorique selon la modalité de formation et réformes de FP.	P.323
Tableau 53. Appréciation sur la partie technique selon la modalité de formation et réformes de FP.	P.325
Tableau 54. Données par classe typologique de la confrontation (en %)......	P.344

Liste des schémas et des graphiques :

Schéma 1: Respect de la loi et de la fiscalité et degré d'informalité des entreprises.....	P.56
Schéma 2. Action publique et FP.....	P.151
Schéma 3. Coordination de la relation dans la formation par apprentissage sur le tas.....	P.169
Schéma 4 : Coordination de la formation par apprentissage professionnel.....	P.182
Schéma 5. Coordination de la formation publique.....	P.190
Schéma 6. Coordination de la FP privée.....	P.194
Schéma 7. Présentation conventionnelle de la formation dans le secteur de l'artisanat....	P.208
Schéma 8. Processus de production dans le secteur du textile.	P.241

Figure1. Présentation graphique des résultats de l'analyse factorielle des données des maîtres artisans.....	P.261
Figure 2. La dispersion de 150 observations selon les deux premiers axes.....	P.290
Figure 3. Dispersion de 83 observations selon les trois premiers axes.....	P.312
Figure 4. La projection de l'ensemble des variables en deux axes factoriels.....	P.336

Liste des encadrés :

Encadré 1. Naissance de la théorie des conventions.	P.27
Encadré 2. Economie de la grandeur.....	P.29
Encadré 3. L’adage populaire et identité dans l’activité artisanale.....	P.73
Encadré 4. Relation entre bazar et artisanat.....	P.81
Encadré 5. Les modalités d’octroi des crédits dans le secteur de l’artisanat.....	P.96
Encadré 6. Assurance et retraite dans l’artisanat.....	P.98
Encadré 7. Exemple de l’entreprise industrielle de textile OUMATEX.....	P.99
Encadré 8. Exemple de la coopérative Ennarjis à l’ensemble artisanal de Marrakech.....	P.101
Encadré 9. Enseignement et formation au Maroc.....	P.108
Encadré 10. Les missions de l’office de la formation et de la promotion du travail (OFPPT).....	P.113
Encadré 11. Le secteur de la FP privée au Maroc.....	P.118
Encadré 12. Système d’accréditation de la FP privée.....	P.119
Encadré 13. FP et nouvelle charte de formation et d’éducation.....	P.121
Encadré 14. Structure organique de l’OFPPT.....	P.152
Encadré 15. Politique de FP au Maroc : Constat et objectifs.....	P.154
Encadré 16. Le conseil perfectionnement et la régulation local de la F.P.....	P.157
Encadré 17. La formation professionnelle à Marrakech (2004 – 2005).....	P.167
Encadré 18. Rôle de la chambre de l’artisanat dans la régulation du secteur.....	P.171
Encadré 19. Degré de participation à la formation par apprentissage selon les organisateurs.....	P.178
Encadré 20. Nomenclature des personnes à enquêter.....	P.239
Encadré 21. Qualité, genre et formation dans la coiffure et la couture.....	P.243
Encadré 22. Les interprétations mitigées dans le secteur de l’artisanat.....	P.247
Encadré 23 : Fiche technique de l’enquête et blocs du questionnaire objet de l’analyse.....	P.257
Encadré 24 : Fiche technique de l’enquête et composantes de l’échantillon.....	P.295

Annexe

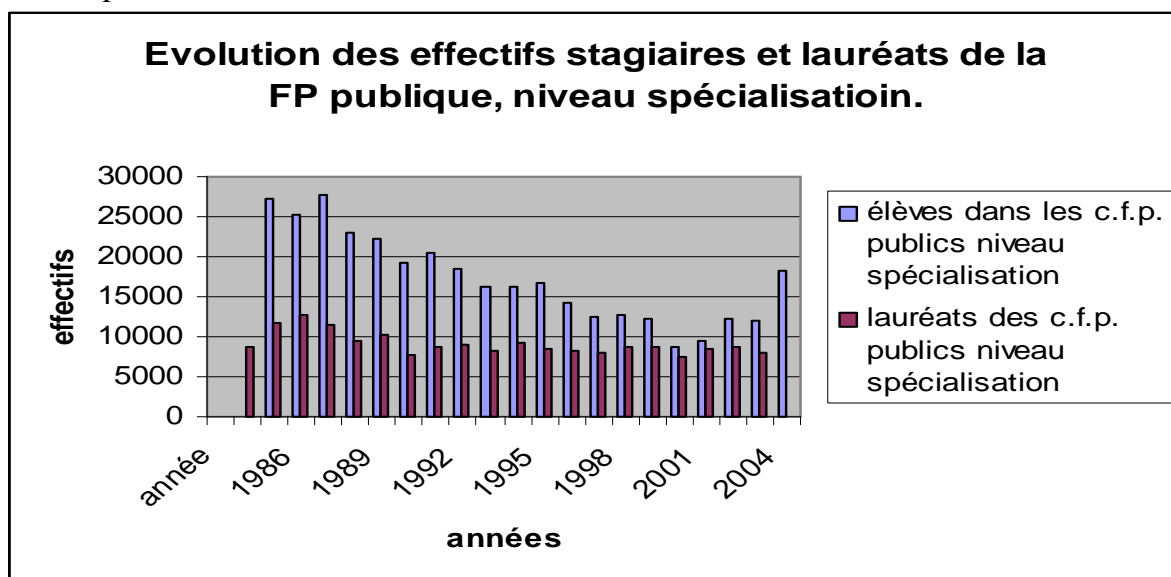
Liste des annexes.

- Annexe 1 :** Représentation des Effectifs et des lauréats de la formation professionnelle.
- Annexe 2 :** Présentation de l'ANAPEC.
- Annexe 3 :** Approche par compétence.
- Annexe 4 :** Evolution des réformes de la formation professionnelle initiale au Maroc.
- Annexe 5 :** Questionnaires de la partie quantitative :
- Annexe 5. 1 : Questionnaires des maîtres artisans.
- Annexe 5. 2 : Questionnaires des ouvriers artisans.
- Annexe 5. 3 : Questionnaires des maîtres artisans (Version en arabe dialectal).
- Annexe 5. 4 : Questionnaires des ouvriers artisans (Version en arabe dialectal).
- Annexe 6 :** Résultats bi variés auprès des différentes catégories d'artisans.
- Annexe 6a : Résultats bi variés auprès des maîtres artisans.
- Annexe 6b : Résultats bi variés auprès des ouvriers artisans.
- Annexe 6c : Résultats bi variés auprès des ouvriers artisans (Partie appréciation)
- Annexe 6d : Résultats bi variés du couple maître -ouvriers artisans.
- Annexe 7 :** Résultats de l'enquête (analyse factorielle, classification et arbre hiérarchique).
- Annexe 7a : Résultats de l'enquête auprès des maîtres artisans.
- Annexe 7b : Résultats de l'enquête auprès des ouvriers artisans.
- Annexe 7c : Résultats de l'enquête auprès des ouvriers artisans issus de la formation formelle. (Partie appréciation).
- Annexe 7d : Résultats de l'enquête de la confrontation maîtres -ouvriers artisans.
- Annexe 8 :** Codage des variables utilisées dans le questionnaire
- Annexe 8a : Codage des variables utilisés dans le questionnaire des maîtres artisans
- Annexe 8b : Codage des variables utilisés dans le questionnaire des ouvriers artisans.

Annexe 9 : Résultats de l'analyse des questions ouvertes sur les problèmes et les solutions soulevés par les artisans.

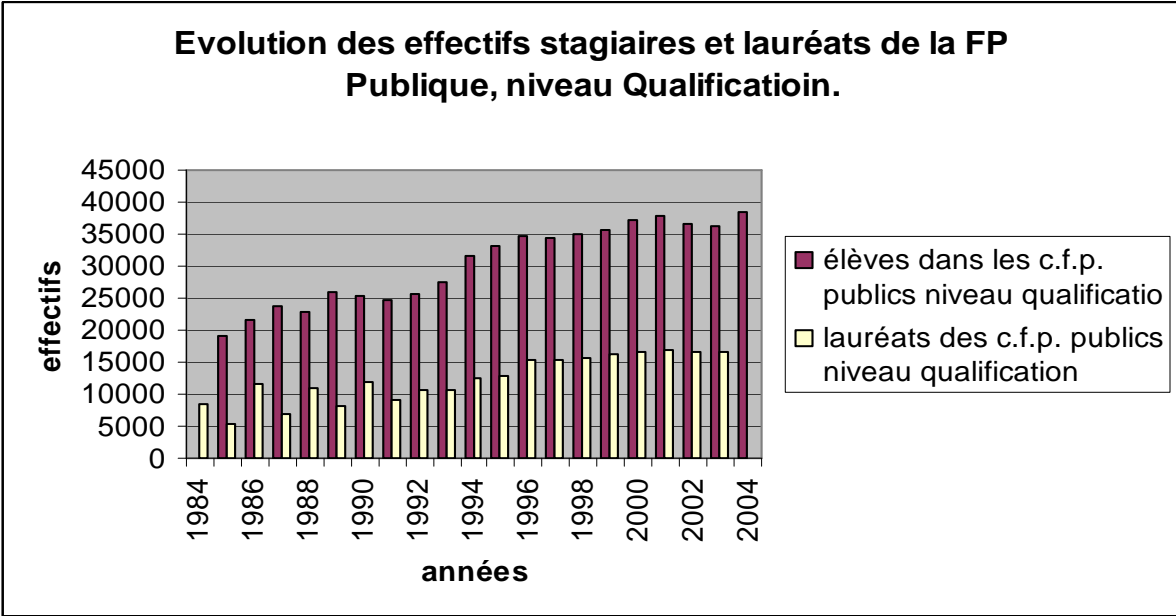
Annexe 1. Représentation des Effectifs et des lauréats de la formation professionnelle publique et privée.

Graphe 1. Evolution de l'effectif des stagiaires et des lauréats de la FP publique, niveau spécialisation.



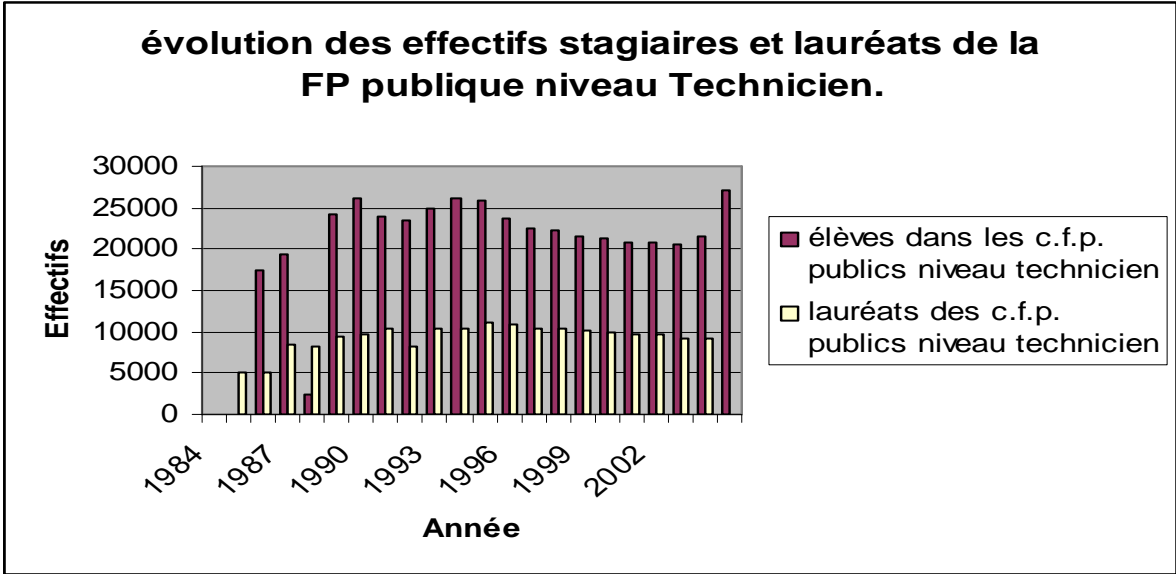
Source : Ministère du plan, Direction des statistiques Rabat.

Graphe 2. Evolution d l'effectif des stagiaires et des lauréats de la FP publique, niveau qualification.

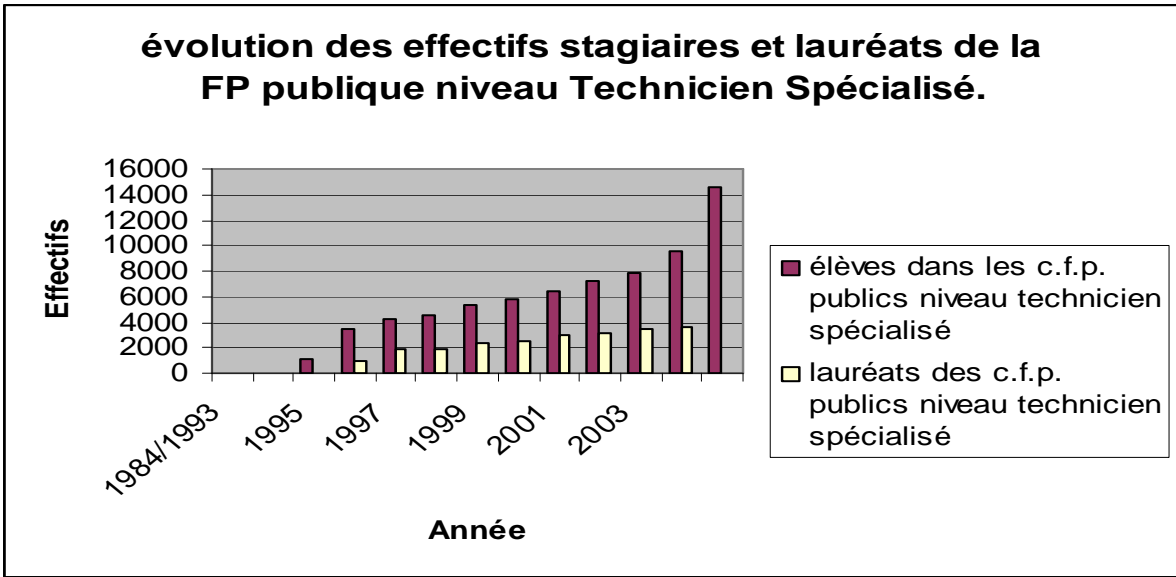


Source : Ministère du plan, Direction des statistiques Rabat

Graphe 3. Evolution de l'Effectif des stagiaires et des lauréats de la FP publique, niveau technicien.

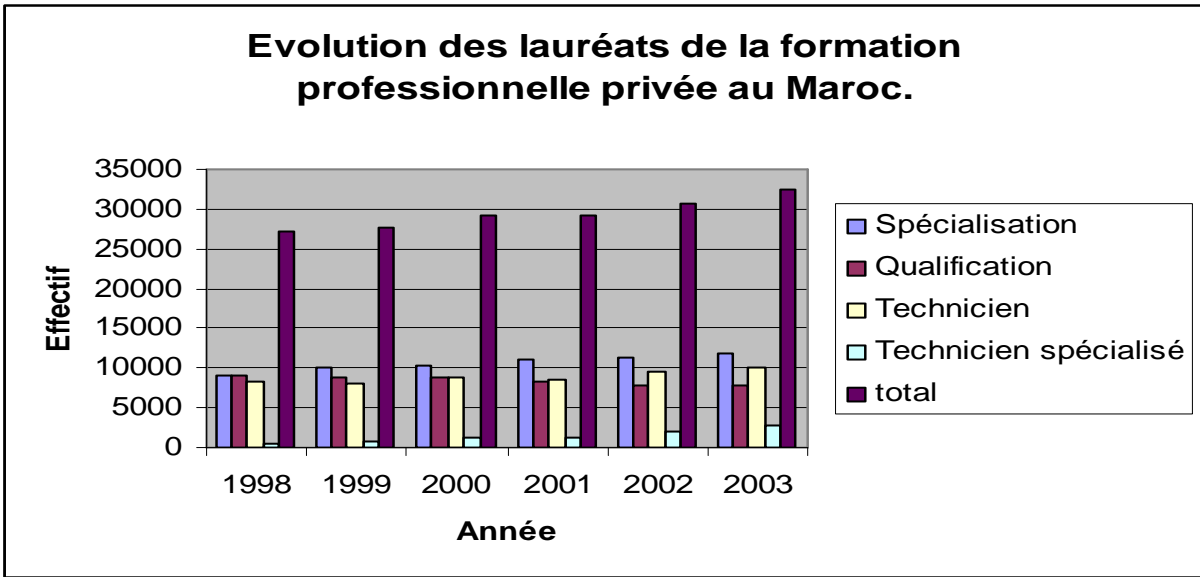


Graphe 4. Evolution de l'Effectif des stagiaires et des lauréats de la FP publique, niveau technicien spécialisé.

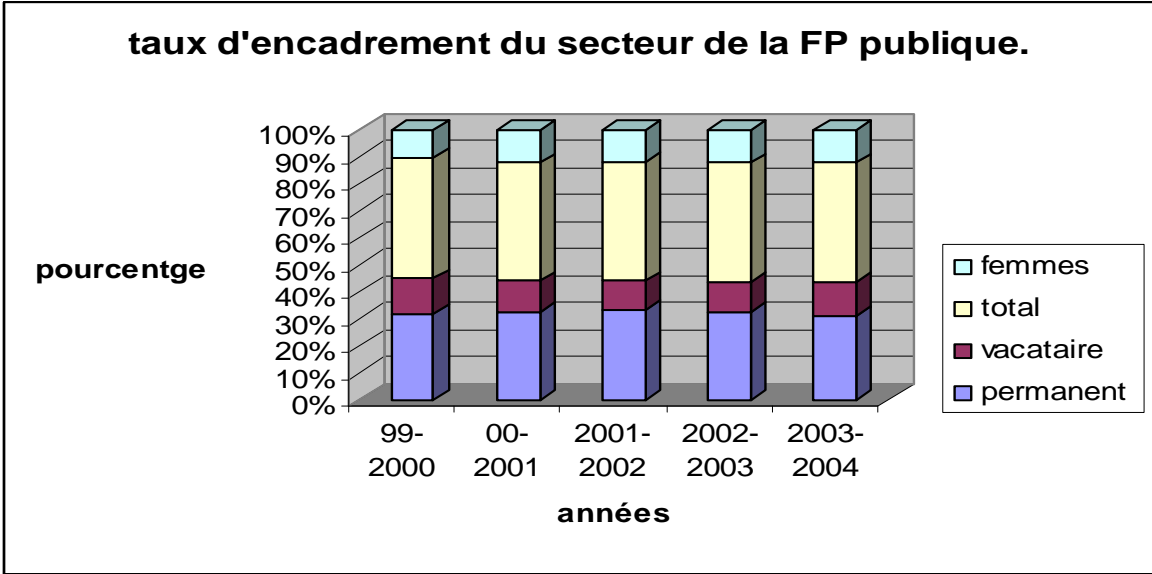


Source : Ministère du plan, Direction des statistiques Rabat

Graph 5. Evolution des lauréats de la FP privée, tous les niveaux.

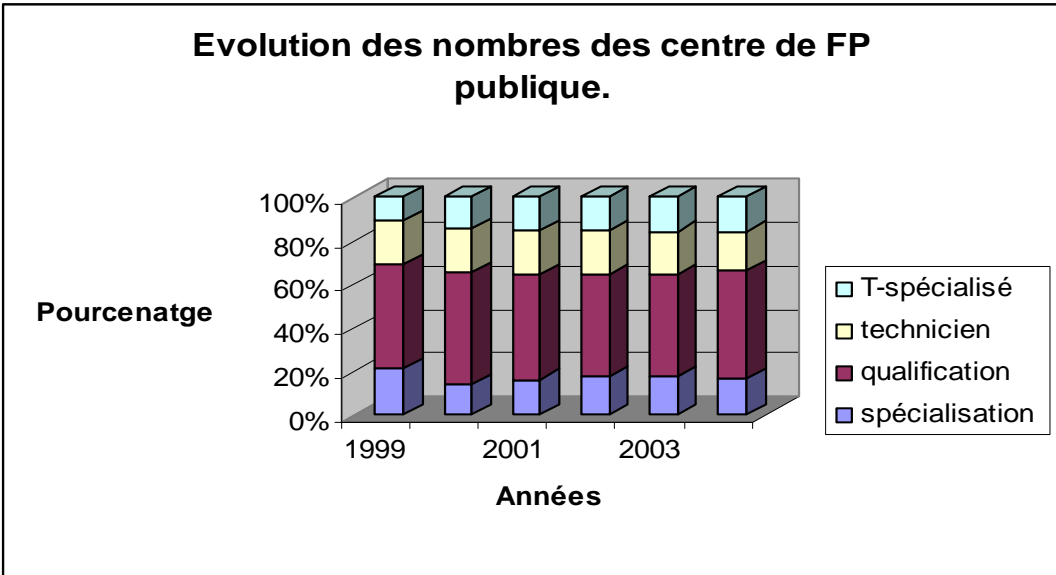


Graphique 6. Taux d'encadrement dans le secteur de la formation professionnelle.



Source : Ministère du plan, Direction des statistiques Marrakech. Annuaire statistiques 1999-2000.

Graphique 7. Evolution des nombres des centres de formation professionnelle publique.



Source : Ministère du plan, Direction des statistiques Marrakech. Annuaire statistiques 1999-2000.

Annexe 2. Présentation générale de l'ANAPEC.

1. Domaines de compétences de l'ANAPEC.

Le rôle d'intermédiation active sur le marché de l'emploi est assuré par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC). L'ANAPEC est un établissement public de services, qui apporte son appui aux employeurs pour réussir leurs recrutements et aux chercheurs d'emploi pour réussir leur insertion professionnelle.

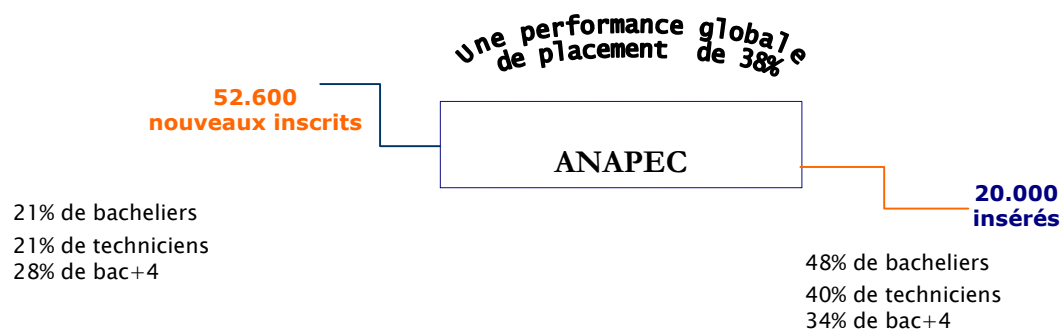
L'organisation territoriale de l'ANAPEC repose sur un réseau d'agences en contact direct avec le public, délivrant des services et prestations. Il s'agit d'agences régionales et d'agences provinciales ou préfectorales. Au Nombre de 24, le réseau des agences est appelé à se développer pour couvrir toutes les provinces et préfectures. Les représentations de l'ANAPEC seront 74 avec 4 agences spécialisées dans le placement à l'International

Les domaines de compétences de l' ANAPEC s'articulent essentiellement autour des axes suivants :

- L'intermédiation** : présenter des candidats aux employeurs qui recrutent, proposer des offres aux chercheurs d'emploi ;
- Le conseil aux employeurs** pour analyser leurs besoins en compétences ;
- Le conseil aux chercheurs d'emploi** pour trouver par eux-mêmes un emploi ;
- La mise en œuvre de formations complémentaires** pour les chercheurs d'emploi afin d'améliorer leur employabilité ;
- L'appui aux porteurs de projets** d'emploi indépendant pour créer leurs entreprises ;
- La diffusion d'informations** sur le marché du travail.

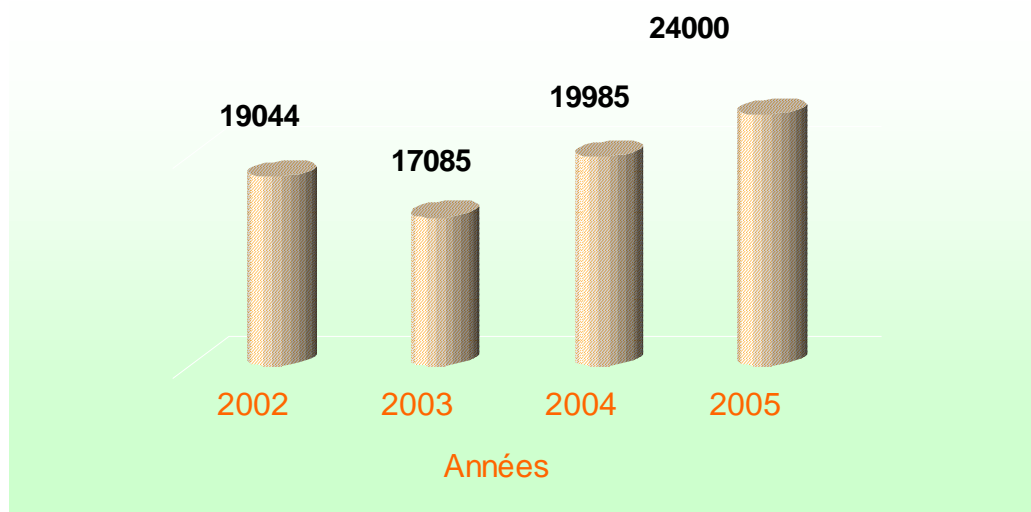
2. Panorama de l'ANAPEC en 2005.

2.1. Flux inscriptions –insertions.



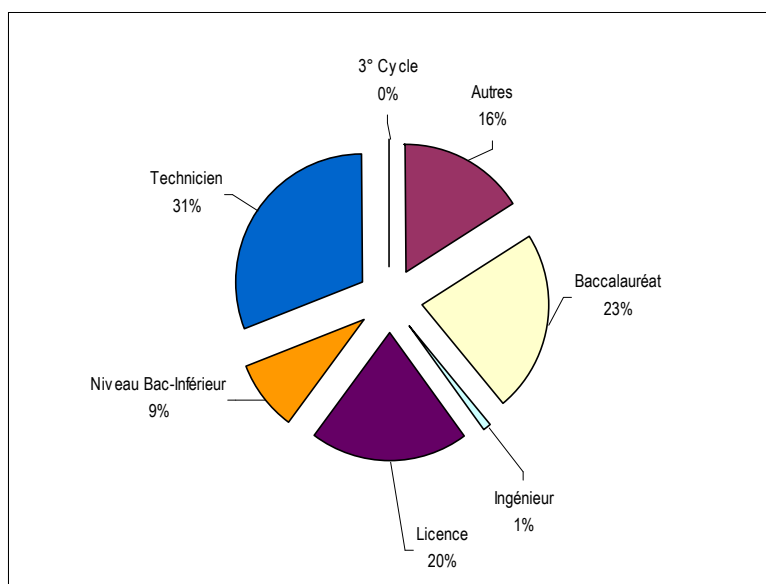
Le schéma ci-dessus fait ressortir un taux de placement moyen de 38% des inscrits à l'ANAPEC. Les bacheliers et techniciens enregistrent un taux nettement supérieur à la *moyenne* contre les Bac+4 qui enregistrent un taux inférieur (Plus le niveau de diplôme est élevé plus il y a des difficultés d'insertion).

2.2. Bilan des insertions.



Le graphique ci-dessus, illustre la stabilisation des réalisations de l'Agence autour de 20.000 pour les années 2001 à 2004 et une augmentation de 20% en 2005 .

2.3. Répartition des insertions par diplômes.



La majorité des offres déposées à l'ANAPEC par les entreprises s'adresse à des bacheliers et des techniciens qui totalisent la moitié des insertions. Cette tendance est d'ailleurs confirmée par les analyses ci-dessus. La part des Bac+4 ne dépasse pas les 20%.

Source : Document interne, ANAPEC Casablanca 2006 (Document sans titre).

Annexe 3. Présentation de l'Approche par compétences (APC).

Le processus d'élaboration des programmes de formation professionnelle comprend plusieurs étapes pouvant être groupées en trois phases. Soit une phase d'études (des besoins) et de planification (de la production), une phase de conception et de production et une phase d'implantation et d'évaluation.

La phase d'études et de planification consiste essentiellement à déterminer la nature et l'envergure des travaux à réaliser, à définir les orientations générales du Projet et à planifier le déroulement des travaux. Cette phase permet donc de mesurer l'écart entre l'offre de formation et les exigences du monde du travail, et de planifier, en conséquence l'élaboration des programmes d'études en formation professionnelle.

La phase de conception et de production consiste essentiellement à produire l'ensemble des documents des programmes d'études :

1-Le plan cadre du programme d'études, comprend principalement les buts, les objectifs généraux le cas échéant les compétences présentés sous la forme d'objectifs opérationnels de second niveau et les tableaux représentant la structure du programme (matrice des compétences) ainsi que la démarche d'apprentissage dans son ensemble présentée sous la forme d'un logicogramme pédagogique.

2-Un recueil des plans cadre de chacune des unités de formation que comporte le programme. Ces plans cadres contiennent des informations relatives à la fonction d'une unité de formation au sein du programme d'études, des objectifs d'apprentissages les contenus, des activités d'apprentissages et d'enseignements correspondantes, des données organisationnelles et des consignes relativement à l'évaluation des apprentissages. Les plans cadre des unités de formation sont le principal outil utilisé par l'équipe de formation.

La phase d'implantation et d'évaluation est celle où le programme est soumis au test de la réalité de l'enseignement et de l'apprentissage. Cette phase englobe la mise en place et l'approbation du dispositif de formation. Elle englobe également la mise en place d'un mécanisme d'évaluation d'amélioration continue du programme et de tout ce qui s'y rattache.

Les grandes phases de d'élaboration de l'approche par compétence :

Phase I : études et planification

- Études des réalités professionnelles et des besoins de formation par secteur de formation professionnelle
- Diagnostic relativement aux besoins de formation.
- Planification des travaux.



Phase II : Conception et production

- Conception et production du plan cadre du programme de formation professionnelle.
- Conception et production du plan cadre de chacune des unités de formation.
- Planification de l'implantation.



Phase III : Implantation et évaluation

- Mise en place et rodage du dispositif de formation.
- Évaluation continue et ajustement des éléments au besoin.

Source : « Cadre méthodologique d'élaboration des programmes de formation professionnelle selon l'approche par compétences ». Ministère du développement social et de la solidarité et de l'emploi. Et de la FP département de la FP Février 2000.

Annexe 4. Evolution de la réforme de la formation professionnelle initiale au Maroc.

Objectifs/domaines	Contenus	Période
Réformes institutionnelles	Création de l'office de formation professionnelle et de la promotion du travail et lui doté d'une autonomie financière. (dahir portant loi n°1-72-183 du 28 Rabie II 1394 (21 mai 1974).	1974
Création des organes de concertation	Organes tripartites devant participer à l'aménagement du système de formation professionnelle : Commission nationale de la FP, commission provinciale de la FP, conseil de perfectionnement, jury d'examen...	1984

Création de la Sous-Commission de la FPA	Révision des missions, de la composition, des attributions et des dénominations de ces trois organes pour leur conférer des pouvoirs plus larges en matière de définition des orientations, de financement et de choix des formations et des pédagogies et leur permettre de jouer un rôle dynamique dans la promotion de la formation professionnelle	1987/1989
Création des commissions sectorielles spécialisées	Organe tripartite devant évaluer les expériences pilotes en matière de FPA et leur développement ultérieur Commissions constituées de chefs d'entreprise et de représentants des départements formateurs devant examiner les programmes de formation dans le secteur 'administration, informatique et gestion' (1996), les industries du textile et de l'habillement (1998) et l'hôtellerie (1998)	1992 1996/1998 1999
Création de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC)	Devra assurer à partir de 2001 la fonction d'une administration moderne du marché du travail : informations, orientation, assistance-conseil, offres d'emploi, mise en oeuvre des programmes de promotion de l'emploi, placement des demandeurs d'emploi, études du marché du travail	
Cadre juridique Loi sur la formation professionnelle privée (loi n° 15-86)	Règles pour la création, l'aménagement et la gestion des EFP privés	1986
Réglementation de la FPA	Institution et organisation de la FPA Administration de la FPA : description des fonctions des CNFP, CPFP, CP	21.6.1996
– loi n° 36-96(dahir n°1-96-88 du safar 1417 (21/07/96). – décret n° 2-97-966 – arrêté n° 1024-99	Liste des filières de la FPA (97 au total) ; spécifications relatives au local, aux équipements et à l'encadrement des entreprises formatrices ; conditions relatives aux qualifications des tuteurs Institution et organisation de l'apprentissage	4.2.1998
Loi sur l'apprentissage (loi n° 12-00)		19.5.2000
Loi sur la formation professionnelle privée (loi n° 13-00)	Statut de la formation professionnelle privée	1.9.1999
Loi générale sur la	Consolidation des mécanismes de promotion, précision	19.5.2000

<p>formation professionnelle</p> <p>Charte nationale d'éducation et de formation.</p>	<p>du champ d'application, clarification du rôle des différents partenaires dans sa gestion, identification des ressources à lui consacrer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des outils de planification et d'un système de validation et de reconnaissance des acquis professionnels - Ancrage de l'approche par compétence - Précision des modes et méthodes d'évaluation et de sanction de la formation - Instauration d'un système spécifique d'orientation professionnelle, précision des sources de financement et des incitations - Institution d'organes de coordination et de concertation aux échelons local, régional et national pour une plus forte implication des partenaires - Implication des entreprises dans la formation professionnelle au Maroc. 	<p>2000</p>
<p>Evolution des modes de formation</p> <p>Formation professionnelle alternée (FPA)</p>	<p>Projets-pilotes dans l'industrie, l'agriculture, l'artisanat et le tourisme dans le cadre de la coopération maroco-allemande</p> <p>Formation contractuelle avec les associations professionnelles dans le textile, le cuir et les arts graphiques.</p> <p>Développement de la FPA à l'ISTA-IE de Casablanca en coopération avec 120 entreprises dans 3 filières (projet GTZ/ISTA-IE/associations concernées)</p> <p>Projet DFP/GTZ <i>Elargissement de la formation professionnelle alternée à l'échelle nationale</i> : création de l'Unité de Gestion d'Elargissement de la FPA (UGEFA) au sein du DFP, formation de formateurs et tuteurs, sensibilisation des associations et entreprises, recherche de places de formation adéquates</p> <p>Objectif de faire bénéficier de la FPA 14.984 stagiaires en 2004/2005, dans 122 filières touchant le secteur de l'IMMEE, du textile, du tourisme, l'agriculture et de la pêche maritime, par rapport à 9.600 en 1999/2000. Perspectives : 21 000 stagiaires au titre de 2007/08.</p>	<p>depuis les années 1970</p> <p>depuis 1987</p> <p>1991 - 2000</p> <p>1998 - 2002</p> <p>2000</p>
<p>Promotion de la formation privée</p>	<p>Qualification des filières de formation privée selon les normes en vigueur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création d'un système d'accréditation (62 établissements en 2002/2003, soit 7600 stagiaires et 12% 	<p>1997/1998</p> <p>1999</p>

	<p>de l'Effectif global dans le secteur)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Relèvement du niveau de formation par des conditions plus strictes concernant l'enseignement et les examens – Formation continue du corps enseignant (qualité) – Création d'organes de concertation tripartites 	
Apprentissage	<p>Programmes pilotes avec les chambres d'artisanat de Fès, Casablanca et Marrakech et les départements de l'Artisanat et de l'Agriculture</p> <p>Décision du gouvernement d'établir l'apprentissage comme nouveau mode de formation</p> <p>Objectif de faire bénéficier de l'apprentissage 53000 à l'horizon 2007/08 par rapport à 32000 en 2004/05.</p>	<p>depuis 1997</p> <p>1998</p> <p>2000</p>
Amélioration de la qualité de la formation	<p>Développement et restructuration de l'offre de formation Réformes technico-pédagogique (orientation/sélection), développement des capacités d'accueil des centres de formation et développement de la concertation avec les milieux professionnels.</p> <p>Création des niveaux d'ouvrier spécialisé (pour accueillir 20% élèves du premier cycle de l'enseignement fondamental), d'ouvrier qualifié (pour accueillir 40% élèves du deuxième cycle de l'enseignement fondamental) et de technicien (pour accueillir 40% élèves issus de cycle secondaire).</p> <p>Instauration d'un système de passerelles permettant de passer à des niveaux supérieurs Création du niveau de technicien spécialisé pour répondre aux besoins en encadrement intermédiaire des entreprises.</p>	<p>1984</p> <p>1986/87</p> <p>1993/94</p>
La qualité de la formation dans la nouvelle charte.	<p>Réussir la mise en place progressive de la nouvelle organisation pédagogique du système et rehausser fondamentalement la qualité des enseignements à tous les niveaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Restructuration de tous les programmes de formation selon l'approche par compétence – Mise à jour des programmes de formation à l'aide des commissions sectorielles spécialisées – Augmentation de 5% par an des places de formation par la création de nouvelles filières et l'élargissement des filières existantes – Promotion particulière de la formation professionnelle des bacheliers 	1999
Amélioration de la	Autonomisation partielle sur le plan administratif et	depuis 1986

qualité des EFP	financier des services relevant de l'OFPPPT en particulier pour une meilleure adaptation aux besoins régionaux	
La charte nationale	Projet de la Banque mondiale : distinction de services de l'OFPPPT comme 'centres d'excellence' selon un répertoire de critères uniformes	1996/97
	-Décision concernant la promotion d'EFP par la remise de labels de qualité (démarche de labellisation qualité) -Décision de renforcer l'autonomisation pour mieux rattacher les EFP aux structures économiques sur place (partenariat avec les entreprises) -Intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication par les facilités des acquisitions des équipements informatiques et matériels et outils pédagogiques et scientifiques. -Création des centres informatique et bibliothèque multimédia dans chaque établissement.	1999
Amélioration de la compétence du corps des formateurs	Décision concernant les mesures suivantes : – Mise en oeuvre d'une formation continue et de stages en entreprise – Formation en pédagogie de la formation alternée – Instauration d'une Appréciation standardisée afin de déterminer le besoin personnel de formation continue (bilans de compétence, plans individualisés de perfectionnement) – Valorisation financière de l'expérience professionnelle.	1999
Charte nationale :	- Motiver les ressources humaines pédagogiques et administratives, perfectionner leur formation continue, améliorer leurs conditions de travail et réviser les critères de recrutement, d'évaluation continue et de promotion.	2000
Tableau inspiré de Guido Ashoff et al. (p. 45- 46) Sources : Loi sur la formation professionnelle alternée, Loi sur l'apprentissage, (Boutata, 1982), Délégation de la formation professionnelle de Marrakech, Rapport du cinquantenaire 2006, Charte nationale d'éducation et de formation (1999-2000).		

Annexe n°5 : Questionnaires de la partie quantitative.

Questionnaire 1. questionnaire à adresser aux patrons des entreprises.

--

Étude de la formation professionnelle dans le secteur de l'artisanat à Marrakech.

Questionnaire- maître artisan.

Code de l'enquête

Date de l'enquête

A-Identification du maître artisan

Q1-Nom et Prénom (facultatif)

.....

Adresse :

Age : Sexe : M F

Q2-Niveau d'éducation :

Aucun

Coranique

Primaire /fondamentale

Secondaire

Bac et plus

Q3- Quel est votre dernier diplôme professionnel obtenu ? Année d'obtention

Aucun diplôme

Diplôme de la formation professionnelle publique

Diplôme de la formation professionnelle privée

Diplôme de la formation professionnelle par apprentissage

Q4-Niveau de diplôme

Spécialisation

Qualification

Technicien

Technicien spécialisé

Q5-Ancienneté dans le métier

Activité	Ancienneté par an
Apprenti
Saniï
Maître artisan

Q6-Effectif des employés :

Nombre des permanents Dont femmes

B- Motivation à l'apprentissage.**Q1- Indiquer le nombre d'apprenti qui ont rejoint /quitté l'atelier au cours des quatre dernières années :**

-Nombre d'apprenti qui ont rejoint l'atelier

Nombre départ

Q2-Combien d'apprentis en formation cette année ?

Dont filles

Q3-Pourquoi acceptez vous des apprentis ?

-Raisons marchandes (rentabilité, profits)

-Souci de l'avenir du métier ?

-Main d'œuvre bon marché

-Il faut les accepter et les aider.

-Raisons domestiques (faire plaisir à la famille ou à la personne qui le recommande).

Autres à préciser

.....

Q4-Quelles sont les critères du choix d'un apprenti ?

L'âge

Niveau d'étude

Proximité géographique

Qualités morales

Réseaux

Autres à préciser

..... ;

Q5- Avez-vous renvoyé des apprentis de l'entreprise ?

Oui

No

n

Q6-Si oui quels sont les motifs ?

Non obéissance

Tricherie et comportement malhonnête avec les clients

Inaptitude au travail du métier.

Absentéisme

-Autres à préciser

.....

Q7- Avez-vous des apprentis qui ont quitté l'entreprise ?

Oui

No

n

Q8-Si oui quels sont les motifs ?

Non satisfaction au travail

Demande d'augmentation de la rémunération

.....

Offre du travail dans une autre entreprise

Problèmes au travail.

-Autres à préciser

Q9-Comment inciter les apprentis à suivre la formation par apprentissage ?

Argent de poche

Augmentation de revenu

Primes

Dons en nature

Implication progressive au travail

Autres à préciser

Q10-Comment savez- vous qu'un apprenti a bien acquis la formation ?

Par exécution des tâches les plus difficiles

Par la vitesse d'exécution des tâches

Par son comportement avec les clients

Par son comportement avec ces collègues

Maîtrise des techniques de base

Maîtrise des outils de production

Ça se voit au travers l'exercice du métier.

Autre à préciser

Q11- Quel est votre point de vue sur l'apprentissage par rapport à la formation professionnelle formelle ?

.....

E-Partie réservée aux artisans qui forment les apprentis des centres de formation.

Q1-Combien d'apprentis en formation ? Dont filles

Q2- Pourquoi acceptez-vous de former ces apprentis des centres de formation?

-Pour bénéficier des avantages financiers (250 Dh/mois)

-Acceptation imposée par la délégation

-Conscience de l'importance de la modalité de formation

Se doter de tours de main et des techniques spécifiques à l'atelier

-Ce sont les apprentis de notre atelier

-Autres à préciser

Q3- Quels sont les points forts du système de formation par apprentissage ?

Maîtrise du métier grâce à l'implication des artisans.

Maîtrise du métier grâce au centre de formation.

Maîtrise du métier grâce aux deux.

Méthode moderne de formation dans l'artisanat

Autres à préciser

Q4- Quels sont les points faibles du système de formation par apprentissage ?

Déconnecté par rapport au travail

Retard des allocations financières

Les lauréats ne sont pas opérationnels

Faible intérêt de la formation dispensée.
en centre de formation

Autres à préciser

Q5-Y a-t-il une coordination avec les formateurs du centre de formation de la délégation?

Oui Non

Q6-Comment jugez-vous cette coordination :
Sans importance Moyenne Importante

Q7-Y a-t-il un suivi de formation ?

Non Ou
n i

Q8-Fréquence de rencontres par mois :

F-Formation et emploi.

Q1- Exigez-vous un niveau d'instruction/diplôme à l'embauche des ouvriers Oui Non

Q2-Si oui indiquer lequel ?

Lecture et écriture

Savoir compter

Primaire

Secondaire

Bac

Diplôme de formation professionnelle privée

Diplôme de formation professionnelle publique

Autres à préciser

Q3-Indiquer les critères que vous privilégiez pour embaucher un ouvrier artisan:

-Variables individuelles (Sexe, Age)

-Variables Professionnelles (Diplôme, expérience, maîtrise du métier, écoute des clients, habilité professionnelle)

-Variables domestiques (Familiales, amicales, origine ethnique, proximité...)

-Autres variables (Trait de personnalité, sérieux, qualités morales, assiduité et disponibilité)

Q4-Indiquer les sources de recrutement utilisées pour les ouvriers artisans ?

Réseaux (Relation familiale, proximité)

Variables professionnelles (Relation professionnelle, école de formation)

Variables marchandes (Candidature spontanée, Promotion interne)

Autres à préciser

Q5-Avez vous déjà recruté un lauréat de la formation professionnelle publique? oui non

Q6-Si Oui pourquoi ?

Bonne formation reçue

Besoin de main d'œuvre

L'aider à travailler

Bonne organisation et communication au travail.

Autres à préciser

Q7-Si non pourquoi ?

Mauvaise opinion sur la formation

Pas besoin de main d'œuvre

Abondance des ouvriers sur le tas

Absence de mobilité.

Autres à préciser

Q8-Avez vous déjà recruté un lauréat de la formation professionnelle privée ? oui non

Q9-Si Oui pourquoi ?

Bonne formation

Besoin de main d'œuvre

L'aider à travailler

Bonne organisation et communication au travail.

Autres à préciser

Q10-Si non pourquoi ?

Mauvaise opinion sur la formation

Pas besoin de main d'œuvre

Abondance des ouvriers sur le tas

Absence de mobilité.

Autres à préciser

Q11-Avez vous déjà recruté un lauréat de la formation par apprentissage ? oui non

Q12-Si Oui pourquoi ?

Bonne formation

Besoin de main d'œuvre

L'aider à travailler

Bonne organisation et communication au travail.

Autres à préciser

Q13-Si non pourquoi ?

Mauvaise opinion sur la formation

Pas besoin de main d'œuvre

Abondance des ouvriers sur le tas

Absence de mobilité.

Aucune idée sur la modalité

Autres à préciser

Q14- Comment savez vous qu'une formation est de meilleure qualité ?

Q15-Quel est le profil qui vous convient le plus ? et pourquoi ?

Formation professionnelle publique

Formation professionnelle privée

Apprentissage sur le tas

Autres à préciser

.....

Q16- Y a-t-il des problèmes d'adaptabilité du jeune recruté ?

Oui

Non

Q17- Si oui, à votre avis quelle est la cause ?

Manque de pratique et d'expérience professionnelle.

Refus de travailler (absentéisme régularité au travail)

Conditions de travail ne facilitent pas l'intégration.

Manque de volonté et d'initiative.

Il fait des erreurs au travail. (défauts des produits)

Rejeté par le collectif du travail.

Autres à préciser

Q 18- Que préférez vous ?

Apprenti qui a reçu la formation chez vous ?

Un apprenti d'un autre artisan

Pourquoi ?

Q19-Utilisez vous un contrat de travail écrit ? d'activité ?

Oui

Non

Q20- Oui /Non pourquoi ?

D-Appréciation sur le rôle de « L'amine ».

Q1-Quel est le rôle de l'amine ?

Organiser le métier

Résoudre les conflits

Informers les artisans

Autoriser les artisans à exercer le métier

Aucun rôle

Autres à préciser.

Q2- A votre avis, l'amine a encore un rôle efficace à jouer dans votre branche d'activité?

Oui

Non

Q3- Si oui pourquoi ?

Il permet l'organisation de la branche.

Respecté par les artisans

Son intervention permet d'éviter les autorités (police, province)

C'est la tradition, il faut la conserver

Autres à préciser.

.....

Q4- Si non pourquoi ?

Beaucoup d'ateliers difficiles à gérer

Rôle accru des autorités (police, province ..)

Il n'a pas le même rôle qu'auparavant

Manque de respect auprès des artisans

Autres à préciser

.....

F- Identification de l'Unité Artisanale

Q-1 : Nom ou Raison sociale

Q2-Activité artisanale :

Q-3 : Statut juridique

Coopérative

Entreprise individuelle

SARL

SA	<input type="text"/>
Autres à préciser	<input type="text"/>
Q4-Année de création :	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Q5-Quelles sont les solutions que vous préconisez pour développer une meilleure qualification (toutes les modalités de formation)?	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
<u>Appréciation et qualités du répondant</u>	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Merci de votre collaboration.

Questionnaire 2. Questionnaire à adresser aux ouvriers artisans.

Etude de la formation professionnelle à Marrakech

Questionnaire- saniï.

Code de l'enquête

Questionnaire n°

A-Identification du saniï.

Q1-Nom et Prénom (facultatif)

Adresse :

Age

Sexe : M F

Q2-Niveau d'éducation :

Aucun

Coranique

Primaire /fondamental 7 8 9

Secondaire 1 2 3

Bac et plus

Q3- Quel est votre dernier diplôme professionnel obtenu ? Année d'obtention :

Aucun diplôme

Diplôme de la formation professionnelle publique

Diplôme de la formation professionnelle privée

Diplôme de la formation professionnelle par apprentissage

Q4-Niveau de diplôme :

Spécialisation

Qualification

Technicien

Technicien spécialisé

Q4-Raison de l'orientation vers la formation professionnelle.

Echec scolaire

Conditions économiques et sociales (familiales)

A cause d'une maladie

Choix imposé par les parents

A cause d'un conflit à l'école

Choix raisonné (perspectives d'emploi)

Autres à préciser

.....

Q5-Profession du père :

Q6-Nombre total du ménage **Nombre des frères et sœurs**

Classe d'âge : 1-14 15-29 30-44 45 et +

Q7-Niveau d'instruction

Primaire

Fondamental

Secondaire

Bac et plus

Q8-Situation professionnelle

Actif

Actif en scolarité

Chômeur

Q9-Quel est votre rang dans la fratrie ?

Q10-Quel est le métier de vos frères/sœurs aînés : 1..... 2..... 3.....

Q11-Pour l'acquis du métier, sont-ils passés par la formation professionnelle ? Oui Non Oui Non Oui Non

Q9- Quel a été votre Projet professionnel au début de la formation ?

Création de votre Propre projet

Travail dans une société publique

Travail dans une société privée

Travail chez quelqu'un puis créer votre atelier.

Aucun

Autres à préciser

Projet le quel ?.....

Q10- Est-ce que ce Projet a changé au cours de la formation ? Oui Non

Q11-A la sortie de la formation quel était votre Projet ?

Même Projet qu'auparavant

Même Projet avec quelques changements

Un nouveau Projet

aucun

Autres à préciser

Projet le quel ?.....

B- Raisons et mécanismes du choix de la branche.

Q1- Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Bonnes perspectives d'emploi

Attrance pour ce métier

Tradition familiale

Facile à maîtriser

Réussite à l'examen

Autre à préciser

Q2-Au moment du choix de votre formation aviez-vous le choix entre différentes modalités ?

Oui

Non

S.O

(S.O : sans opinion)

Q3-Si oui lesquelles ?

Formation professionnelle publique

Formation professionnelle privée

Formation professionnelle par apprentissage

Formation sur le tas chez un artisan

Q4-Pourquoi avez-vous choisi cette modalité de formation?

Formation académique et reconnue par l'Etat

Formation gratuite

Bonne réputation sur le marché du travail

L'établissement de formation est plus proche.

Manque d'information sur les autres modalités.

Mon niveau d'étude ne me permet pas d'accéder à d'autres formations.

J'ai les moyens de payer la formation privée

Autres à préciser

.....

Q5-Comment avez-vous obtenu les premières informations sur cette formation?

Par le biais des parents

Par le biais des amis

A travers les Mass médias (radio, télévision, journal, Internet.)

Par le biais des moyens d'informations au collège ou lycée...

Visite de l'établissement

Autres à préciser

C-Appréciation sur la formation

Q1-Quelle est votre appréciation sur la formation générale reçue ?

Encadrement pédagogique Ou No S.
i n O

qualifié

Contenu intéressant Ou No S.
i n O

(Nécessaire pour l'exercice du métier).

Equipement suffisant en Ou No S.
i n O

quantité.

Q2-A votre avis, y a-t-il des matières qui vous semblent inutiles dans la formation ?

 Oui Non

Exemple :.....

Q3-A votre avis, y-t-il des matières qui vous semblent utiles dans cette formation et qui ne sont pas intégrées dans le programme ?

 Oui Non

Exemple :.....

Q4-Quelle est votre appréciation sur la formation pratique et technique ?

Encadrement pédagogique

 Ou
i No
n S.
O

qualifié

Contenu intéressant et

 Ou
i No
n S.
O

nécessaire à l'exercice du métier

Equipement suffisant en

 Ou
i No
n S.
O

quantité.

Q5-Au cours de la formation, avez-vous pensé à l'abandonner ?

 Oui Non

Q6- Si oui pour quelles raisons ?

Mauvaise qualité (cours, horaire)

Mauvais traitement de la part des formateurs

Offre d'embauche dans une entreprise.

Mauvais choix de la formation

Autre à préciser

Q7-Pour quelle raison êtes-vous finalement resté ?

Pas de choix

Je suis satisfait de ce choix

Des solutions ont été proposées par les parents

Des solutions ont été proposées par des formateurs

Autre à préciser

Q8-Cette formation vous paraît-elle utile pour l'exercice de votre métier ?

 Oui Non S.o

Q9-Si oui pourquoi?

Favoriser l'introduction de nouvelles techniques de production

Favoriser l'introduction de nouvelles méthodes de gestion

Créer un esprit d'entreprise (travail en équipe organisation..)

Répond à nos besoins

Autre à préciser

Q10-Si non pourquoi ?

- Trop déconnectée des tâches à remplir
- Insuffisance des stages et pratiques
- Qualité de la formation
- Autre à préciser

.....

Q11-A votre avis, y a-t-il un suivi du stage par les formateurs de l'école? Oui Non

Q12-Si oui sur quel niveau ?

- Ponctualité, assiduité et présence
- Qualité des travaux réalisées/rapidité
- Aptitude et connaissances professionnelles
- Ordre, méthode, propreté et initiative.
- Capacité d'adaptation
- Autres à préciser

.....

Q13-Constataz-vous qu'il y a une coordination entre le chef de l'entreprise ou le maître d'apprentissage et le formateur à l'école ?

Oui Non

Q14- A votre avis, quels sont les points forts de votre formation ?

- En adéquation avec le marché du travail
- Diplôme de qualité et de réputation
- Académique reconnue par l'Etat
- Des stages pratiques
- Aucun point fort
- Autre à préciser

.....

Q15- A votre avis, quels sont les points faibles de votre formation ?

- Théorique plus que pratique
- Pratique plus que théorique
- Manque de coordination/suivi entre l'école et les opérateurs de stage
- Retard et négligence de la part des administrateurs
- Non reconnue par l'Etat
- Aucun point faible
- Autre à préciser

.....

Q16- Quel est votre avis sur la formation par apprentissage sur le tas ?

.....

Q17- A votre avis, le diplôme de la formation professionnelle a-t-il une valeur dans votre branche d'activité ? Oui Non

Q18- si Oui/Non, Pourquoi ?

Q19-Au cours de votre formation, avez-vous reçu une offre de travail ? Oui Non

Q20-Si oui auprès de qui ?

Un artisan

Une entreprise privée

Une entreprise publique

Autres à préciser

D-Partie réservée aux stagiaires de la formation professionnelle par apprentissage sur le tas / apprentissage professionnel.

Q1-A quelle heure tu commences le travail à l'atelier

Q2-A quelle heure tu termines le travail à l'atelier?

Q3-Est-ce que tu te reposes dans la journée? Oui Non **Durée :**

Q4-Quelle est la durée du congé hebdomadaire ?

Q5-Quelle est la durée du congé annuel ?

Q6-Y -a - t'il des incitations à l'apprentissage dans l'entreprise ? Oui Non

Q7-Si oui, quel est l'incitateur ?

Parents

Maître d'apprentissage

Autre à préciser

Q8-Quel est le moyen utilisé ?

Argent

En nature

Implication progressive au travail.

Incitation verbale

Autre à préciser

.....

E-Partie réservée aux stagiaires de la formation professionnelle privée

Q1-Combien avez-vous payé à l'école par mois ?

Q2-Par rapport qualité/prix de la formation reçue ?

Bon

Moyen

Faible

F- Travail et Rémunération

Q1-Date d'embauche :

Q2-Connaissez vous quelqu'un dans cette entreprise ? Oui Non

Q3-Si oui lequel?

Patron

Maître d'apprentissage

Sani

Un autre apprenti

Autres à préciser

Q4-Sur combien de jours du travail par semaine ?

Q5-Est-ce que tu te reposes durant la journée ? Oui Non Combien d'heures

Q6-Avez-vous des congés ? Oui Non

Q7-Si oui, combien de jours par an ?

Q8- Quel est le système de rémunération pratiqué par votre patron ?

Salaire mensuel fixe

Revenu hebdo fixe

A la tache

Pourcentage CA

Paiement en nature

Aucun

Autres à préciser
.

Q9-Indiquer le montant de revenu Dh P ar

Q10-Comment jugez vous ce revenu ?

Suffisant

Correct

Insuffisant

Q11- Avez-vous signé un contrat écrit avec votre patron? O u i N o n

Pourquoi ?
.....

G- Problèmes rencontrés.

Q1-Quels sont les problèmes professionnels rencontrés au niveau du travail?

Comportement des supérieurs et collègues (non

.....

collaboration harcèlement moral et professionnel)

Manque de motivations et incitations au travail.

Problèmes avec les clients.

Autre à préciser

Q2-En cas de problèmes professionnels faites vous recours à ?

L'employeur

L'amine

La délégation

Vos parents

A vos collègues (Saniî)

Autre à préciser

..... ;.....

Q6- A votre avis, quelles sont les solutions pour développer une formation professionnelle de meilleure qualité ?

.....
.....
.....

Q7-Appréciations :

.....
.....
.....
.....

Merci de votre collaboration.

-Questionnaire 3- Questionnaire en arabe dialectal destiné aux snayîa

دراسة حول التكوين المهني (العام,الخاص والتدرج المهني) بمدينة
مراكش
استمارة موجهة لصناعية.

الرقم الترتيبي
استمارة أو محل رقم:

أ-تعريف بالصناعي

س1-الاسم والنسب:

العنوان:

الجنس: ذكر أنثى

السن:

الحرفة:

س2--المستوى الدراسي

المسيد

التعليم الاساسي

الإعدادي

الثانوي

البكالوريا فأكثر

س3- آخر دبلوم محصل عليه؟

دبلوم التكوين المهني العام

دبلوم التكوين المهني الخاص

دبلوم التكوين المهني بالتدرج

عدم الحصول على أي دبلوم

س4-مستوى التأهيل المهني

محصل عليه سنة:

دبلوم:

- الاستثناس
- التأهيل
- مستوى التقني
- مستوى التقني المتخصص

س5- علاش خطارتي التكوين المهني؟

- طرد أو رسوب مدرسي
- اختيار فرضه الأباء
- اختيار شخصي له علاقة مع سوق الشغل
- ظروف اجتماعية اقتصادية
- مرض
- شيء آخر حدد:

س6--مهنة الاب:

عدد الاخوة
والآخوات:

س7- عدد الناس الدين يعيشون معك في المنزل:

45فاكثر

45-31

30-15

14-1

فئة الأعمار

س8-المستوى الدراسي

بدون

الأساسي

الإعدادي

الثانوي

بكالوريا فما فوق

س9-النشاط المهني

نشيط

يتابع الدراسة

بدون عمل

الأخ:1

الأخ:2

الأخ:3

س10-ماهو ترتيبك بين الاخوة؟

س11-ماهي حرفة الإخوة الكبار؟

س12-هل درسوا بالتكوين المهني؟

س13-اش كنت كنتمنى تدير فاش يلاه دخلتي للتكوين المهني؟

ماهو هاد المشروع؟

- مشروع خاص
- العمل في شركة عامة
- العمل في شركة خاصة
- العمل مع أحد الصناع قبل خلق مقالة خاصة
- شيء آخر حدد:

لا

نعم

س14-مع مرور الوقت واش تغيرات الفكرة ديال هذا المشروع؟

س15-حيث كملت التكوين ديالك، كيفاش عادت الفكرة ديال المشروع ديالك؟

ماهو هاد المشروع الجديد؟

نفس المشروع الاول

نفس المشروع مع بعض التغييرات

مشروع جديد

لاشيء

شيء آخر حدد:

ب-اختيار الحرفة و نمط التكوين.

س1-علاش خطر تي هاد الحرفة؟

لها مستقبل في سوق الشغل

اعجاب بالخدمة

حرفة كيزاولوها افراد العائلة

ساهل باش تعلمها

حيث نجحت فالامتحان ديال الدخول

شيء آخر حدد:

لا

نعم

س2-فاش كنت كتخطر هاد الحرفة ،كنت كتعرف بلي كاين مجموعة من انواع و طرق التكوين؟

س3-في حالة نعم ،اشنو هي؟

التكوين المهني العام

التكوين المهني الخاص

التكوين بالتدرج المهني

تعلم الحرفة عند شي معلم

س4-علاش خطر تي هاد التكوين؟

تكوين معترف به من طرف الدولة

تكوين مجاني

تكوين له سمعة في سوق الشغل

مقر التكوين قريب من محل سكناي

مستواي الدراسي لايسمح بولوج هاد

النوع من التكوين

عندي الفلوس باش نخلص التكوين فالمدرسة

شيء آخر حدد:

س5-كفاش حصلتي على المعلومات الأولى على التكوين؟

بواسطة الأهل

بواسطة الأصدقاء

بواسطة وسائل الإعلام (الراديو التلفاز الانترنت...)

بواسطة وسائل الإعلام داخل المدرسة, الإعدادية)

زيارة معهد التكوين

شيء آخر حدد:

ج- انطباعات حول التكوين

س1- ماهو رأيك في التكوين العام المتلقى؟

طريقة التكوين جيدة نعم لا دف

المحتوى هام لمزاولة نعم لا دف الحرفة

معدات التكوين كافية نعم لا دف من حيث العدد

س2- واش كاين شي مواد غير زايدة؟
..مثال:.....

س3- واش كياين شي مواد الي خاصها تقرا او ما كيايناش؟

..مثال:.....

س4- ماهو رأيك في التكوين التقني التطبيقي (البراتيكي)

طريقة تكوين جيدة؟ نعم لا دف

محتوى هام نعم لا دف لمزاولة الحرفة

معدات كافية من نعم لا دف حيث العدد

س5- واش فشي وقت مافكرتيش تغادر التكوين

س6- في حالة نعم ، علاش؟

تعليم ضعيف الجودة (الدروس, التوقيت)

تعامل المكونين دون المستوى

فرصة عمل مع احد المقاولين

صعوبة في تعلم الحرفه

شيء آخر حدد

س7- في حالة لا، علاش؟

ماعنديش الاختيار

اقتنعت بهاد الطريقة

الأهل اقترحو علي بعض الحلول

المكونين اقترحو علي بعض الحلول

لا

نعم

س8-واش هاد التكوين عندو شي علاقة مع الحرفة ديالك؟

س9-في حالة نعم اشنو هي هاد العلاقة؟

كتعلمك طرق جديدة في الإنتاج

كتعلمك طرق جديدة في التسيير

كتهينك للعمل و التنظيم الجماعي

كتعلمك داك الشي اللي محتاج فالعمل ديالك

شيء آخر حدد:

س10-في حالة لا، علاش؟

التكوين ماعدوش شي علاقة مع الحرفة

فترات التدريب و التطبيق (البراتيكا) غير كافية

جودة التكوين ضعيفة

شيء آخر حدد:

لا

نعم

س11-واش فنضرك كان شي تتبع ديال التكوين من طرف المكونين حيث كدير والتدريب (السطاج)؟

س12-في حالة نعم, على أي مستوى؟

الحضور

العمل

الكفاءات

الاندماج في جو العمل

شيء آخر حدد:

لا

نعم

س13-واش فنضرك ,كان شي تنسيق بين مدير الشركة و المكونين ديال المدرسة؟

س14-أشنو هي النقط الايجابية فطريقة التكوين ديالك

مطلوبة فسوق الشغل

دبلوم معترف به

تكوين معترف به من طرف الدولة

كثرة التداريب و السطاج

مفيهاش شي حاجة مزيانة

شيء آخر حدد

س15-اشنو هي النقط السلبية فالتكوين ديالك؟

فيه النظري أكثر من التطبيقي

فيه التطبيقي أكثر من النظري

غياب التنسيق بين المكونين و الشركات اللي

كندوزو فيها السطاج

بطء المسطرة الإدارية

مفيهاش شي حاجة سلبية

شيء آخر حدد

س16- ماهي وجهة نظرك في التكوين بالتمرس (تألميت) بالمقارنة مع التكوين المهني؟

لا

نعم

س17- واش فنضرك الدبلوم عندو شي قيمة فهاد الصنعة؟

س18- نعم أو لا، علاش؟

لا

نعم

س19- حيت كنني كنتقرا أو كتعلم، واش فايث لشي حد عرض عليك شي عمل معاه؟

س20- في حالة نعم، شكون هو؟

معلم صناعي

شركة في القطاع الخاص

شركة في القطاع العام

شيء آخر حدد:

ح- حيز خاص بتلاميذ التكوين بالتدرج المهني والتمرس

حتالين

س1- اش من ساعة كتخدم فالصباح؟

حتالين

س2- اش من ساعة كتخدم فالعشية؟

س3- شحال من نهار ديال الراحة كتأخذ فالاسبوع؟

لا

س4- واش كاين شي تحفيزات على التعلم؟

س5- في حالة نعم، شكون المحفز؟

الاهل

المعلم المكون

شيء آخر حدد:

س6- اشنو هي وسائل التحفيز؟

	<input type="checkbox"/> التطريية <input type="checkbox"/> بعض المصنوعات <input type="checkbox"/> اقحام تدريجي في الشغل <input type="checkbox"/> عبارات شكر و امتنان <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد:
	س7- بشحال كان تيدور معاك المعلم؟ خ-حيز خاص باتكوين المهني الخاص س1- شحال كنتي كتخلص فالشهر؟ س2 بالمقارنة مع جودة التكوين, كفاش كيبيان ليك هاد القدر من المال اللي كنت كتخلص؟ <input type="checkbox"/> مزيان <input type="checkbox"/> قليل <input type="checkbox"/> هو هداك
	درهم في: خ-العمل و المدخول س1- ايمت بديتي العمل؟ س2- واش عندك شي علاقة مع شي حد في هاد المحال؟ <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا س3- في حالة نعم، شكون؟ <input type="checkbox"/> المعلم <input type="checkbox"/> الصانع <input type="checkbox"/> متعلم <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد:
	س4--شحال كتخدم من نهار فالأسبوع؟ س5- واش كترتاح بالنهار؟ <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا س6- واش كتأخذ شي كنجي فالعام؟ <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا س7- كيفاش كيخلصك المعلم؟ <input type="checkbox"/> راتب فأخر الشهر <input type="checkbox"/> راتب فأخر الأسبوع <input type="checkbox"/> نسبة في المدخول <input type="checkbox"/> بالعطش <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد
	شحال من ساعة؟ في حالة نعم شحال؟ درهم في س9- شحال كتخلص؟ س10- كيفاش كيبيان ليك هاد الراتب؟ <input type="checkbox"/> مزيان <input type="checkbox"/> هو هداك <input type="checkbox"/> قليل

لا نعم

س11- واث دابر شي عقد مكتوب(كنترا) مع المعلم ديالك؟

علاش؟

د - مشاكل العمل

س1- أشنو هو نوع المشاكل الي كتعرضو لها فالعمل اليومي ديالكوم؟

- مشاكل مع الكليان
 مشاكل مع المعلم ,اصدقاء العمل
 ضعف التحفيز والتشجيع على العمل
 مضايقات إدارية ,المقدم ,لامين
 شيء آخر حدد:

س2- في حالة شي مشكل عند من كتمشي؟

- لامين
 المخزن
 المندوبية
 الغرفة
 شيء آخر حدد:

س3- اشنو هي الحلول اللي كتقترح باش نخلقو شي تكوين دو جودة عالية؟

س4- ارتسامات خاصة:

"لكم جزيل الشكر على مساعدتكم القيمة ومساهمتمكم في تطوير البحث العلمي بمدينة مراكش الحمراء".

-Questionnaire 4- Questionnaire en arabe dialectal destiné aux *mâalmin*

دراسة حول التكوين المهني (العام,الخاص والتدرج المهني) بمدينة
مراكش

استمارة موجهة للمعلم.

الرقم الترتيبي | | | | | رقم المحل أو الاستمارة: | | |

أ-تعريف بالصانع التقليدي.

س1-الاسم والنسب:

العنوان

السن | | | | | الجنس: ذكر أنثى

الحرفة: | | | | |

س2-المستوى الدراسي

المسيد

التعليم الاولي

الإعدادي

الثانوي

البكالوريا فأكثر

س3-آخر دبلوم محصل عليه

محصل عليه سنة | | | | |

دبلوم التكوين المهني العام

دبلوم التكوين المهني الخاص

دبلوم التكوين المهني بالتدرج

عدم الحصول على أي دبلوم

س4- مستوى التأهيل المهني

الأستناس

التأهيل

اسم الدبلوم؟

مستوى التقني

مستوى التقني المتخصص

س5-الأقدمية في الحرفة

الأقدمية بالسنة	الحرفة
	متعلم
	صانع
	معلم

س6-عدد الخدمة

الدائمين

س7-عدد الخدمة حسب التأهيل

صانع

متعلم

عدد النساء	العدد الكلي	النساء	اللي عندهم الدبلوم

ب-تحفيز على التعلم

س1-شحال كان عندك من متعلم هادي ربع سنين الأخيرة؟

س2-شحال من متعلم اللي دخل يتعلم؟

س3-شحال من متعلم عندك هاد السنة؟

س4-علاش كتقبل تعلم هاد الدراري/.البنات؟

استفادة مادية وزيادة في الربح

من اجل مستقبل الحرفة

يد عاملة رخيصة

يجب مساعدتهم من اجل التعلم

من اجل العائلة

شيء اخر حدد:

س5-اشنو هي المقاييس اللي كتعتمد عليها باش تعلم شي متعلم؟

السن

المستوى الدراسي

القرب من محل العمل

الأخلاق

شيء آخر حدد:

س6-واش سبق ليك جريتي على شي متعلم؟

س7-في حالة نعم اشنو هو السبب؟

مكايتصنطش

سرقة و تعامل لا يليق بالزبناء

تغيبات متعددة بدون مبرر

<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> عدم القدرة على العمل <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد: س8- واث سبق لشي متعلم مشا وخالق؟ س9- في حالة نعم اثنو هو السبب؟
	<input type="checkbox"/> ماعجباتوش الخدمة <input type="checkbox"/> طلب شي زيادة فالأجرة <input type="checkbox"/> لقي شي خدمة فمحل آخر <input type="checkbox"/> وقع بينكم شي مشكل <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد:
	س10- كيفاش كتحفز الدراري على التعلم؟ <input type="checkbox"/> التطريية <input type="checkbox"/> زيادة فالدخل <input type="checkbox"/> تدويره مع المناسبات <input type="checkbox"/> اقحام تدريجي في العمل <input type="checkbox"/> تنويه وتشجيع شفوي <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد:
	س11- ايمت كيبان ليك ش متعلم بأنه تعلم الحرفة مزيان؟ <input type="checkbox"/> حيث كيخدم الحوايج الساهلة <input type="checkbox"/> حيث كيخدم الحوايج الصعبة <input type="checkbox"/> بالتعامل مع الكليان <input type="checkbox"/> بالتعامل مع أصدقاء العمل <input type="checkbox"/> بضبط التقنيات الأولية للانتاج <input type="checkbox"/> كيبان من العمل داخل المحل <input type="checkbox"/> شيء آخر حدد:
س12- اثنو هو راك فالتكوين بالتمرس (تاملية) بالمقارنة مع التكوين المهني؟	

ج-خاص بالمعلمين اللي كيونوالتلاميذ ديال التدرج المهني

س1-شحال عندك ديال التلاميذ ديال مراكز التكوين؟ بنات

س2-علاش كنتقبل المتعلمين ديال المندوبيات؟

من أجل الاستفادة من منح المندوبية
قبول إجباري من طرف المندوبية
نضرا لأهمية التكوين بالتدرج
نقوم بتسجيل المتعلمين دياولنا
شيء آخر حدد:

س3-اشنو هي النقاط الايجابية فهاد التكوين؟

ممارسة مباشرة للحرفة
دراسة نظرية فالمندوبية
تكوين متكامل (نضري و تطبيقي)
طريقة عصرية للتكوين
شيء آخر حدد:

س4-اشنو هي النقاط السلبية فهاد التكوين؟

تعليم نضري بعيد عن الواقع المهني
تأخير في المستحقات و التعويضات
المتخرجين لا يتمتعون بكفاءة ميدانية
تعليم ذو فائدة ضعيفة
شيء آخر حدد:

لا نعم

س5-واش كاين شي تنسيق مع المكونين؟

ضعيف متوسط ممتاز

س6-كيفاش كيبان ليك هاد التنسيق؟

لا نعم

س7-واش كاين شي تتبع ديال التكوين؟

س8-شحال عدد اللقاءات في الشهر؟

ح-التكوين و التشغيل.

س1-حيت كاتبغي تخدم شي صناعي واش كتشترط يكون عندو شي دبلوم ولا شي مستوى دراسي؟

لا نعم

س2-في حالة نعم ماهو؟

معرفة القراءة و الكتابة
معرفة العد و الحساب

<input type="checkbox"/>	المستوى الاساسي
<input type="checkbox"/>	الاعدادي
<input type="checkbox"/>	التانوي
<input type="checkbox"/>	البكالوريا
<input type="checkbox"/>	دبلوم التكوين المهني العام
<input type="checkbox"/>	دبلوم التكوين المهني الخاص
<input type="checkbox"/>	شيء آخر حدد:

س3-اشنو هي الشروط اللي كتشطارط تكون فالصناعي من غير المستوى الدراسي؟

- شروط عائلية (قرابة عائلية , اصل , قرابة جغرافية, المعرفة...)
- شروط مهنية (دبلوم, التجربة المهنية, التعامل مع (الزبناء)
- شروط حضارية (شخصية , معقول, أخلاق)
- شروط فردية خاصة (سن , جنس)
- شيء آخر حدد:

س4-كيفاش كتخدم الصناعي؟

- شبكة العلاقات (الأهل و القرب)
- علاقات مهنية , مباشرة من مدرسة التكوين
- عن طريق ايداع الطلبات, الترقية الداخلية
- شيء آخر حدد:

س5-واش سبق ليك خدمتي شي صناعي متخرج من التكوين المهني العام؟ نعم لا

س6-في حالة نعم علاش خدمتيه

- عندو تكوين جيد
- كانو خاصني الخدمة
- نساعدو باش يبين داك الشي اللي عندو
- صحاب التكوين منضمين أو كايعرفو يتكلمو
- شيء آخر حدد:

س7-في حالة لا علاش؟

- فكرة سيئة على التكوين المهني
- مامحتاش للخدمة

	<input type="checkbox"/>	عطا الله المتعلمين
	<input type="checkbox"/>	ماتيجيوش عندي
	<input type="checkbox"/>	شيء اخر حدد
<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم	س8-واش سبق ليك خدمتي شي صنايعي متخرج من التكوين المهني الخاص؟	
		س9-في حالة نعم علاش خدمتيه
	<input type="checkbox"/>	عندو تكوين جيد
	<input type="checkbox"/>	كانو خاصني الخدمة
	<input type="checkbox"/>	نساعدو باش يبين داك الشيء اللي عندو
	<input type="checkbox"/>	صحاب التكوين منضمين أو كيعرفو يتكلمو
	<input type="checkbox"/>	شيء آخر حدد:
		س10-في حالة لا، علاش؟
	<input type="checkbox"/>	فكرة سيئة على التكوين المهني
	<input type="checkbox"/>	مامحتاش للخدمة
	<input type="checkbox"/>	عطا الله المتعلمين
	<input type="checkbox"/>	ماتيجيوش عندي
	<input type="checkbox"/>	شيء اخر حدد
<input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم	س11-واش سبق ليك خدمتي شي صنايعي متخرج من التكوين المهني بالتدرج؟	
		س12-في حالة نعم علاش خدمتيه
	<input type="checkbox"/>	عندو تكوين جيد
	<input type="checkbox"/>	حينكانو خاصني الخدمة
	<input type="checkbox"/>	نساعدو باش يبين داك الشيء اللي عندو
	<input type="checkbox"/>	صحاب التكوين منضمين أو كيعرفو يتكلمو
	<input type="checkbox"/>	شيء آخر حدد:
		س13-في حالة لا علاش؟
	<input type="checkbox"/>	فكرة سيئة على التكوين المهني
	<input type="checkbox"/>	مامحتاش للخدمة
	<input type="checkbox"/>	عطا الله المتعلمين
	<input type="checkbox"/>	ماتيجيوش عندي
	<input type="checkbox"/>	ماكنعرفش هاد التكوين
<input type="checkbox"/>	شيء اخر حدد	
		س14-كيفاش يمكن ليك تحكم على شيتكوين بانه مزيان او ماشي مع الوقت؟

س15- اشنو هو التكوين اللي كيعجبكوم؟

علاش؟

التكوين المهني العام

التكوين المهني الخاص

التكوين بالتدرج

تكوين بالتمرس (تامعلميت)

س16- واش كيكونو شمشاكل ديال الاندماج ديال الدراري الجداد؟

اوشكون؟ المدة؟.....

س17- في حالة نعم اشنو هو السبب؟

ضعف في البراتييك وقلة التجربة

امتناع عن العمل

حدوث أخطاء أثناء العمل

احتقار من طرف الخدمة الآخرين

ظروف العمل لا تساعد على الاندماج

علاش؟

س18- شكون الي كتفضل تخدم عندك؟

المتعلم اللي علمت بنفسك؟

المتعلم اللي تعلم فشي محل آخر؟

س19- واش كتستعمل عقد عمل مكتوب؟

علاش؟

س20- واش الدبلوم عندو شي قيمة فالصنعة دياكم؟

س21- نعم/لا علاش؟

خ- انطباعات على دور لامين في الصناعة التقليدية.

س1- واش فنضرك لامين باقي عندو شي دور في الصناعة التقليدية؟

س2- في حالة نعم ،علاش؟

خاصنا نحافضو عليه

	<input type="checkbox"/> كيقوم بدور تنضيبي <input type="checkbox"/> محترم من طرف الصناع <input type="checkbox"/> التدخل ديالو كيهنيك من المشاكل ديال السلطة المحلية
	<p>س3- في حالة لا ، علاش؟</p> <input type="checkbox"/> كثرة المحلات ديال الصناعة التقليدية <input type="checkbox"/> دور متنامي للسلطة المحلية <input type="checkbox"/> لم يبق له دور كالسابق <input type="checkbox"/> فقد احترام الصناع له
	<p>د- تعريف بالمحل :</p> <p>س1- اسم المحل التجاري</p> <p>س2- نوع الشركة:</p> <input type="checkbox"/> شركة فردية <input type="checkbox"/> شركة مجهولة الاسم <input type="checkbox"/> شركة ذات المسؤولية المحدودة
	<p>س3- أشمن عام فتحت المحل؟</p> <p>س4- ماهية اقتراحاتك من أجل اعطاء وخلق كفاءة مهنية عالية في ميدان الصناعة التقليدية</p>
	<p>س5- انطباعات خاصة عن الصانع التقليدي</p>

"لكم جزيل الشكر على مساعدتكم القيمة و مساهمتكم في تطوير البحث العلمي في مدينة مراكش الحمراء".

Annexe 6. Résultats de l'enquête.

-Annexe 6.a. Résultats de l'enquête auprès des maîtres artisans.

Le tableau.1. La répartition par sexe des patrons selon les différents profils de formation.

Les modalités de formation des maîtres artisans.		Sexe		Total
		Masculin	Féminin	
Apprentissage sur le tas	Effectif	71	3	74
	%	95,9%	4,1%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	44	21	65
	%	67,7%	32,3%	100,0%
Formation professionnelle publique	Effectif	12	4	16
	%	75,0%	25,0%	100,0%
Total	Effectif	127	28	155
	%	81,9%	18,1%	100,0%

$KHI2 = 19.24 / 2 \text{ DEGRES DE LIBERTE} / 1 \text{ EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A } 5$

$PROBA (KHI2 > 19.24) = 0.000 / V.TEST = 3.82$

Tableau 2. La répartition par branche d'activité.

Les modalités de formation des maîtres artisans.		Branche d'activité.		Total
		Textile	Coiffure	
Apprentissage sur le tas	Effectif	50	24	74
	%	67,6%	32,4%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	17	48	65
	%	26,2%	73,8%	100,0%
Formation professionnelle publique	Effectif	11	5	16
	%	68,8%	31,3%	100,0%
Total	Effectif	78	77	155
	%	50,3%	49,7%	100,0%

$KHI2 = 26.16 / 2 \text{ DEGRES DE LIBERTE} / 0 \text{ EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A } 5$

$PROBA (KHI2 > 26.16) = 0.000 / V.TEST = 4.60$

-Annexe 6.b. Résultats de l'enquête des ouvriers artisans.

1. Répartition par branche d'activité.

Tableau 1. Répartition par branche d'activité des ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan.		Branche d'activité		Total
		Textile	Coiffure	
Apprentissage sur le tas.	Effectif	39	28	67
	%	58,2%	41,8%	100,0%
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	8	2	10
	%	80,0%	20,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	15	43	58
	%	25,9%	74,1%	100,0%
Apprentissage professionnel	Effectif	13	2	15
	%	86,7%	13,3%	100,0%
Total	Effectif	75	75	150
	%	50,0%	50,0%	100,0%

KHI2 = 26.99 / 3 DEGRES DE LIBERTE / 2 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
 PROBA (KHI2 > 26.99) = 0.000 / V.TEST = 4.38

2. Répartition par sexe.

Tableau 2. Répartition par sexe des ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan.		Sexe de l'ouvrier artisan.		Total
		Masculin	Féminin	
Apprentissage sur le tas.	Effectif	53	14	67
	%	79,1%	20,9%	100,0%
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	7	3	10
	%	70,0%	30,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	33	25	58
	%	56,9%	43,1%	100,0%
Apprentissage professionnel	Effectif	3	12	15
	%	20,0%	80,0%	100,0%
Total	Effectif	96	54	150
	%	64,0%	36,0%	100,0%

KHI2 = 20.67 / 3 DEGRES DE LIBERTE / 1 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
 PROBA (KHI2 > 20.67) = 0.000 / V.TEST = 3.67

3. Répartition par âge.

Tableau 3. Répartition par Age des ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan		Age de l'ouvrier artisan.				Total
		15 - 20	20-25	25-30	Plus de 30.	
Apprentissage sur le tas.	Effectif	21	26	11	9	67
	%	31,3%	38,8%	16,4%	13,4%	100,0%
Formation professionnelle résidentielle.	Effectif	--	5	3	2	10
	%	--	50,0%	30,0%	20,0%	100,0%
Formation professionnelle privée.	Effectif	13	25	12	8	58
	%	22,4%	43,1%	20,7%	13,8%	100,0%
Apprentissage professionnel.	Effectif	6	8	1	--	15
	%	40,0%	53,3%	6,7%	--	100,0%

Total	Effectif	40	64	27	19	150
	%	26,7%	42,7%	18,0%	12,7%	100,0%

KHI2 = 6.69 / 9 DEGRES DE LIBERTE / 7 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 6.69) = 0.669 / V.TEST = -0.44

4. Répartition par niveau d'étude.

Tableau 4. Répartition par niveau d'étude des ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan		Niveau d'étude.			Total
		Primaire et école coranique	et Collégial.	Secondaire et bac.	
Apprentissage sur le tas.	Effectif	25	35	7	67
	%	37,3%	52,2%	10,5%	100,0%
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	--	6	4	10
	%	--	60,0%	40,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	5	40	13	58
	%	8,6%	69,0%	22,4%	100,0%
Apprentissage professionnel	Effectif	4	10	1	15
	%	26,7%	66,7%	6,7%	100,0%
Total	Effectif	34	91	25	150
	%	22,70%	60,7%	16,7%	100,0%

KHI2 = 22.17 / 6 DEGRES DE LIBERTE / 4 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 22.17) = 0.001 / V.TEST = 3.05

- Annexe 6.c. Partie Appréciation sur la formation.

1. La répartition par branche d'activité

Tableau 1. Répartition par branche d'activité de la population des ouvriers artisans.

Modalité de formation.		Branche d'activité		Total
		Textile	Coiffure	
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	8	2	10
	%	80,0%	20,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	15	43	58
	%	25,9%	74,1%	100,0%
Formation professionnelle par apprentissage.	Effectif	13	2	15
	%	86,7%	13,3%	100,0%
Total	Effectif	36	47	83
	%	43,4%	56,6%	100,0%

KHI2 = 24.15 / 2 DEGRES DE LIBERTE / 1 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 24.15) = 0.000 / V.TEST = 4.39

2. La répartition par niveau d'étude.

Tableau 2. Répartition par niveau d'étude de la population des ouvriers artisans.

Modalité de formation.		Niveau d'étude			Total
		Primaire	Fondamental	Secondaire	
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	--	6	4	10

	%	--	60,0%	40,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	5	40	13	58
	%	8,6%	69,0%	22,4%	100,0%
Formation professionnelle par apprentissage.	Effectif	4	10	1	15
	%	26,7%	66,7%	6,7%	100,0%
Total	Effectif	9	56	18	83
	%	10,8%	67,5%	21,7%	100,0%

KHI2 = 8.04 / 4 DEGRES DE LIBERTE / 4 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 8.04) = 0.090 / V.TEST = 1.34

3. La répartition par âge.

Tableau 3. Répartition par Age de la population des ouvriers artisans.

Modalité de formation.		AGE			Total
		15-20	20-25	25-30	
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	5	4	1	10
	%	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	38	16	4	58
	%	65,5%	27,6%	6,9%	100,0%
Formation professionnelle par apprentissage.	Effectif	14	1	--	15
	%	93,3%	6,7%	--	100,0%
Total	Effectif	57	21	5	83
	%	68,7%	25,3%	6,0%	100,0%

KHI2 = 6.19 / 4 DEGRES DE LIBERTE / 5 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 6.19) = 0.185 / V.TEST = 0.90

3.La répartition par sexe.

Tableau 3. Répartition par sexe de la population des ouvriers artisans.

Modalité de formation.		Sexe		Total
		Masculin	Féminin	
Formation professionnelle résidentielle	Effectif	7	3	10
	%	70,0%	30,0%	100,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	33	25	58
	%	56,9%	43,1%	100,0%
Formation professionnelle par apprentissage.	Effectif	3	12	15
	%	20,0%	80,0%	100,0%
Total	Effectif	43	40	83
	%	51,8%	48,2%	100,0%

KHI2 = 8.01 / 2 DEGRES DE LIBERTE / 1 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 8.01) = 0.018 / V.TEST = 2.09

Annexe 6.d. Résultats de la confrontation maître - ouvrier artisans.

Tableau 1. Répartition des entreprises selon la branche d'activité.

Modalité de formation des patrons.	Branche d'activité			Total
		Textile	Coiffure	
Formation sur le tas	Effectif	33	11	45
	%	75%	25%	100,0%
Formation professionnelle formelle	Effectif	12	33	44
	%	26,67%	73,330%	100,0%
Total	Effectif	44	45	89
	%	50,56%	49,44%	100,0%

KHI2 = 18.90 / 1 DEGRES DE LIBERTE / 0 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
 PROBA (KHI2 > 18.90) = 0.000 / V.TEST = 4.19

Tableau 2. Répartition par Age des maîtres d'apprentissage et ouvriers artisans.

Age du maître d'apprentissage		Age de l'ouvrier artisan				Total
		15-20	20-25	25-30	Plus de 30	
20-30	Effectif	7	20	3	2	32
	%	21.88	62.50	9.38	6.25	100.00
30-40	Effectif	12	9	8	5	34
	%	35.29	26.47	23.53	14.71	100.00
40 et plus	Effectif	5	7	5	6	23
	%	21.74	30.43	21.74	26.09	100.00
Total	Effectif	24	36	16	13	89
	%	26.97	40.45	17.98	14.61	100.00

KHI2 = 13.16 / 6 DEGRES DE LIBERTE / 4 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
 PROBA (KHI2 > 13.16) = 0.041 / V.TEST = 1.74

Tableau 3. Répartition par Modalité de formation et Genre des maîtres d'apprentissage et ouvriers artisans

Genre du maître d'apprentissage.		Modalité de l'ouvrier artisan.			Total
		Formation sur le tas	Formation publique	Formation privée.	
Masculin	Effectif	45	5	18	68
	%	66.18	7.35	26.47	100.00
Féminin	Effectif	4	3	14	21
	%	19.05	14.29	66.67	100.00
Total	Effectif	49	8	32	89
	%	55.06	8.99	35.96	100.00

KHI2 = 14.54 / 2 DEGRES DE LIBERTE / 1 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
 PROBA (KHI2 > 14.54) = 0.001 / V.TEST = 3.20

Tableau 4. Répartition des ouvriers artisans selon le Genre et la Modalité de formation.

Modalité du maître d'apprentissage		Genre de l'ouvrier artisan.		Total
		Masculin	Féminin	
Formation sur le tas	Effectif	37	8	45

	%	82.22	17.78	100.00
Formation formelle	Effectif	23	21	44
	%	52.27	47.73	100.00
Total	Effectif	60	29	89
	%	67.42	32.58	100.00

KHI2 = 7.77 / 1 DEGRES DE LIBERTE / 0 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 7.77) = 0.005 / V.TEST = 2.56.

Tableau 5. Croisement entre Genre de l'ouvrier artisan et du maître artisan.

Genre du maître d'apprentissage	Genre de l'ouvrier artisan			Total des unités
		Masculin	Féminin	
Masculin	Effectif	59	9	68
	%	86.76	13.24	100,0%
Féminin	Effectif	1	20	
	%	4.76	95.24	100,0%
Total	Effectif	60	29	89
	%	67.42	32.58	100,0%

KHI2 = 45.45 / 1 DEGRES DE LIBERTE / 0 EFFECTIF S THEORIQUES INFERIEURS A 5
PROBA (KHI2 > 45.45) = 0.000 / V.TEST = 6.64

Annexe 7. Résultats de l'analyse factorielle.

-Le « V Test » (2^{ième} colonne) est une mesure statistique du degré de signification de la Modalité de variable retenue pour caractériser l'axe factoriel. En règle générale, on considère qu'une valeur absolue de « V-test » supérieure à deux correspond à une probabilité significative. Plus la valeur test augmente, plus la variable explique mieux l'axe et par conséquent elle s'éloigne des axes des abscisses ou des ordonnées sur le graphique schématisant les axes factoriels.

-Le « Poids » mesure l'Effectif total de la Modalité dans la population choisie.

Annexe 7a. Analyse des résultats auprès des maîtres d'apprentissage.

1- Les axes factoriels.

DESCRIPTION DES AXES FACTORIELS
DESCRIPTION DU FACTEUR 1
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AE_1	-9.10	C6=1	Modalité de formation	74.00	1
AF_1	-9.10	C7=0	Niveau de formation	74.00	2
BK_1	-9.01	C38=0	Raison du valeur du diplôme	65.00	3
BJ_1	-8.98	C37=0	Valeur du diplôme	63.00	4
AD_1	-7.25	C5=1	Niveau d'étude	61.00	5
AC_1	-6.88	C4=1	Branche d'activité	78.00	6
AX_1	-6.51	C25=0	Type exigence	115.00	7
AW_1	-6.51	C24=0	Exigence d'instruction	115.00	8
AL_1	-5.97	C13=0	Sani diplômé	120.00	9
AB_1	-5.92	C3=1	Sexe	127.00	10
AA_3	-5.65	C2=3	Age	46.00	11
AI_4	-5.51	C10=4	Ancienneté patron	64.00	12
BL_3	-5.33	C39=2	Raison du non valeur de diplôme	24.00	13
BC_1	-5.20	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	103.00	14
BL_2	-4.61	C39=1	Raison du non valeur de diplôme	28.00	15
AG_4	-4.48	C8=3	Ancienneté dans l'apprentissage	16.00	16
BB_2	-4.26	C29=1	Raison non emploi des lauréats de la F publique	22.00	17
AG_3	-4.14	C8=2	Ancienneté dans l'apprentissage	31.00	18
BD_2	-3.53	C31=1	Raison non emploi des lauréats de la F privée	22.00	19
AH_5	-2.90	C9=4	Ancienneté ouvrier	17.00	20
AO_1	-2.86	C16=0	Nombre de sorties sur 5a	65.00	21
BF_6	-2.86	C33=5	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	5.00	22
AV_2	-2.66	C23=2	Type incitation	48.00	23
AT_2	-2.46	C21=1	Raison licenciement	38.00	24
AM_3	-2.38	C14=2	Apprentis	11.00	25
BD_4	-2.37	C31=3	Raison non emploi des lauréats de la F privée	58.00	26
BL_4	-2.26	C39=3	Raison du non valeur de diplôme	10.00	27

AH_4	-2.25	C9=3	Ancienneté ouvrier	17.00	28
AZ_1	-2.25	C27=1	Source embauche	28.00	29
AP_1	-2.22	C17=0	Nombre d'entrées cet an	38.00	30
BF_2	-2.09	C33=1	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	8.00	31
AN_1	-2.01	C15=0	Nombre d'entrées sur 5a	45.00	32

Z O N E C E N T R A L E

AT_3	2.27	C21=2	Raison de licenciement	8.00	118
AJ_2	2.43	C11=2	Effectif permanent	78.00	119
BK_3	2.46	C38=2	Raison du valeur du diplôme	19.00	120
BE_2	2.57	C32=1	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	4.00	121
AV_1	2.57	C23=1	Type incitation	67.00	122
AN_2	2.76	C15=1	Nombre d'entrées sur 5a	43.00	123
AM_1	2.84	C14=0	Apprentis	105.00	124
BK_2	2.94	C38=1	Raison du valeur du diplôme	34.00	125
AD_3	3.01	C5=3	Niveau d'étude	30.00	126
AF_4	3.08	C7=3	Niveau de formation	12.00	127
AX_4	3.15	C25=3	Type exigence	21.00	128
BB_4	3.27	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	76.00	129
BH_2	3.37	C35=1	Raison du rôle de l'amine	15.00	130
AI_2	3.41	C10=2	Ancienneté patron	35.00	131
AF_3	3.46	C7=2	Niveau de formation	39.00	132
AH_2	3.54	C9=1	Ancienneté ouvrier	32.00	133
AO_2	3.68	C16=1	Nombre de sorties sur 5a	41.00	134
BC_3	4.11	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	40.00	135
AD_2	4.78	C5=2	Niveau d'étude	64.00	136
AA_1	5.10	C2=1	Age	56.00	137
BD_1	5.31	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	50.00	138
AX_3	5.31	C25=2	Type exigence	12.00	139
AG_1	5.59	C8=0	Ancienneté dans l'apprentissage	45.00	140
AF_2	5.62	C7=1	Niveau de formation	30.00	141
BK_4	5.85	C38=3	Raison du valeur du diplôme	36.00	142
AB_2	5.92	C3=2	Sexe	28.00	143
AL_2	5.97	C13=1	Sani diplômé	35.00	144
AW_2	6.51	C24=1	Exigence d'instruction	40.00	145
AC_2	6.88	C4=2	Branche d'activité	77.00	146
BL_1	8.69	C39=0	Raison du non valeur de diplôme	93.00	147
AE_2	8.84	C6=2	Modalité de formation	65.00	148
BJ_2	8.98	C37=1	Valeur du diplôme	92.00	149

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
BA_1	-7.71	C28=0	Raison emploi des lauréats de la F publique	128.00	1
BC_1	-6.64	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	103.00	2
AJ_2	-6.04	C11=2	Effectif permanant	78.00	3
AU_1	-5.64	C22=0	Raison démission	81.00	4

AP_2	-5.08	C17=1	Nombre d'entrées cet an	74.00	5
AO_1	-5.04	C16=0	Nombre de sorties sur 5a	65.00	6
AL_1	-4.34	C13=0	Sani diplômé	120.00	7
AT_1	-4.31	C21=0	Raison licenciement	91.00	8
BD_4	-4.29	C31=3	Raison non emploi des lauréats de la F privée	58.00	9
AN_1	-4.12	C15=0	Nombre d'entrées sur 5a	45.00	10
BE_1	-3.90	C32=0	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	139.00	11
BB_3	-3.87	C29=2	Raison non emploi des lauréats de la F publique	19.00	12
AN_2	-3.85	C15=1	Nombre d'entrées sur 5a	43.00	13
AZ_1	-3.40	C27=1	Source embauche	28.00	14
BF_3	-3.37	C33=2	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	15.00	15
AA_1	-3.30	C2=1	Age	56.00	16
AK_2	-3.25	C12=1	Nombre sani	61.00	17
BM_1	-3.10	C40=0	Raison d'emploi des apprenti formés dans la même entreprise	52.00	18
AH_2	-2.94	C9=1	Ancienneté ouvrier	32.00	19
AY_2	-2.90	C26=1	Critère embauche	17.00	20
BB_4	-2.72	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	76.00	21
AY_4	-2.54	C26=3	Critère embauche	67.00	22
BD_3	-2.33	C31=2	Raison non emploi des lauréats de la F privée	16.00	23
AI_2	-2.24	C10=2	Ancienneté patron	35.00	24
BF_4	-2.20	C33=3	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	63.00	25
AM_2	-2.20	C14=1	Apprentis	39.00	26
BN_3	-2.06	C41=2	Raison d'emploi des apprentis formés ailleurs	18.00	27
BI_4	-2.02	C36=3	Raison de non rôle de l'amine	73.00	28
AB_1	-2.00	C3=1	Sexe	127.00	29

Z O N E C E N T R A L E

AT_2	2.17	C21=1	Raison licenciement	38.00	113
AU_2	2.18	C22=1	Raison démission	22.00	114
AD_3	2.35	C5=3	Niveau d'étude	30.00	115
BK_2	2.37	C38=1	Raison du valeur du diplôme	34.00	116
AZ_3	2.40	C27=3	Source embauche	58.00	117
AJ_1	2.42	C11=1	Effectif permanant	25.00	118
AP_4	2.49	C17=3	Nombre d'entrées cet an	12.00	119
AV_3	2.60	C23=3	Type incitation	40.00	120
BA_2	2.61	C28=1	Raison emploi des lauréats de la F publique	7.00	121
AU_3	2.63	C22=2	Raison démission	40.00	122
AM_3	2.81	C14=2	Apprentis	11.00	123
BL_4	2.86	C39=3	Raison du non valeur de diplôme	10.00	124
AP_3	3.09	C17=2	Nombre d'entrées cet an	31.00	125
BA_4	3.09	C28=3	Raison emploi des lauréats de la F publique	5.00	126
BN_1	3.12	C41=0	Raison d'emploi des apprentis formés ailleurs	121.00	127
AN_4	3.15	C15=3	Nombre d'entrées sur 5a	14.00	128
BI_2	3.35	C36=1	Raison de non rôle de l'amine	14.00	129
AU_4	3.39	C22=3	Raison démission	12.00	130
AI_4	3.42	C10=4	Ancienneté patron	64.00	131
AO_4	3.44	C16=3	Nombre de sorties sur 5a	10.00	132
BE_3	3.44	C32=2	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	12.00	133
AH_3	3.45	C9=2	Ancienneté ouvrier	15.00	134

AZ_5	3.86	C27=5	Source embauche	4.00	135
BF_1	3.90	C33=0	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	16.00	136
AA_3	4.17	C2=3	Age	46.00	137
AT_4	4.25	C21=3	Raison licenciement	18.00	138
AL_2	4.34	C13=1	Sani diplômé	35.00	139
AK_3	4.46	C12=2	Nombre sani	30.00	140
AY_3	4.47	C26=2	Critère embauche	68.00	141
AX_2	4.47	C25=1	Type exigence	7.00	142
AJ_3	4.51	C11=3	Effectif permanent	52.00	143
AO_5	4.72	C16=4	Nombre de sorties sur 5a	20.00	144
BC_3	5.78	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	40.00	145
AN_5	5.84	C15=4	Nombre d'entrées sur 5a	26.00	146
BA_3	6.21	C28=2	Raison emploi des lauréats de la F publique	15.00	147
BD_1	6.61	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	50.00	148
BB_1	7.71	C29=0	Raison non emploi des lauréats de la F publique	27.00	149

DESCRIPTION DU FACTEUR 3
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
BG_1	-10.50	C34=0	Rôle de l'amine	90.00	1
BH_1	-9.71	C35=0	Raison du rôle de l'amine	100.00	2
BI_4	-8.47	C36=3	Raison de non rôle de l'amine	73.00	3
AX_1	-3.43	C25=0	Type exigence	115.00	4
AW_1	-3.43	C24=0	Exigence d'instruction	115.00	5
AC_2	-3.33	C4=2	Branche d'activité	77.00	6
BN_1	-3.32	C41=0	Raison d'emploi des apprentis formés ailleurs	121.00	7
BM_2	-3.11	C40=1	Raison d'emploi des apprentis formés dans la même entreprise	66.00	8
AA_1	-3.03	C2=1	Age	56.00	9
AT_2	-2.92	C21=1	Raison licenciement	38.00	10
BB_1	-2.89	C29=0	Raison non emploi des lauréats de la F publique	27.00	11
AY_2	-2.84	C26=1	Critère embauche	17.00	12
BI_2	-2.83	C36=1	Raison de non rôle de l'amine	14.00	13
BF_1	-2.67	C33=0	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	16.00	14
AU_1	-2.55	C22=0	Raison démission	81.00	15
AJ_2	-2.45	C11=2	Effectif permanent	78.00	16
AH_2	-2.41	C9=1	Ancienneté ouvrier	32.00	17
BA_3	-2.24	C28=2	Raison emploi des lauréats de la F publique	15.00	18
AD_2	-2.24	C5=2	Niveau d'étude	64.00	19
BA_4	-2.23	C28=3	Raison emploi des lauréats de la F publique	5.00	20
BE_3	-2.16	C32=2	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	12.00	21
AR_3	-2.07	C19=3	Raison acceptation	42.00	22
AI_1	-2.04	C10=1	Ancienneté patron	29.00	23
Z O N E C E N T R A L E					
BB_3	2.07	C29=2	Raison non emploi des lauréats de la F publique	19.00	120
BF_6	2.11	C33=5	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	5.00	121
BN_4	2.12	C41=3	Raison d'emploi des apprentis formés ailleurs	6.00	122

AD_3	2.12	C5=3	Niveau d'étude	30.00	123
BG_3	2.18	C34=2	Rôle de <i>l'amine</i>	9.00	124
AZ_4	2.19	C27=4	Source embauche	5.00	125
BK_3	2.26	C38=2	Raison du valeur du diplôme	19.00	126
AV_2	2.31	C23=2	Type incitation	48.00	127
AX_2	2.42	C25=1	Type exigence	7.00	128
BF_3	2.43	C33=2	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	15.00	129
AT_4	2.46	C21=3	Raison licenciement	18.00	130
AX_4	2.49	C25=3	Type exigence	21.00	131
AF_4	2.53	C7=3	Niveau de formation	12.00	132
BE_1	2.67	C32=0	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	139.00	133
AU_2	2.80	C22=1	Raison démission	22.00	134
BA_1	2.89	C28=0	Raison emploi des lauréats de la F publique	128.00	135
AI_3	2.94	C10=3	Ancienneté patron	27.00	136
AH_5	3.30	C9=4	Ancienneté ouvrier	17.00	137
AC_1	3.33	C4=1	Branche d'activité	78.00	138
AK_3	3.35	C12=2	Nombre des sanis	30.00	139
AW_2	3.43	C24=1	Exigence d'instruction	40.00	140
AA_2	3.53	C2=2	Age	53.00	141
BM_1	3.91	C40=0	Raison d'emploi des apprenti formés dans la même entreprise	52.00	142
BD_5	4.26	C31=4	Raison non emploi des lauréats de la F privée	9.00	143
BH_3	4.48	C35=2	Raison du rôle de <i>l'amine</i>	14.00	144
BB_5	4.83	C29=5	Raison non emploi des lauréats de la F publique	11.00	145
BH_2	4.97	C35=1	Raison du rôle de <i>l'amine</i>	15.00	146
BH_4	5.07	C35=3	Raison du rôle de <i>l'amine</i>	26.00	147
BG_2	9.72	C34=1	Rôle de <i>l'amine</i>	56.00	148
BI_1	10.50	C36=0	Raison de non rôle de <i>l'amine</i>	65.00	149

2- Description des classes :

- La première colonne est déjà notée auparavant. Dans la deuxième colonne présente « Proba » : le degré de probabilité d'erreur associé à la valeur test.

- La troisième colonne (CLA/MOD) est une mesure de la spécificité de la classe. Par exemple, dans le cas présent, il signifie le pourcentage des individus ayant une Modalité quelconque appartenant à la classe désignée.

-La colonne (MOD/CLA) est une mesure d'homogénéité de la classe. Il signifie le pourcentage des membres de la classe ayant la Modalité désignée.

-La colonne « global » présente la fréquence de la Modalité de réponse à la variable dans l'ensemble de la population (en%).

-La sixième et la septième colonne contiennent respectivement la Modalité de réponse à la variable (Cx=0,1,2,3...) et le nome de la variable x.

CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES

DE Coupure 'c' de l'arbre en 5 classes

CLASSE 1 / 5

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
				38.06	CLASSE 1 / 5		cc1c	59
6.71	0.000	72.41	71.19	37.42	C31=3	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_4	58
5.61	0.000	65.08	69.49	40.65	C33=3	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_4	63
4.55	0.000	56.58	72.88	49.03	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_4	76
4.49	0.000	50.49	88.14	66.45	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_1	103
4.11	0.000	64.44	49.15	29.03	C15=0	Nombre d'entrées sur 5a	AN_1	45
3.95	0.000	56.92	62.71	41.94	C16=0	Nombre de sorties sur 5a	AO_1	65
3.44	0.000	52.70	66.10	47.74	C7=0	Niveau de formation	AF_1	74
3.44	0.000	52.70	66.10	47.74	C6=1	Modalité de formation	AE_1	74
3.44	0.000	46.09	89.83	74.19	C24=0	Exigence d'instruction	AW_1	115
3.44	0.000	46.09	89.83	74.19	C25=0	Type exigence	AX_1	115
3.10	0.001	51.35	64.41	47.74	C17=1	Nombre d'entrées cet an	AP_2	74
2.93	0.002	50.00	66.10	50.32	C4=1	Branche d'activité	AC_1	78
2.89	0.002	58.97	38.98	25.16	C14=1	Apprentis	AM_2	39
2.79	0.003	44.17	89.83	77.42	C13=0	Sani diplômé	AL_1	120
2.69	0.004	41.73	98.31	89.68	C32=0	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	BE_1	139
2.63	0.004	42.97	93.22	82.58	C28=0	Raison emploi des lauréats de la F publique	BA_1	128
2.53	0.006	50.79	54.24	40.65	C37=0	valeur du diplôme	BJ_1	63
2.48	0.007	60.71	28.81	18.06	C27=1	Source embauche	AZ_1	28
2.42	0.008	62.50	25.42	15.48	C39=2	Raison du non valeur de diplôme	BL_3	24
2.33	0.010	58.06	30.51	20.00	C8=2	Ancienneté dans l'apprentissage	AG_3	31
-2.46	0.007	0.00	0.00	6.45	C16=3	Nombre de sorties sur 5a	AO_4	10
-2.47	0.007	22.92	18.64	30.97	C33=4	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_5	48
-2.53	0.006	29.35	45.76	59.35	C37=1	Valeur du diplôme	BJ_2	92
-2.63	0.004	14.81	6.78	17.42	C29=0	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_1	27
-2.69	0.004	6.25	1.69	10.32	C33=0	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_1	16
-2.79	0.003	24.62	27.12	41.94	C6=2	Modalité de formation	AE_2	65
-2.79	0.003	17.14	10.17	22.58	C13=1	Sani diplômé	AL_2	35
-2.82	0.002	0.00	0.00	7.74	C7=3	Niveau de formation	AF_4	12

-2.82	0.002	0.00	0.00	7.74	C25=2	Type exigence	AX_3	12
-2.82	0.002	25.00	28.81	43.87	C26=2	Critère embauche	AY_3	68
-2.85	0.002	20.00	15.25	29.03	C8=0	Ancienneté dans l'apprentissage	AG_1	45
-2.93	0.002	25.97	33.90	49.68	C4=2	Branche d'activité	AC_2	77
-2.98	0.001	29.52	52.54	67.74	C14=0	Apprentis	AM_1	105
-3.19	0.001	15.79	10.17	24.52	C17=0	Nombre d'entrées cet an	AP_1	38
-3.23	0.001	24.32	30.51	47.74	C9=0	Ancienneté ouvrier	AH_1	74
-3.44	0.000	15.00	10.17	25.81	C24=1	Exigence d'instruction	AW_2	40
-3.87	0.000	12.50	8.47	25.81	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_3	40
-4.66	0.000	12.00	10.17	32.26	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_1	50
-4.66	0.000	0.00	0.00	16.13	C11=1	Effectif permanant	AJ_1	25

CLASSE 2 / 5

V.TEST	PROBA	----	POURCENTAGES	----	MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/	MOD/	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
		MOD	CLA					
				12.90	CLASSE 2 / 5		cc2c	20
6.19	0.000	63.64	70.00	14.19	C29=1	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_2	22
5.63	0.000	59.09	65.00	14.19	C31=1	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_2	22
3.99	0.000	26.15	85.00	41.94	C38=0	Raison du valeur du diplôme	BK_1	65
3.98	0.000	24.32	90.00	47.74	C9=0	Ancienneté ouvrier	AH_1	74
3.30	0.000	28.26	65.00	29.68	C2=3	Age	AA_3	46
3.10	0.001	62.50	25.00	5.16	C33=1	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_2	8
3.10	0.001	23.81	75.00	40.65	C37=0	valeur du diplôme	BJ_1	63
3.05	0.001	43.75	35.00	10.32	C8=3	Ancienneté dans l'apprentissage	AG_4	16
3.03	0.001	23.44	75.00	41.29	C10=4	Ancienneté patron	AI_4	64
2.91	0.002	21.62	80.00	47.74	C6=1	Modalité de formation	AE_1	74
2.91	0.002	21.62	80.00	47.74	C7=0	Niveau de formation	AF_1	74
2.73	0.003	22.95	70.00	39.35	C5=1	Niveau d'étude	AD_1	61
2.66	0.004	25.00	60.00	30.97	C33=4	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_5	48
2.65	0.004	16.67	100.00	77.42	C13=0	Sani diplômé	AL_1	120
2.56	0.005	32.00	40.00	16.13	C11=1	Effectif permanant	AJ_1	25
2.47	0.007	18.89	85.00	58.06	C34=0	Rôle de l'amine	BG_1	90
2.46	0.007	20.55	75.00	47.10	C36=3	Raison de non rôle de l'amine	BI_4	73
2.44	0.007	18.00	90.00	64.52	C35=0	Raison du rôle de l'amine	BH_1	100
2.44	0.007	26.32	50.00	24.52	C17=0	Nombre d'entrées cet an	AP_1	38
-2.46	0.007	0.00	0.00	20.65	C9=1	Ancienneté ouvrier	AH_2	32
-2.47	0.007	4.62	15.00	41.94	C36=0	Raison de non rôle de l'amine	BI_1	65
-2.50	0.006	3.57	10.00	36.13	C34=1	Rôle de l'amine	BG_2	56
-2.65	0.004	0.00	0.00	22.58	C13=1	Sani diplômé	AL_2	35
-2.71	0.003	0.00	0.00	23.23	C38=3	Raison du valeur du diplôme	BK_4	36
-3.03	0.001	3.08	10.00	41.94	C6=2	Modalité de formation	AE_2	65
-3.10	0.001	5.43	25.00	59.35	C37=1	Valeur du diplôme	BJ_2	92
-3.53	0.000	1.59	5.00	40.65	C33=3	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_4	63
-3.68	0.000	2.63	10.00	49.03	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_4	76
-4.19	0.000	3.23	15.00	60.00	C39=0	Raison du non valeur de diplôme	BL_1	93

CLASSE 3 / 5

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES			IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES			
				14.19	CLASSE 3 / 5			cc3c	22
5.25	0.000	63.16	54.55	12.26	C29=2	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_3	19	
4.47	0.000	29.69	86.36	41.29	C12=0	Nombre sani	AK_1	64	
4.20	0.000	60.00	40.91	9.68	C33=2	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_3	15	
4.03	0.000	56.25	40.91	10.32	C31=2	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_3	16	
3.71	0.000	63.64	31.82	7.10	C29=5	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_5	11	
3.46	0.000	66.67	27.27	5.81	C31=4	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_5	9	
3.16	0.001	20.39	95.45	66.45	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_1	103	
3.14	0.001	30.23	59.09	27.74	C15=1	Nombre d'entrées sur 5a	AN_2	43	
3.08	0.001	31.58	54.55	24.52	C17=0	Nombre d'entrées cet an	AP_1	38	
2.92	0.002	24.62	72.73	41.94	C36=0	Raison de non rôle de l'amine	BI_1	65	
2.84	0.002	36.00	40.91	16.13	C11=1	Effectif permanent	AJ_1	25	
2.50	0.006	26.67	54.55	29.03	C8=0	Ancienneté dans l'apprentissage	AG_1	45	
2.44	0.007	36.84	31.82	12.26	C38=2	Raison du valeur du diplôme	BK_3	19	
2.37	0.009	40.00	27.27	9.68	C35=1	Raison du rôle de l'amine	BH_2	15	
2.33	0.010	30.00	40.91	19.35	C5=3	Niveau d'étude	AD_3	30	
-2.35	0.009	5.17	13.64	37.42	C31=3	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_4	58	
-2.40	0.008	2.50	4.55	25.81	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_3	40	
-2.52	0.006	0.00	0.00	19.35	C12=2	Nombre sani	AK_3	30	
-2.54	0.006	3.85	9.09	33.55	C11=3	Effectif permanent	AJ_3	52	
-2.54	0.005	4.92	13.64	39.35	C12=1	Nombre sani	AK_2	61	
-2.73	0.003	4.69	13.64	41.29	C10=4	Ancienneté patron	AI_4	64	
-2.84	0.002	5.41	18.18	47.74	C7=0	Niveau de formation	AF_1	74	
-2.84	0.002	5.41	18.18	47.74	C6=1	Modalité de formation	AE_1	74	
-2.92	0.002	6.67	27.27	58.06	C34=0	Rôle de l'amine	BG_1	90	
-3.04	0.001	2.00	4.55	32.26	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_1	50	
-3.22	0.001	3.17	9.09	40.65	C33=3	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_4	63	
-3.30	0.000	4.11	13.64	47.10	C36=3	Raison de non rôle de l'amine	BI_4	73	
-4.61	0.000	1.32	4.55	49.03	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_4	76	

CLASSE 4 / 5

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES			IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES			
				13.55	CLASSE 4 / 5			cc4c	21
6.94	0.000	62.96	80.95	17.42	C29=0	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_1	27	
6.13	0.000	80.00	57.14	9.68	C28=2	Raison emploi des lauréats de la F publique	BA_3	15	
4.96	0.000	50.00	61.90	16.77	C15=4	Nombre d'entrées sur 5a	AN_5	26	
4.12	0.000	50.00	47.62	12.90	C16=4	Nombre de sorties sur 5a	AO_5	20	
4.06	0.000	35.00	66.67	25.81	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_3	40	
4.02	0.000	100.00	23.81	3.23	C28=3	Raison emploi des lauréats de la F publique	BA_4	5	
3.75	0.000	30.00	71.43	32.26	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_1	50	
3.60	0.000	58.33	33.33	7.74	C32=2	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	BE_3	12	
2.94	0.002	43.75	33.33	10.32	C33=0	Raison non emploi des lauréats de la F par apprentissage	BF_1	16	
2.69	0.004	17.36	100.00	78.06	C41=0	Raison d'emploi des apprentis formés ailleurs	BN_1	121	
2.47	0.007	57.14	19.05	4.52	C25=1	Type exigence	AX_2	7	

2.41	0.008	75.00	14.29	2.58	C27=5	Source embauche	AZ_5	4
-2.94	0.002	10.07	66.67	89.68	C32=0	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	BE_1	139
-3.03	0.001	1.92	4.76	33.55	C40=0	Raison d'emploi des apprentis formés dans la même entreprise	BM_1	52
-3.85	0.000	2.63	9.52	49.03	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_4	76
-4.09	0.000	4.85	23.81	66.45	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_1	103
-6.94	0.000	3.13	19.05	82.58	C28=0	Raison emploi des lauréats de la F publique	BA_1	128

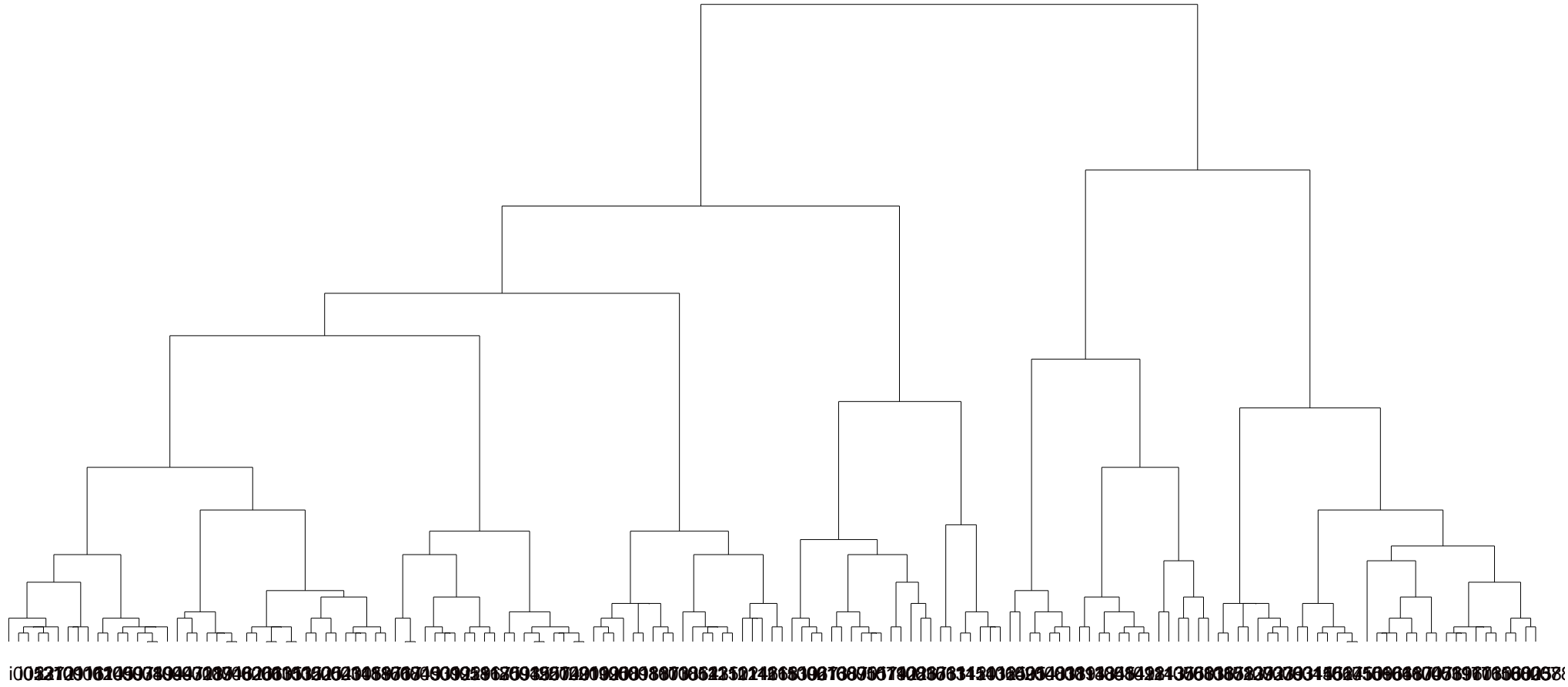
CLASSE 5 / 5

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				21.29	CLASSE 5 / 5		cc5c	33
6.10	0.000	52.00	78.79	32.26	C31=0	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_1	50
5.90	0.000	40.26	93.94	49.68	C4=2	Branche d'activité	AC_2	77
5.73	0.000	60.00	63.64	22.58	C13=1	Sani diplômé	AL_2	35
5.10	0.000	52.50	63.64	25.81	C24=1	Exigence d'instruction	AW_2	40
4.59	0.000	36.84	84.85	49.03	C29=4	Raison non emploi des lauréats de la F publique	BB_4	76
4.26	0.000	47.50	57.58	25.81	C30=2	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_3	40
4.19	0.000	55.56	45.45	17.42	C15=2	Nombre d'entrées sur 5a	AN_3	27
3.91	0.000	75.00	27.27	7.74	C25=2	Type exigence	AX_3	12
3.67	0.000	31.18	87.88	60.00	C39=0	Raison du non valeur de diplôme	BL_1	93
3.60	0.000	50.00	42.42	18.06	C3=2	Sexe	AB_2	28
3.30	0.000	30.43	84.85	59.35	C37=1	valeur du diplôme	BJ_2	92
3.04	0.001	33.85	66.67	41.94	C6=2	Modalité de formation	AE_2	65
2.92	0.002	100.00	12.12	2.58	C32=1	Raison emploi des lauréats de la F par apprentissage	BE_2	4
2.89	0.002	43.33	39.39	19.35	C7=1	Niveau de formation	AF_2	30
2.76	0.003	41.94	39.39	20.00	C17=2	Nombre d'entrées cet an	AP_3	31
2.70	0.003	47.62	30.30	13.55	C25=3	Type exigence	AX_4	21
2.61	0.004	38.89	42.42	23.23	C38=3	Raison du valeur du diplôme	BK_4	36
2.59	0.005	32.79	60.61	39.35	C12=1	Nombre sani	AK_2	61
2.50	0.006	47.37	27.27	12.26	C16=2	Nombre de sorties sur 5a	AO_3	19
2.49	0.006	36.59	45.45	26.45	C16=1	Nombre de sorties sur 5a	AO_2	41
2.47	0.007	60.00	18.18	6.45	C16=3	Nombre de sorties sur 5a	AO_4	10
-2.50	0.006	10.94	21.21	41.29	C12=0	Nombre sani	AK_1	64
-2.53	0.006	0.00	0.00	12.90	C16=4	Nombre de sorties sur 5a	AO_5	20
-2.89	0.002	8.62	15.15	37.42	C31=3	Raison non emploi des lauréats de la F privée	BD_4	58
-2.90	0.002	0.00	0.00	15.48	C39=2	Raison du non valeur de diplôme	BL_3	24
-3.25	0.001	0.00	0.00	18.06	C27=1	Source embauche	AZ_1	28
-3.30	0.000	7.94	15.15	40.65	C37=0	Valeur du diplôme	BJ_1	63
-3.32	0.000	9.46	21.21	47.74	C6=1	Modalité de formation	AE_1	74
-3.32	0.000	9.46	21.21	47.74	C7=0	Niveau de formation	AF_1	74
-3.46	0.000	7.69	15.15	41.94	C38=0	Raison du valeur du diplôme	BK_1	65
-3.57	0.000	4.17	6.06	30.97	C23=2	Type incitation	AV_2	48
-3.60	0.000	14.96	57.58	81.94	C3=1	Sexe	AB_1	127
-3.92	0.000	2.22	3.03	29.03	C15=0	Nombre d'entrées sur 5a	AN_1	45
-4.39	0.000	4.62	9.09	41.94	C16=0	Nombre de sorties sur 5a	AO_1	65
-5.10	0.000	10.43	36.36	74.19	C25=0	Type exigence	AX_1	115
-5.10	0.000	10.43	36.36	74.19	C24=0	Exigence d'instruction	AW_1	115
-5.73	0.000	10.00	36.36	77.42	C13=0	Sani diplômé	AL_1	120

-5.89	0.000	6.80	21.21	66.45	C30=0	Raison emploi des lauréats de la F privée	BC_1	103
-5.90	0.000	2.56	6.06	50.32	C4=1	Branche d'activité	AC_1	78

3- L'arbre hiérarchique.

Classification hierarchique directe



Annexe 7.b analyse des résultats auprès des ouvriers artisans.

1-Les axes factoriels.

DESCRIPTION DES AXES FACTORIELS
DESCRIPTION DU FACTEUR 1
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AE_1	-11.08	C6=1	Modalité de formation	67.00	1
AF_1	-10.58	C7=0	Niveau de qualification	71.00	2
AV_1	-9.85	C23=0	Type d'utilité	77.00	3
AU_1	-9.64	C22=0	Formation utile	79.00	4
AT_2	-7.41	C21=2	Raison de choix de la formation	42.00	5
AJ_1	-4.95	C11=1	Nombre de frères et sœurs	54.00	6
AG_4	-4.68	C8=4	Raison de quitter l'école	51.00	7
AI_2	-4.09	C10=2	Nombre de ménage	74.00	8
AP_2	-3.79	C17=1	Nombre des actifs	64.00	9
AB_1	-3.72	C3=1	Sexe	96.00	10
AO_1	-3.69	C16=0	Nombre des personnes en bac	84.00	11
BB_2	-3.66	C29=1	Durée de congé annuel	67.00	12
AZ_1	-3.62	C27=0	Repos quotidien	43.00	13
AS_1	-3.38	C20=1	Source d'information	134.00	14
AN_1	-3.33	C15=0	Nombre secondaire	65.00	15
AX_1	-2.73	C25=0	Existence de relation familiale	101.00	16
AY_1	-2.73	C26=0	Type de relation familiale	101.00	17
AD_1	-2.72	C5=1	Niveau d'étude	34.00	18
AW_1	-2.66	C24=0	Raison de non utilité de la formation	140.00	19
BF_3	-2.08	C33=2	Type de problème	20.00	20
Z O N E C E N T R A L E					
AR_4	2.07	C19=4	Raison du choix du métier	4.00	88
AJ_2	2.19	C11=2	Nombre de frères et sœurs	78.00	89
AW_2	2.21	C24=1	Raison de non utilité de la formation	8.00	90
AE_2	2.48	C6=2	Modalité de formation	10.00	91
AM_3	2.51	C14=2	Nombre du fondamental	30.00	92
BB_3	2.56	C29=2	Durée de congé annuel	53.00	93
AD_3	2.60	C5=3	Niveau d'étude	25.00	94
AX_2	2.73	C25=1	Existence de relation familiale	49.00	95
AO_3	3.21	C16=2	Nombre des personnes en bac	15.00	96
AV_2	3.27	C23=1	Type d'utilité	14.00	97
AY_2	3.28	C26=1	Type de relation familiale	44.00	98
AV_4	3.35	C23=3	Type d'utilité	9.00	99

AS_2	3.38	C20=2	Source d'information	16.00	100
AT_1	3.43	C21=1	Raison de choix de la formation	12.00	101
AZ_2	3.62	C27=1	Repos quotidien	107.00	102
AN_2	3.71	C15=1	Nombre secondaire	65.00	103
AB_2	3.72	C3=2	Sexe	54.00	104
AJ_3	3.94	C11=3	Nombre de frères et sœurs	18.00	105
AT_3	4.01	C21=3	Raison de choix de la formation	60.00	106
AE_4	4.03	C6=4	Modalité de formation	15.00	107
AP_4	4.67	C17=3	Nombre des actifs	42.00	108
AI_3	4.76	C10=3	Nombre de ménage	69.00	109
AG_3	4.83	C8=3	Raison de quitter l'école	65.00	110
AV_3	6.74	C23=2	Type d'utilité	50.00	111
AE_3	7.55	C6=3	Modalité de formation	58.00	112
AU_2	9.64	C22=1	Formation utile	71.00	113
AF_2	9.96	C7=1	niveau de qualification	75.00	114

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AI_2	-6.82	C10=2	Nombre de ménage	74.00	1
AD_2	-6.67	C5=2	Niveau d'étude	91.00	2
AP_2	-5.54	C17=1	Nombre des actifs	64.00	3
BF_1	-5.27	C33=0	Type de problème	69.00	4
AJ_1	-5.24	C11=1	Nombre de frères et sœurs	54.00	5
AU_2	-5.07	C22=1	Formation utile	71.00	6
AQ_2	-4.39	C18=1	Nombre des chômeurs	73.00	7
BG_1	-4.32	C34=0	Recours en cas de problème	67.00	8
BD_3	-4.19	C31=3	Montant de revenu par mois	54.00	9
AF_2	-4.16	C7=1	Niveau de qualification	75.00	10
AO_1	-4.05	C16=0	Nombre des personnes en bac	84.00	11
AY_1	-3.94	C26=0	Type de relation familiale	101.00	12
AX_1	-3.94	C25=0	Existence de relation familiale	101.00	13
AK_2	-3.55	C12=1	Nombre des sans niveau	37.00	14
AT_3	-3.51	C21=3	Raison de choix de la formation	60.00	15
AE_3	-3.41	C6=3	Modalité de formation	58.00	16
AV_3	-3.40	C23=2	Type d'utilité	50.00	17
AW_1	-3.19	C24=0	Raison de non utilité de la formation	140.00	18
AL_1	-3.18	C13=0	Nombre des primaire	23.00	19
BA_2	-3.16	C28=1	Congé annuel	120.00	20
AZ_1	-2.72	C27=0	Repos quotidien	43.00	21
AA_1	-2.55	C2=1	Age	24.00	22
AH_5	-2.19	C9=6	Profession du père	66.00	23
AV_2	-2.07	C23=1	Type d'utilité	14.00	24
BB_2	-2.03	C29=1	Durée de congé annuel	67.00	25
Z O N E C E N T R A L E					
BD_2	2.44	C31=2	montant de salaire par mois	18.00	87

BF_4	2.47	C33=3	Type de problème	5.00	88
AW_2	2.62	C24=1	Raison de non utilité de la formation	8.00	89
AZ_2	2.72	C27=1	Repos quotidien	107.00	90
BB_1	3.16	C29=0	Durée de congé annuel	30.00	91
BA_1	3.16	C28=0	Congé annuel	30.00	92
BG_3	3.19	C34=2	Recours en cas de problème	9.00	93
AT_4	3.29	C21=4	Raison de choix de la formation	24.00	94
AD_3	3.33	C5=3	Niveau d'étude	25.00	95
AK_4	3.38	C12=3	Nombre des sans niveau	46.00	96
AE_1	3.59	C6=1	Modalité de formation	67.00	97
AL_4	3.76	C13=3	Nombre des primaire	13.00	98
BF_2	3.88	C33=1	Type de problème	56.00	99
BG_2	3.93	C34=1	Recours en cas de problème	15.00	100
AX_2	3.94	C25=1	Existence de relation familiale	49.00	101
AN_3	3.95	C15=2	Nombre secondaire	20.00	102
AF_1	3.99	C7=0	Niveau de qualification	71.00	103
AY_2	4.20	C26=1	Type de relation familiale	44.00	104
AH_4	4.42	C9=5	Profession du père	8.00	105
AO_3	4.48	C16=2	Nombre des personnes en bac	15.00	106
AV_1	4.78	C23=0	Type d'utilité	77.00	107
AD_1	4.82	C5=1	Niveau d'étude	34.00	108
AA_4	4.87	C2=4	Age	24.00	109
AU_1	5.07	C22=0	Formation utile	79.00	110
AP_4	5.19	C17=3	Nombre des actifs	42.00	111
AJ_3	5.71	C11=3	Nombre de frères et sœurs	18.00	112
AQ_4	6.79	C18=3	Nombre des chômeurs	29.00	113
AI_3	6.88	C10=3	Nombre de ménage	69.00	114

DESCRIPTION DU FACTEUR 3
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
BG_1	-7.08	C34=0	Recours en cas de problème	67.00	1
BF_1	-6.88	C33=0	Type de problèmes	69.00	2
BA_1	-6.41	C28=0	Congé annuel	30.00	3
BB_1	-6.41	C29=0	Durée de congé annuel	30.00	4
AM_3	-4.98	C14=2	Nombre du fondamental	30.00	5
AP_4	-3.86	C17=3	Nombre des actifs	42.00	6
AC_1	-3.58	C4=1	Branche d'activité	75.00	7
AV_4	-3.34	C23=3	Type d'utilité	9.00	8
AH_6	-3.33	C9=8	Profession du père	9.00	9
AY_1	-3.30	C26=0	Type de relation familiale	101.00	10
AX_1	-3.30	C25=0	Existence de relation familiale	101.00	11
AK_1	-3.11	C12=0	Nombre des sans niveau	10.00	12
AG_3	-3.03	C8=3	Raison de quitter l'école	65.00	13
AD_1	-2.88	C5=1	Niveau d'étude	34.00	14
AK_3	-2.58	C12=2	Nombre des sans niveau	57.00	15
BC_1	-2.46	C30=1	Moyen de rémunération	84.00	16
AH_2	-2.32	C9=2	Profession du père	33.00	17

AS_2	-2.29	C20=2	Source d'information	16.00	18
AE_4	-2.20	C6=4	Modalité de formation	15.00	19
AL_3	-2.02	C13=2	Nombre des primaire	45.00	20

Z O N E C E N T R A L E					

AV_3	2.13	C23=2	Type d'utilité	50.00	94
BF_3	2.14	C33=2	Type de problème	20.00	95
AD_3	2.25	C5=3	Niveau d'étude	25.00	96
AN_1	2.27	C15=0	Nombre secondaire	65.00	97
AS_1	2.29	C20=1	Source d'information	134.00	98
AH_1	2.34	C9=1	Profession du père	15.00	99
BC_2	2.46	C30=2	Moyen de rémunération	66.00	100
AH_3	2.56	C9=4	Profession du père	19.00	101
AO_3	2.66	C16=2	Nombre des personnes en bac	15.00	102
AK_2	2.71	C12=1	Nombre des sans niveau	37.00	103
AP_3	2.83	C17=2	Nombre des actifs	43.00	104
AG_1	2.91	C8=1	Raison de quitter l'école	22.00	105
AL_2	3.27	C13=1	Nombre des primaire	69.00	106
AX_2	3.30	C25=1	Existence de relation familiale	49.00	107
AC_2	3.58	C4=2	Branche d'activité	75.00	108
AY_2	3.88	C26=1	Type de relation familiale	44.00	109
BG_2	4.21	C34=1	Recours en cas de problème	15.00	110
BG_4	4.52	C34=3	Recours en cas de problème	59.00	111
BB_2	4.69	C29=1	Durée de congé annuel	67.00	112
BF_2	6.09	C33=1	Type de problème	56.00	113
BA_2	6.41	C28=1	Congé annuel	120.00	114

2- La description des classes.

DESCRIPTION DE LA Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CARACTERISATION DES CLASSES PAR LES MODALITES
 CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES
 DE Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CLASSE 1 / 4

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				21.33	CLASSE 1 / 4		bb1b	32
6.68	0.000	72.41	65.63	19.33	C18=3	Nombre des chômeurs	AQ_4	29
5.75	0.000	42.03	90.63	46.00	C10=3	Nombre de ménage	AI_3	69
4.80	0.000	72.22	40.63	12.00	C11=3	Nombre de frères et sœurs	AJ_3	18
4.20	0.000	58.33	43.75	16.00	C2=4	Age	AA_4	24
3.79	0.000	66.67	31.25	10.00	C16=2	Nombre des personnes en bac	AQ_3	15
3.79	0.000	66.67	31.25	10.00	C34=1	Recours en cas de problème	BG_2	15
3.78	0.000	87.50	21.88	5.33	C9=5	Profession du père	AH_4	8
3.66	0.000	69.23	28.13	8.67	C13=3	Nombre des primaire	AL_4	13
3.65	0.000	42.86	56.25	28.00	C17=3	Nombre des actifs	AP_4	42
3.57	0.000	52.00	40.63	16.67	C5=3	Niveau d'étude	AD_3	25
3.43	0.000	40.91	56.25	29.33	C26=1	Type de relation familiale	AY_2	44
3.07	0.001	35.71	62.50	37.33	C33=1	Type de problème	BF_2	56
2.93	0.002	36.73	56.25	32.67	C25=1	Existence de relation familiale	AX_2	49
2.90	0.002	43.33	40.63	20.00	C28=0	Congé annuel	BA_1	30
2.90	0.002	43.33	40.63	20.00	C29=0	Durée de congé annuel	BB_1	30
2.81	0.002	36.96	53.13	30.67	C12=3	Nombre des sans niveau	AK_4	46
2.76	0.003	45.83	34.38	16.00	C21=4	Raison de choix de la formation	AT_4	24
2.66	0.004	27.10	90.63	71.33	C27=1	Repos quotidien	AZ_2	107
-2.47	0.007	18.57	81.25	93.33	C24=0	Raison de non utilité de la formation	AW_1	140
-2.60	0.005	9.26	15.63	36.00	C31=3	Montant de salaire par mois	BD_3	54
-2.66	0.004	6.98	9.38	28.67	C27=0	Repos quotidien	AZ_1	43
-2.79	0.003	10.45	21.88	44.67	C34=0	Recours en cas de problème	BG_1	67
-2.90	0.002	15.83	59.38	80.00	C28=1	Congé annuel	BA_2	120
-2.93	0.002	13.86	43.75	67.33	C26=0	Type de relation familiale	AY_1	101
-2.93	0.002	13.86	43.75	67.33	C25=0	Existence de relation familiale	AX_1	101
-2.98	0.001	11.90	31.25	56.00	C16=0	Nombre des personnes en bac	AQ_1	84
-3.07	0.001	7.41	12.50	36.00	C11=1	Nombre de frères et sœurs	AJ_1	54
-3.42	0.000	7.81	15.63	42.67	C17=1	Nombre des actifs	AP_2	64
-3.83	0.000	7.25	15.63	46.00	C33=0	Type de problème	BF_1	69
-4.16	0.000	6.85	15.63	48.67	C18=1	Nombre des chômeurs	AQ_2	73
-4.86	0.000	7.69	21.88	60.67	C5=2	Niveau d'étude	AD_2	91
-5.16	0.000	4.05	9.38	49.33	C10=2	Nombre de ménage	AI_2	74

CLASSE 2 / 4

V.TEST	PROBA	POURCENTAGES			MODALITES		IDEN	POIDS
--------	-------	--------------	--	--	-----------	--	------	-------

CLA/MOD MOD/CLA GLOBAL				CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES			
				34.00	CLASSE 2 / 4		bb2b	51
10.54	0.000	76.12	100.00	44.67	C6=1	Modalité de formation	AE_1	67
10.04	0.000	71.83	100.00	47.33	C7=0	Niveau de qualification	AF_1	71
9.33	0.000	66.23	100.00	51.33	C23=0	Type d'utilité	AV_1	77
9.10	0.000	64.56	100.00	52.67	C22=0	Formation utile	AU_1	79
6.16	0.000	73.81	60.78	28.00	C21=2	Raison de choix de la formation	AT_2	42
3.73	0.000	50.75	66.67	44.67	C29=1	Durée de congé annuel	BB_2	67
3.66	0.000	54.90	54.90	34.00	C8=4	Raison de quitter l'école	AG_4	51
3.61	0.000	53.70	56.86	36.00	C11=1	Nombre de frères et sœurs	AJ_1	54
3.60	0.000	48.65	70.59	49.33	C10=2	Nombre de ménage	AI_2	74
3.15	0.001	38.06	100.00	89.33	C20=1	Source d'information	AS_1	134
2.92	0.002	47.69	60.78	43.33	C15=0	Nombre secondaire	AN_1	65
2.79	0.003	44.05	72.55	56.00	C16=0	Nombre des personnes en bac	AO_1	84
2.69	0.004	46.88	58.82	42.67	C17=1	Nombre des actifs	AP_2	64
2.59	0.005	51.16	43.14	28.67	C27=0	Repos quotidien	AZ_1	43
-2.44	0.007	13.79	7.84	19.33	C18=3	Nombre des chômeurs	AQ_4	29
-2.55	0.005	0.00	0.00	8.00	C21=1	Raison de choix de la formation	AT_1	12
-2.59	0.005	27.10	56.86	71.33	C27=1	Repos quotidien	AZ_2	107
-2.67	0.004	21.54	27.45	43.33	C15=1	Nombre secondaire	AN_2	65
-2.83	0.002	20.00	23.53	40.00	C21=3	Raison de choix de la formation	AT_3	60
-2.86	0.002	0.00	0.00	9.33	C23=1	Type d'utilité	AV_2	14
-2.92	0.002	15.91	13.73	29.33	C26=1	Type de relation familiale	AY_2	44
-2.99	0.001	8.00	3.92	16.67	C5=3	Niveau d'étude	AD_3	25
-3.01	0.001	0.00	0.00	10.00	C6=4	Modalité de formation	AE_4	15
-3.15	0.001	0.00	0.00	10.67	C20=2	Source d'information	AS_2	16
-3.42	0.000	0.00	0.00	12.00	C11=3	Nombre de frères et sœurs	AJ_3	18
-3.55	0.000	11.90	9.80	28.00	C17=3	Nombre des actifs	AP_4	42
-3.77	0.000	16.92	21.57	43.33	C8=3	Raison de quitter l'école	AG_3	65
-4.23	0.000	15.94	21.57	46.00	C10=3	Nombre de ménage	AI_3	69
-6.92	0.000	0.00	0.00	33.33	C23=2	Type d'utilité	AV_3	50
-7.73	0.000	0.00	0.00	38.67	C6=3	Modalité de formation	AE_3	58
-9.10	0.000	0.00	0.00	47.33	C22=1	Formation utile	AU_2	71
-9.56	0.000	0.00	0.00	50.00	C7=1	niveau de qualification	AF_2	75

CLASSE 3 / 4

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES			
				10.67	CLASSE 3 / 4		bb3b	16
6.86	0.000	91.67	68.75	8.00	C21=1	Raison de choix de la formation	AT_1	12
4.25	0.000	53.33	50.00	10.00	C6=4	Modalité de formation	AE_4	15
3.74	0.000	60.00	37.50	6.67	C6=2	Modalité de formation	AE_2	10
3.65	0.000	20.00	93.75	50.00	C7=1	Niveau de qualification	AF_2	75
3.17	0.001	22.64	75.00	35.33	C29=2	Durée de congé annuel	BB_3	53
3.10	0.001	22.22	75.00	36.00	C3=2	Sexe	AB_2	54
3.00	0.001	20.00	81.25	43.33	C8=3	Raison de quitter l'école	AG_3	65
2.61	0.005	22.22	62.50	30.00	C13=2	Nombre des primaire	AL_3	45

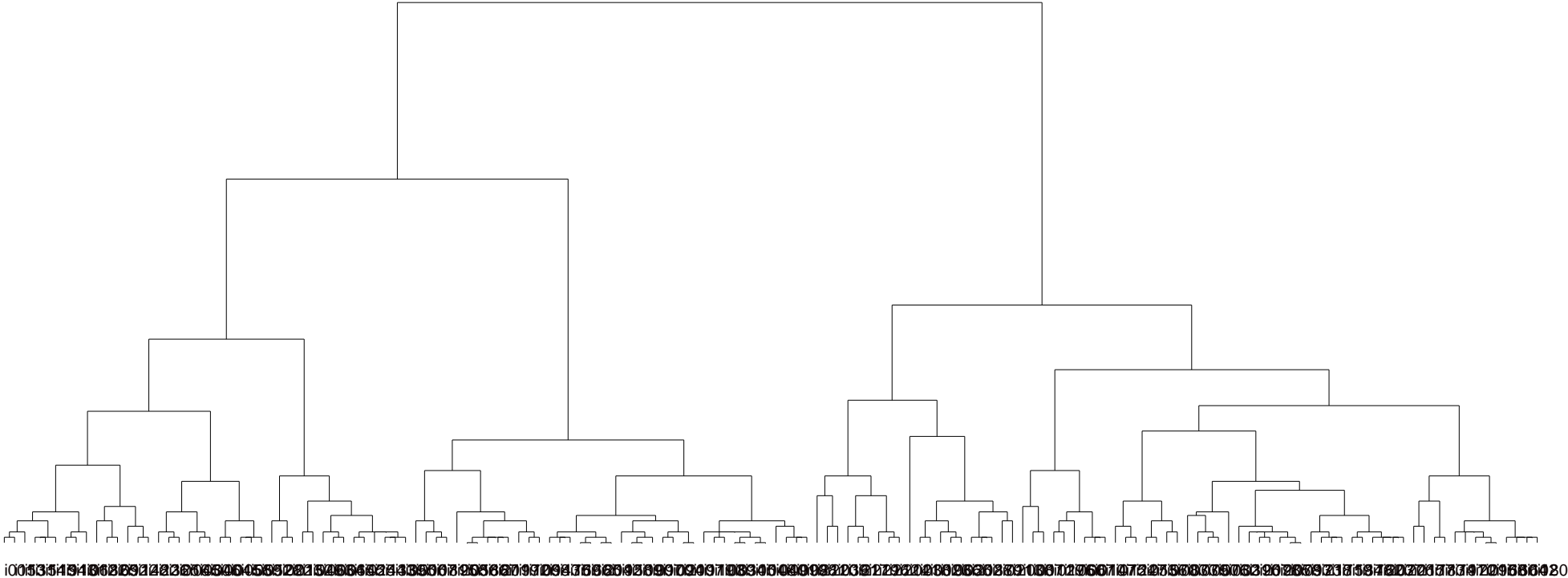
-2.85	0.002	1.67	6.25	40.00	C21=3	Raison de choix de la formation	AT_3	60
-3.10	0.001	4.17	25.00	64.00	C3=1	Sexe	AB_1	96
-3.15	0.001	0.00	0.00	34.00	C8=4	Raison de quitter l'école	AG_4	51
-3.96	0.000	0.00	0.00	44.67	C6=1	Modalité de formation	AE_1	67
-4.16	0.000	0.00	0.00	47.33	C7=0	niveau de qualification	AF_1	71

CLASSE 4 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/	MOD/	POURCENTAGES	GLOBAL	MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
				----	----	CARACTERISTIQUES			
					34.00	CLASSE 4 / 4		bb4b	51
9.02	0.000	69.01	96.08	47.33	C22=1	Formation utile	AU_2	71	
8.08	0.000	64.00	94.12	50.00	C7=1	niveau de qualification	AF_2	75	
7.86	0.000	72.41	82.35	38.67	C6=3	Modalité de formation	AE_3	58	
6.01	0.000	68.00	66.67	33.33	C23=2	Type d'utilité	AV_3	50	
5.33	0.000	60.00	70.59	40.00	C21=3	Raison de choix de la formation	AT_3	60	
3.73	0.000	50.75	66.67	44.67	C34=0	Recours en cas de problème	BG_1	67	
3.49	0.000	49.28	66.67	46.00	C33=0	Type de problème	BF_1	69	
3.29	0.000	75.00	23.53	10.67	C20=2	Source d'information	AS_2	16	
3.16	0.001	88.89	15.69	6.00	C23=3	Type d'utilité	AV_4	9	
3.08	0.001	43.96	78.43	60.67	C5=2	niveau d'étude	AD_2	91	
2.66	0.004	56.67	33.33	20.00	C14=2	Nombre du fondamental	AM_3	30	
2.57	0.005	46.15	58.82	43.33	C8=3	Raison de quitter l'école	AG_3	65	
2.42	0.008	44.00	64.71	50.00	C4=2	Branche d'activité	AC_2	75	
-2.42	0.008	24.00	35.29	50.00	C4=1	Branche d'activité	AC_1	75	
-2.55	0.005	0.00	0.00	8.00	C21=1	Raison de choix de la formation	AT_1	12	
-2.60	0.005	14.71	9.80	22.67	C5=1	Niveau d'étude	AD_1	34	
-2.86	0.002	8.33	3.92	16.00	C2=4	Age	AA_4	24	
-3.29	0.000	29.10	76.47	89.33	C20=1	Source d'information	AS_1	134	
-3.48	0.000	6.90	3.92	19.33	C18=3	Nombre des chômeurs	AQ_4	29	
-4.46	0.000	7.14	5.88	28.00	C21=2	Raison de choix de la formation	AT_2	42	
-8.56	0.000	1.41	1.96	47.33	C7=0	Niveau de qualification	AF_1	71	
-8.67	0.000	0.00	0.00	44.67	C6=1	Modalité de formation	AE_1	67	
-9.02	0.000	2.53	3.92	52.67	C22=0	Formation utile	AU_1	79	
-9.25	0.000	1.30	1.96	51.33	C23=0	Type d'utilité	AV_1	77	

3-L'arbre hiérarchique.

Classification hiérarchique directe



Annexe 7.c Appréciation sur la formation reçue.

1- Description des axes factoriels.

DESCRIPTION DES AXES FACTORIELS
DESCRIPTION DU FACTEUR 1
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AE_3	-5.11	C6=4	Modalité de formation	15.00	1
AR_3	-4.89	C19=2	Type de suivi	10.00	2
AS_2	-3.97	C20=1	Coordination	28.00	3
AB_2	-3.95	C3=2	Sexe	40.00	4
AV_3	-3.40	C23=3	Projet d'avenir	8.00	5
AA_1	-3.17	C2=1	Age	57.00	6
AC_1	-3.14	C4=1	Branche d'activité	36.00	7
AI_2	-2.84	C10=1	Matière utile	37.00	8
BA_2	-2.79	C28=2	Raison de choix de la formation	4.00	9
BA_1	-2.72	C28=1	Raison de choix de la formation	12.00	10
AQ_3	-2.48	C18=2	Raison du non abandon	38.00	11
AN_1	-2.35	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	59.00	12
AL_3	-2.32	C13=3	Appréciation sur l'équipement de la formation générale	34.00	13
AJ_1	-2.30	C11=1	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	66.00	14
AU_1	-2.26	C22=1	points faible	22.00	15
AT_2	-2.23	C21=2	point fort	31.00	16
AJ_3	-2.20	C11=3	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	7.00	17
AM_3	-2.19	C14=3	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	11.00	18
AP_1	-2.00	C17=0	Raison d'abandon	67.00	19
Z O N E C E N T R A L E					
AA_2	2.12	C2=2	Age	21.00	67
AA_3	2.31	C2=3	Age	5.00	68
AQ_1	2.31	C18=0	Raison du non abandon	17.00	69
AR_1	2.39	C19=0	Type de suivi	32.00	70
AI_1	2.84	C10=0	Matière utile	46.00	71
AV_1	2.94	C23=1	Projet d'avenir	58.00	72
AT_1	2.95	C21=1	Point fort	32.00	73
AP_2	3.12	C17=1	Raison d'abandon	4.00	74
AC_2	3.14	C4=2	Branche d'activité	47.00	75
BA_3	3.74	C28=3	Raison de choix de la formation	45.00	76
AB_1	3.95	C3=1	Sexe	43.00	77
AS_1	3.97	C20=0	Coordination	55.00	78
AE_2	3.99	C6=3	Modalité de formation	58.00	79
AL_2	4.51	C13=2	Appréciation sur l'équipement de la formation générale	22.00	80

AN_2	4.69	C15=2	Appréciation sur le contenu de la formation technique	8.00	81
AJ_2	4.73	C11=2	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	10.00	82
AK_2	4.75	C12=2	Appréciation sur le contenu de la formation générale	8.00	83
AM_2	4.88	C14=2	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	6.00	84
AO_2	5.27	C16=2	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	10.00	85

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AI_2	-4.85	C10=1	Matière utile	37.00	1
AJ_2	-4.48	C11=2	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	10.00	2
AQ_1	-4.44	C18=0	Raison du non abandon	17.00	3
AK_2	-4.11	C12=2	Appréciation sur le contenu de la formation générale	8.00	4
AN_2	-3.70	C15=2	Appréciation sur le contenu de la formation technique	8.00	5
AM_2	-3.68	C14=2	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	6.00	6
AP_3	-3.64	C17=2	Raison d'abandon	12.00	7
AX_1	-3.61	C25=0	type d'utilité de la formation	10.00	8
AC_1	-3.48	C4=1	Branche d'activité	36.00	9
AV_2	-3.01	C23=2	Projet d'avenir	17.00	10
AJ_3	-2.99	C11=3	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	7.00	11
AW_2	-2.88	C24=1	Projet d'avenir changé	12.00	12
AS_2	-2.85	C20=1	Coordination	28.00	13
AP_2	-2.81	C17=1	Raison d'abandon	4.00	14
AE_1	-2.78	C6=2	Modalité de formation	10.00	15
AO_2	-2.71	C16=2	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	10.00	16
AY_3	-2.69	C26=2	Non utilité de la formation	2.00	17
AT_2	-2.65	C21=2	Point fort	31.00	18
BA_1	-2.56	C28=1	Raison de choix de la formation	12.00	19
AK_3	-2.51	C12=3	Appréciation sur le contenu de la formation générale	14.00	20
AT_3	-2.48	C21=3	Point fort	9.00	21

Z O N E C E N T R A L E

AD_2	2.05	C5=2	Niveau d'étude	56.00	67
AH_1	2.37	C9=0	Matière non utile	64.00	68
AX_3	2.41	C25=2	Type d'utilité de la formation	50.00	69
BA_3	2.63	C28=3	Raison de choix de la formation	45.00	70
AO_1	2.77	C16=1	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	53.00	71
AS_1	2.85	C20=0	Coordination	55.00	72
AW_1	2.88	C24=0	Projet d'avenir changé	71.00	73
AG_2	2.94	C8=2	Nombre de ménage	35.00	74
AE_2	3.35	C6=3	Modalité de formation	58.00	75
AY_1	3.40	C26=0	Non utilité de la formation	73.00	76
AC_2	3.48	C4=2	Branche d'activité	47.00	77
AV_1	3.60	C23=1	Projet d'avenir	58.00	78
AN_1	4.17	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	59.00	79
AM_1	4.26	C14=1	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	66.00	80
AT_1	4.36	C21=1	Point fort	32.00	81

AP_1	4.77	C17=0	Raison d'abandon	67.00	82
AI_1	4.85	C10=0	Matière utile	46.00	83
AK_1	4.87	C12=1	Appréciation sur le contenu de la formation générale	61.00	84
AJ_1	5.67	C11=1	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	66.00	85

DESCRIPTION DU FACTEUR 3
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AO_3	-4.45	C16=3	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	20.00	1
AN_3	-4.43	C15=3	Appréciation sur le contenu de la formation technique	16.00	2
AP_1	-4.35	C17=0	Raison d'abandon	67.00	3
AE_2	-4.13	C6=3	Modalité de formation	58.00	4
AK_3	-3.77	C12=3	Appréciation sur le contenu de la formation générale	14.00	5
AT_4	-3.63	C21=4	Point fort	11.00	6
AG_1	-3.43	C8=1	Nombre de ménage	3.00	7
AC_2	-3.39	C4=2	Branche d'activité	47.00	8
AL_3	-3.29	C13=3	Appréciation sur l'équipement de la formation générale	34.00	9
BA_5	-3.27	C28=5	Raison de choix de la formation	8.00	10
AF_3	-3.04	C7=2	Niveau de qualification	4.00	11
AQ_3	-2.70	C18=2	Raison du non abandon	38.00	12
BA_4	-2.62	C28=4	Raison de choix de la formation	13.00	13
AV_3	-2.39	C23=3	Projet d'avenir	8.00	14
AI_2	-2.35	C10=1	Matière utile	37.00	15
AM_3	-2.33	C14=3	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	11.00	16
AT_3	-2.23	C21=3	point fort	9.00	17

Z O N E C E N T R A L E

AJ_1	2.01	C11=1	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	66.00	67
AE_1	2.08	C6=2	Modalité de formation	10.00	68
AT_1	2.12	C21=1	Point fort	32.00	69
AI_1	2.35	C10=0	Matière utile	46.00	70
AY_3	2.37	C26=2	Non utilité de la formation	2.00	71
AV_2	2.38	C23=2	Projet d'avenir	17.00	72
AK_1	2.47	C12=1	Appréciation sur le contenu de la formation générale	61.00	73
AR_3	2.54	C19=2	Type de suivi	10.00	74
BA_2	2.81	C28=2	Raison de choix de la formation	4.00	75
AL_2	2.82	C13=2	Appréciation sur l'équipement de la formation générale	22.00	76
AG_2	3.11	C8=2	Nombre de ménage	35.00	77
AE_3	3.16	C6=4	Modalité de formation	15.00	78
AO_1	3.21	C16=1	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	53.00	79
BA_1	3.24	C28=1	Raison de choix de la formation	12.00	80
AC_1	3.39	C4=1	Branche d'activité	36.00	81
AF_2	3.39	C7=1	Niveau de qualification	75.00	82
AN_1	3.79	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	59.00	83
AP_3	3.89	C17=2	Raison d'abandon	12.00	84
AQ_1	4.47	C18=0	Raison du non abandon	17.00	85

2-Description des classes typologiques.

DESCRIPTION DE LA Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CARACTERISATION DES CLASSES PAR LES MODALITES
 CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES
 DE Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CLASSE 1 / 4

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				39.76	CLASSE 1 / 4		bb1b	33
3.49	0.000	81.25	39.39	19.28	C15=3	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_3	16
2.95	0.002	78.57	33.33	16.87	C12=3	Appréciation sur le contenu de la formation générale	AK_3	14
2.74	0.003	50.00	87.88	69.88	C6=3	Modalité de formation	AE_2	58
2.72	0.003	81.82	27.27	13.25	C21=4	Point fort	AT_4	11
2.37	0.009	65.00	39.39	24.10	C16=3	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	AO_3	20
-2.62	0.004	31.82	63.64	79.52	C11=1	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	AJ_1	66
-2.63	0.004	0.00	0.00	12.05	C19=2	type de suivi	AR_3	10
-2.78	0.003	6.67	3.03	18.07	C6=4	Modalité de formation	AE_3	15
-2.91	0.002	29.51	54.55	73.49	C12=1	Appréciation sur le contenu de la formation générale	AK_1	61
-2.94	0.002	28.81	51.52	71.08	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_1	59
-2.96	0.002	20.00	21.21	42.17	C8=2	Nombre de ménage	AG_2	35

CLASSE 2 / 4

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES		IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES		
				31.33	CLASSE 2 / 4		bb2b	26
4.63	0.000	62.50	76.92	38.55	C21=1	point fort	AT_1	32
4.58	0.000	52.17	92.31	55.42	C10=0	Matière utile	AI_1	46
4.15	0.000	44.07	100.00	71.08	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_1	59
3.96	0.000	45.45	96.15	66.27	C20=0	coordination	AS_1	55
3.20	0.001	39.39	100.00	79.52	C14=1	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	AM_1	66
3.20	0.001	39.39	100.00	79.52	C11=1	Appréciation sur pédagogie de la formation générale	AJ_1	66
3.14	0.001	40.98	96.15	73.49	C12=1	Appréciation sur le contenu de la formation générale	AK_1	61
3.06	0.001	38.81	100.00	80.72	C17=0	Raison d'abandon	AP_1	67
2.91	0.002	41.38	92.31	69.88	C23=1	Projet d'avenir	AV_1	58
2.65	0.004	48.57	65.38	42.17	C8=2	Nombre de ménage	AG_2	35
2.61	0.005	44.44	76.92	54.22	C28=3	Raison de choix de la formation	BA_3	45
-2.41	0.008	5.88	3.85	20.48	C18=0	Raison du non abandon	AQ_1	17
-2.44	0.007	0.00	0.00	14.46	C17=2	Raison d'abandon	AP_3	12
-3.06	0.001	0.00	0.00	19.28	C15=3	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_3	16
-3.96	0.000	3.57	3.85	33.73	C20=1	Coordination	AS_2	28
-4.58	0.000	5.41	7.69	44.58	C10=1	Matière utile	AI_2	37

 CLASSE 3 / 4

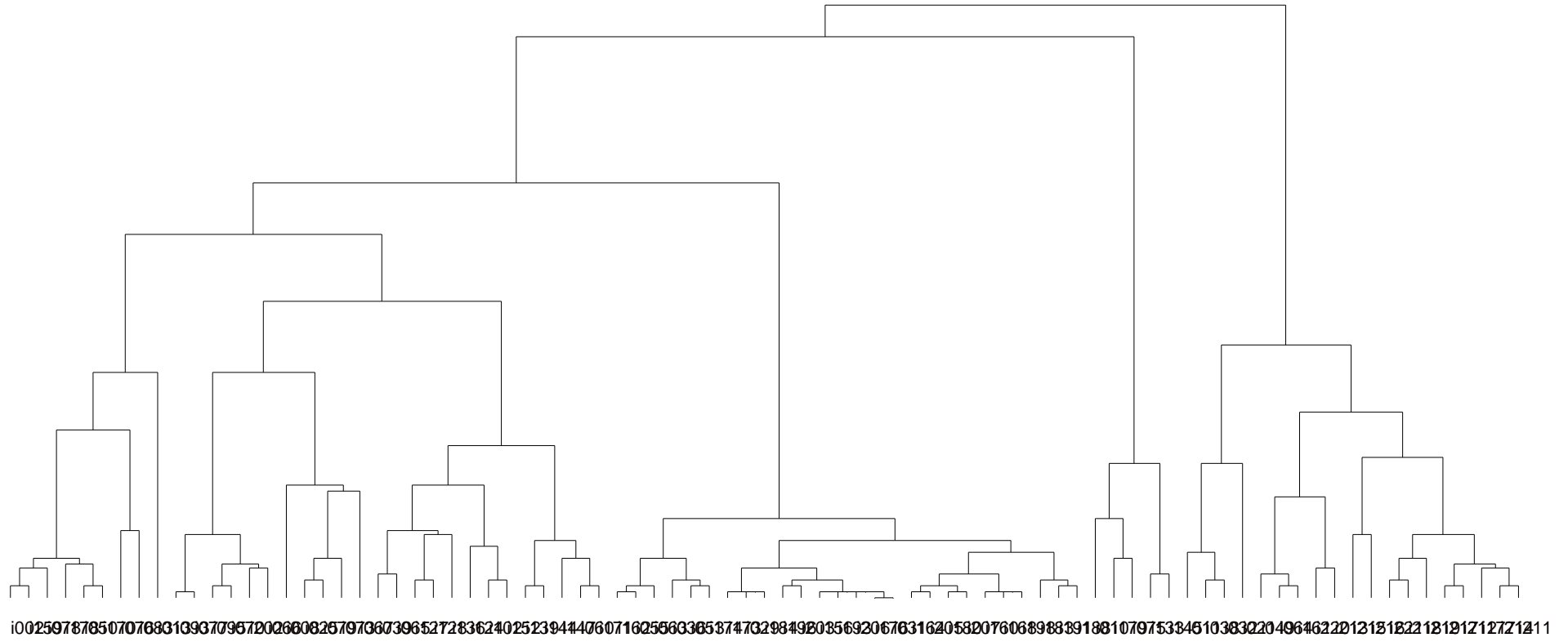
V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES			
				6.02	CLASSE 3 / 4		bb3b	5
5.06	0.000	83.33	100.00	7.23	C14=2	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	AM_2	6
4.62	0.000	62.50	100.00	9.64	C15=2	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_2	8
4.30	0.000	50.00	100.00	12.05	C16=2	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	AO_2	10
2.54	0.006	37.50	60.00	9.64	C12=2	Appréciation sur le contenu de la formation générale	AK_2	8
-2.58	0.005	0.00	0.00	63.86	C16=1	Appréciation sur l'équipement de la formation technique	AO_1	53
-2.98	0.001	0.00	0.00	71.08	C15=1	Appréciation sur le contenu de la formation technique	AN_1	59
-3.52	0.000	0.00	0.00	79.52	C14=1	Appréciation sur la pédagogie de la formation technique	AM_1	66

 CLASSE 4 / 4

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES			
				22.89	CLASSE 4 / 4		bb4b	19
5.38	0.000	100.00	52.63	12.05	C19=2	Type de suivi	AR_3	10
5.09	0.000	80.00	63.16	18.07	C6=4	Modalité de formation	AE_3	15
4.48	0.000	47.22	89.47	43.37	C4=1	Branche d'activité	AC_1	36
4.40	0.000	53.57	78.95	33.73	C20=1	Coordination	AS_2	28
3.98	0.000	48.39	78.95	37.35	C21=2	Point fort	AT_2	31
3.27	0.001	66.67	42.11	14.46	C28=1	Raison de choix de la formation	BA_1	12
2.86	0.002	100.00	21.05	4.82	C28=2	Raison de choix de la formation	BA_2	4
-2.72	0.003	6.25	10.53	38.55	C19=0	Type de suivi	AR_1	32
-2.72	0.003	6.25	10.53	38.55	C21=1	Point fort	AT_1	32
-3.08	0.001	8.89	21.05	54.22	C28=3	Raison de choix de la formation	BA_3	45
-4.40	0.000	7.27	21.05	66.27	C20=0	Coordination	AS_1	55
-4.48	0.000	4.26	10.53	56.63	C4=2	Branche d'activité	AC_2	47
-4.87	0.000	6.90	21.05	69.88	C6=3	Modalité de formation	AE_2	58

3-L'arbre hiérarchique.

Classification hierarchique directe



Annexe 7d. La confrontation entre maître et ouvrier artisans.

1- Les axes factoriels.

DESCRIPTION DES AXES FACTORIELS

DESCRIPTION DU FACTEUR 1

PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
AH_2	-6.81	C9=1	Nombre des ouvriers artisans diplômés	31.00	1
BE_3	-6.60	C32=3	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	32.00	2
AS_1	-6.36	C20=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	32.00	3
AE_2	-6.13	C6=2	Modalité de formation du maître d'apprentissage	44.00	4
AY_1	-6.05	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	55.00	5
BG_1	-5.88	C34=1	Projet d'avenir au début de la formation	29.00	6
BM_1	-5.54	C40=0	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	64.00	7
AR_3	-4.87	C19=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	25.00	8
AB_2	-4.85	C3=2	Genre du maître d'apprentissage	21.00	9
AC_2	-4.60	C4=2	Branche d'activité	45.00	10
BN_2	-4.29	C41=1	Repos quotidien	61.00	11
BF_3	-4.13	C33=3	Raison de quitter l'école	34.00	12
BC_2	-4.02	C30=2	Genre de l'ouvrier artisan	29.00	13
AA_1	-3.46	C2=1	Age du maître d'apprentissage	32.00	14
BJ_3	-3.45	C37=3	Raison du choix de la formation	36.00	15
AX_2	-3.31	C25=1	Raison du valeur du diplôme	18.00	16
AX_4	-3.31	C25=3	Raison du valeur du diplôme	23.00	17
BL_4	-3.00	C39=3	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	19.00	18
BG_2	-2.95	C34=2	Projet d'avenir au début de la formation	11.00	19
AQ_4	-2.37	C18=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	56.00	20
AR_4	-2.32	C19=3	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	3.00	21
AQ_1	-2.30	C18=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	10.00	22
BB_2	-2.21	C29=2	Age de l'ouvrier artisan	36.00	23
AK_2	-2.15	C12=1	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	27.00	24
BL_3	-2.10	C39=2	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	24.00	25
Z O N E C E N T R A L E					
AA_3	2.23	C2=3	Age du maître d'apprentissage	23.00	80
AP_1	2.30	C17=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	79.00	81
BM_2	2.50	C40=1	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	12.00	82
AU_6	2.61	C22=5	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	4.00	83
BF_4	2.64	C33=4	Raison de quitter l'école	28.00	84
BF_1	2.85	C33=1	Raison de quitter l'école	7.00	85
AS_4	2.97	C20=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	36.00	86
AU_2	3.18	C22=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	4.00	87
AK_1	3.52	C12=0	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	40.00	88
AS_2	3.71	C20=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	12.00	89
AY_2	3.78	C26=1	Raison du non valeur de diplôme	13.00	90

AY_3	3.83	C26=2	Raison du non valeur de diplôme	19.00	91
BC_1	4.02	C30=1	Genre de l'ouvrier artisan	60.00	92
AQ_2	4.28	C18=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	13.00	93
BN_1	4.29	C41=0	Repos quotidien	28.00	94
AC_1	4.60	C4=1	Branche d'activité	44.00	95
BM_3	4.63	C40=4	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	13.00	96
AB_1	4.85	C3=1	Genre du maître d'apprentissage	68.00	97
BJ_2	5.14	C37=2	Raison du choix de la formation	24.00	98
BL_1	5.77	C39=0	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	30.00	99
AE_1	6.13	C6=1	Modalité de formation du maître d'apprentissage	45.00	100
AR_1	6.18	C19=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	56.00	101
AX_1	6.49	C25=0	Raison du valeur du diplôme	36.00	102
AH_1	6.81	C9=0	Nombre des ouvriers artisans diplômés	58.00	103
BG_3	7.49	C34=3	Projet d'avenir au début de la formation	49.00	104
BE_1	7.49	C32=1	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	49.00	105

DESCRIPTION DU FACTEUR 2
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
BP_2	-5.28	C43=2	Montant de salaire mensuel	11.00	1
AQ_5	-4.77	C18=5	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	3.00	2
AA_3	-4.69	C2=3	Age du maître d'apprentissage	23.00	3
AS_5	-4.69	C20=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	4.00	4
AC_1	-4.62	C4=1	Branche d'activité	44.00	5
AQ_1	-4.31	C18=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	10.00	6
AN_2	-4.25	C15=2	Critère d'embauche	30.00	7
AF_1	-4.08	C7=1	Effectif permanent	3.00	8
BB_4	-4.04	C29=4	Age de l'ouvrier artisan	13.00	9
BE_2	-3.69	C32=2	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	8.00	10
AP_2	-3.14	C17=1	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	3.00	11
AF_3	-2.99	C7=3	Effectif permanent	37.00	12
AP_3	-2.98	C17=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	4.00	13
BG_2	-2.77	C34=2	Projet d'avenir au début de la formation	11.00	14
AL_4	-2.76	C13=4	Critère d'acceptation	10.00	15
AX_1	-2.75	C25=0	Raison du valeur du diplôme	36.00	16
AU_6	-2.74	C22=5	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	4.00	17
BM_2	-2.51	C40=1	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	12.00	18
AE_1	-2.42	C6=1	Modalité de formation du maître d'apprentissage	45.00	19
BC_2	-2.41	C30=2	Genre de l'ouvrier artisan	29.00	20
Z O N E C E N T R A L E					
BJ_2	2.17	C37=2	Raison du choix de la formation	24.00	89
AL_2	2.23	C13=2	Critère d'acceptation	9.00	90
BP_1	2.29	C43=1	montant de salaire mensuel	45.00	91
AU_3	2.31	C22=2	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	8.00	92
AN_3	2.33	C15=3	Critère d'embauche	45.00	93
BC_1	2.41	C30=1	Genre de l'ouvrier artisan	60.00	94

AE_2	2.42	C6=2	Modalité de formation du maître d'apprentissage	44.00	95
AN_1	2.45	C15=1	Critère d'embauche	11.00	96
AY_1	2.79	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	55.00	97
AX_4	2.82	C25=3	Raison du valeur du diplôme	23.00	98
AJ_2	3.17	C11=1	Nombre des entrées en apprentissage sur 5a	27.00	99
BL_3	3.43	C39=2	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	24.00	100
AQ_4	3.77	C18=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	56.00	101
AA_1	4.01	C2=1	Age du maître d'apprentissage	32.00	102
AP_1	4.31	C17=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	79.00	103
AF_2	4.44	C7=2	Effectif permanent	49.00	104
AC_2	4.62	C4=2	Branche d'activité	45.00	105

DESCRIPTION DU FACTEUR 3
PAR LES MODALITES ACTIVES

ID.	V.TEST	LIBELLE MODALITE	LIBELLE DE LA VARIABLE	POIDS	NUMERO
BB_3	-4.84	C29=3	Age de l'ouvrier artisan	16.00	1
AS_1	-4.60	C20=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	32.00	2
BP_3	-3.89	C43=3	montant de salaire mensuel	33.00	3
AJ_3	-3.88	C11=2	Nombre des entrées en apprentissage sur 5a	20.00	4
AR_3	-3.72	C19=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	25.00	5
BL_1	-3.22	C39=0	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	30.00	6
AK_3	-3.18	C12=2	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	14.00	7
AH_2	-3.16	C9=1	Nombre des ouvriers artisans diplômés	31.00	8
BG_1	-3.16	C34=1	Projet d'avenir au début de la formation	29.00	9
BM_2	-3.11	C40=1	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	12.00	10
AY_3	-3.09	C26=2	Raison du non valeur de diplôme	19.00	11
AX_1	-2.89	C25=0	Raison du valeur du diplôme	36.00	12
AN_3	-2.83	C15=3	Critère d'embauche	45.00	13
AL_3	-2.79	C13=3	Critère d'acceptation	62.00	14
AK_4	-2.71	C12=3	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	3.00	15
AU_3	-2.06	C22=2	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	8.00	16
AA_3	-2.05	C2=3	Age du maître d'apprentissage	23.00	17

Z O N E C E N T R A L E

AL_4	2.15	C13=4	Critère d'acceptation	10.00	87
AK_1	2.31	C12=0	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	40.00	88
AS_5	2.46	C20=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	4.00	89
BB_2	2.49	C29=2	Age de l'ouvrier artisan	36.00	90
BJ_4	2.67	C37=4	Raison du choix de la formation	15.00	91
BG_3	2.73	C34=3	Projet d'avenir au début de la formation	49.00	92
BE_1	2.73	C32=1	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	49.00	93
AJ_1	2.83	C11=0	Nombre des entrées en apprentissage sur 5a	26.00	94
AY_1	2.84	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	55.00	95
AQ_5	2.93	C18=5	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique ré	3.00	96
AL_1	3.10	C13=1	Critère d'acceptation	8.00	97
AH_1	3.16	C9=0	Nombre des ouvriers artisans diplômés	58.00	98
AX_3	3.52	C25=2	Raison du valeur du diplôme	12.00	99

BM_1	3.75	C40=0	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	64.00	100
BP_2	3.85	C43=2	Montant de salaire mensuel	11.00	101
BB_4	3.93	C29=4	Age de l'ouvrier artisan	13.00	102
AU_4	4.11	C22=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	46.00	103
AS_4	4.22	C20=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	36.00	104
AR_1	4.65	C19=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	56.00	105

2- Les classes typologiques.

DESCRIPTION DE LA Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CARACTERISATION DES CLASSES PAR LES MODALITES
 CARACTERISATION PAR LES MODALITES DES CLASSES OU MODALITES
 DE Coupure 'b' de l'arbre en 4 classes
 CLASSE 1 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/MOD	MOD/CLA	POURCENTAGES GLOBAL	MODALITES CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
				28.09	CLASSE 1 / 4		bb1b	25
6.15	0.000	63.89	92.00	40.45	C25=0	Raison du valeur du diplôme	AX_1	36
5.49	0.000	53.33	96.00	50.56	C6=1	Modalité de formation du maître d'apprentissage	AE_1	45
4.98	0.000	63.33	76.00	33.71	C39=0	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	BL_1	30
4.39	0.000	46.94	92.00	55.06	C32=1	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	BE_1	49
4.39	0.000	46.94	92.00	55.06	C34=3	Projet d'avenir au début de la formation	BG_3	49
4.02	0.000	83.33	40.00	13.48	C20=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_2	12
3.96	0.000	68.42	52.00	21.35	C26=2	Raison du non valeur de diplôme	AY_3	19
3.71	0.000	76.92	40.00	14.61	C18=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réAQ_2	réAQ_2	13
3.49	0.000	58.33	56.00	26.97	C37=2	Raison du choix de la formation	BJ_2	24
3.44	0.000	45.45	80.00	49.44	C4=1	Branche d'activité	AC_1	44
3.42	0.000	36.76	100.00	76.40	C3=1	Genre du maître d'apprentissage	AB_1	68
3.36	0.000	75.00	36.00	13.48	C40=1	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	BM_2	12
3.27	0.001	39.66	92.00	65.17	C9=0	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_1	58
3.08	0.001	69.23	36.00	14.61	C40=4	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	BM_3	13
2.95	0.002	39.29	88.00	62.92	C19=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_1	56
2.81	0.002	50.00	56.00	31.46	C41=0	Repos quotidien	BN_1	28
2.56	0.005	100.00	16.00	4.49	C22=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprentAU_2	apprentAU_2	4
2.46	0.007	61.54	32.00	14.61	C26=1	Raison du non valeur de diplôme	AY_2	13
2.44	0.007	36.67	88.00	67.42	C30=1	Genre de l'ouvrier artisan	BC_1	60
2.37	0.009	56.25	36.00	17.98	C29=3	Age de l'ouvrier artisan	BB_3	16
-2.44	0.007	10.34	12.00	32.58	C30=2	Genre de l'ouvrier artisan	BC_2	29
-2.51	0.006	8.00	8.00	28.09	C19=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_3	25
-2.53	0.006	11.76	16.00	38.20	C33=3	Raison de quitter l'école	BF_3	34
-2.78	0.003	11.11	16.00	40.45	C29=2	Age de l'ouvrier artisan	BB_2	36
-2.81	0.002	18.03	44.00	68.54	C41=1	Repos quotidien	BN_2	61
-2.90	0.002	4.35	4.00	25.84	C25=3	Raison du valeur du diplôme	AX_4	23
-3.02	0.001	6.90	8.00	32.58	C34=1	Projet d'avenir au début de la formation	BG_1	29
-3.17	0.001	0.00	0.00	21.35	C39=3	Raison du valeur auprès de l'ouvrier artisan	BL_4	19

-3.27	0.001	6.45	8.00	34.83	C9=1	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_2	31
-3.39	0.000	6.25	8.00	35.96	C20=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_1	32
-3.42	0.000	0.00	0.00	23.60	C3=2	Genre du maître d'apprentissage	AB_2	21
-3.44	0.000	11.11	20.00	50.56	C4=2	Branche d'activité	AC_2	45
-4.01	0.000	3.13	4.00	35.96	C2=1	Age du maître d'apprentissage	AA_1	32
-4.01	0.000	3.13	4.00	35.96	C32=3	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	BE_3	32
-5.37	0.000	7.27	16.00	61.80	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	AY_1	55
-5.38	0.000	10.94	28.00	71.91	C40=0	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	BM_1	64
-5.49	0.000	2.27	4.00	49.44	C6=2	Modalité de formation du maître d'apprentissage	AE_2	44

CLASSE 2 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/	MOD	POURCENTAGES	GLOBAL	MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		MOD	CLA	----	----	CHARACTERISTIQUES			
					22.47	CLASSE 2 / 4		bb2b	20
4.40	0.000	47.22	85.00	40.45	C20=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_4	36	
3.48	0.000	34.55	95.00	61.80	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	AY_1	55	
3.37	0.000	33.93	95.00	62.92	C19=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_1	56	
3.23	0.001	36.96	85.00	51.69	C22=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprenta	AU_4	46	
3.16	0.001	32.76	95.00	65.17	C9=0	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_1	58	
3.00	0.001	75.00	30.00	8.99	C13=1	Critère d'acceptation	AL_1	8	
2.90	0.002	34.69	85.00	55.06	C32=1	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	BE_1	49	
2.90	0.002	34.69	85.00	55.06	C34=3	Projet d'avenir au début de la formation	BG_3	49	
2.79	0.003	38.89	70.00	40.45	C29=2	Age de l'ouvrier artisan	BB_2	36	
2.77	0.003	40.63	65.00	35.96	C2=1	Age du maître d'apprentissage	AA_1	32	
2.73	0.003	32.14	90.00	62.92	C18=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réAQ	A_4	56	
2.51	0.006	29.69	95.00	71.91	C40=0	Raison du non valeur du diplôme auprès des ouvriers	BM_1	64	
-2.51	0.006	4.00	5.00	28.09	C19=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_3	25	
-2.65	0.004	0.00	0.00	21.35	C26=2	Raison du non valeur de diplôme	AY_3	19	
-2.76	0.003	6.00	10.00	22.47	C11=2	Nombre des entrées en apprentissage sur 5a	AJ_3	20	
-2.92	0.002	12.90	40.00	69.66	C13=3	Critère d'acceptation	AL_3	62	
-3.16	0.001	3.23	5.00	34.83	C9=1	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_2	31	
-3.27	0.001	3.13	5.00	35.96	C20=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_1	32	
-3.69	0.000	2.78	5.00	40.45	C25=0	Raison du valeur du diplôme	AX_1	36	

CLASSE 3 / 4

V.TEST	PROBA	CLA/	MOD	POURCENTAGES	GLOBAL	MODALITES	DES VARIABLES	IDEN	POIDS
		MOD	CLA	----	----	CHARACTERISTIQUES			
					16.85	CLASSE 3 / 4		bb3b	15
3.80	0.000	100.00	33.33	5.62	C12=4	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	AK_5	5	
3.76	0.000	70.00	46.67	11.24	C18=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réAQ	A_1	10	
3.26	0.001	100.00	26.67	4.49	C17=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	AP_3	4	
3.18	0.001	36.67	73.33	33.71	C15=2	Critère d'embauche	AN_2	30	
3.11	0.001	53.85	46.67	14.61	C29=4	Age de l'ouvrier artisan	BB_4	13	
2.82	0.002	54.55	40.00	12.36	C43=2	Montant de salaire mensuel	BP_2	11	
2.82	0.002	54.55	40.00	12.36	C34=2	Projet d'avenir au début de la formation	BG_2	11	
2.65	0.004	100.00	20.00	3.37	C18=5	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réAQ	A_5	3	

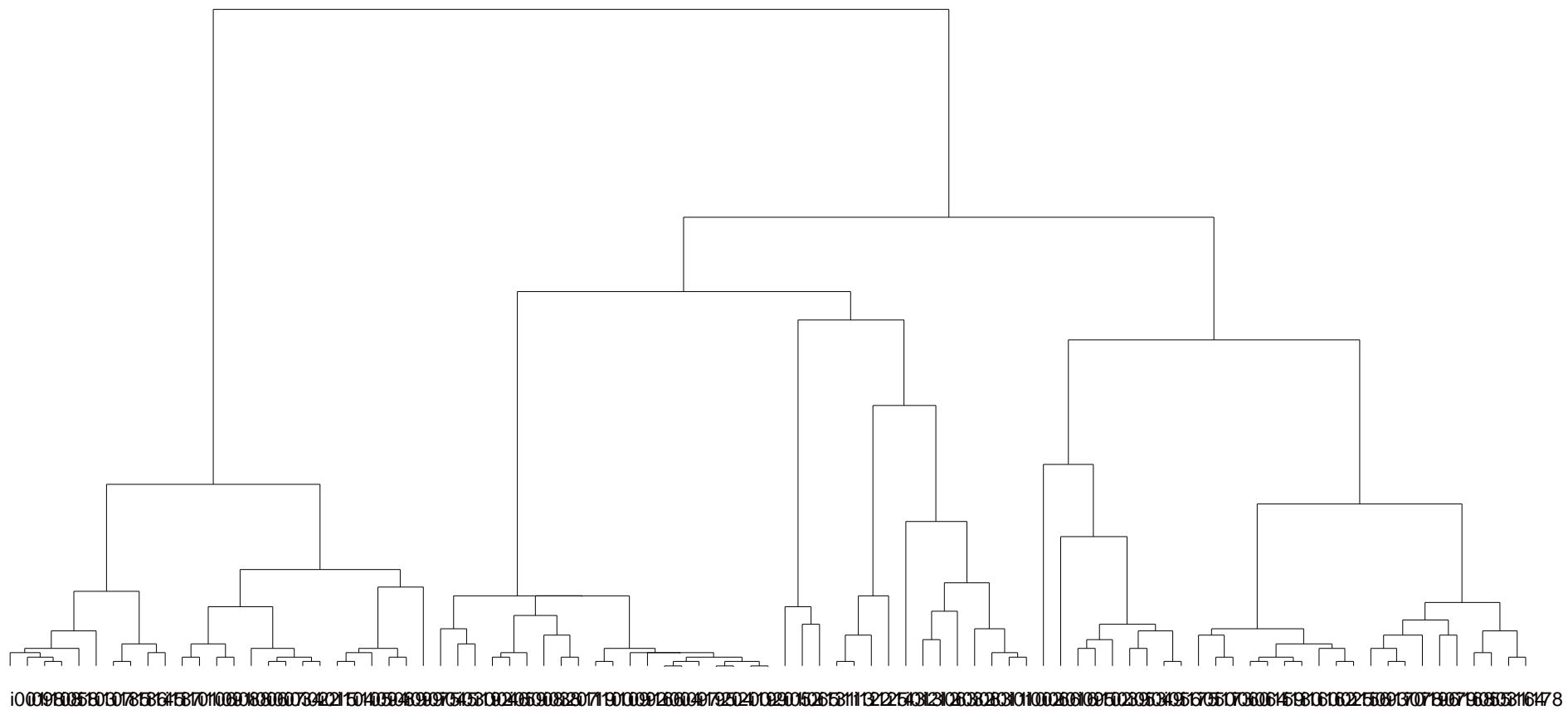
2.35	0.009	27.27	80.00	49.44	C4=1	Branche d'activité	AC_1	44
-2.35	0.009	6.67	20.00	50.56	C4=2	Branche d'activité	AC_2	45
-3.76	0.000	10.13	53.33	88.76	C17=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation publique résiden	AP_1	79
-4.06	0.000	3.57	13.33	62.92	C18=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réa	Q_4	56

CLASSE 4 / 4

V.TEST	PROBA	---- POURCENTAGES ----			MODALITES			IDEN	POIDS
		CLA/MOD	MOD/CLA	GLOBAL	CARACTERISTIQUES	DES VARIABLES			
				32.58	CLASSE 4 / 4			bb4b	29
7.33	0.000	81.25	89.66	35.96	C20=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_1	32	
5.83	0.000	75.86	75.86	32.58	C34=1	Projet d'avenir au début de la formation	BG_1	29	
5.74	0.000	71.88	79.31	35.96	C32=3	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	BE_3	32	
5.68	0.000	80.00	68.97	28.09	C19=2	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_3	25	
4.93	0.000	67.74	72.41	34.83	C9=1	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_2	31	
4.60	0.000	55.56	86.21	50.56	C4=2	Branche d'activité	AC_2	45	
3.76	0.000	52.27	79.31	49.44	C6=2	Modalité de formation du maître d'apprentissage	AE_2	44	
3.44	0.000	55.88	65.52	38.20	C33=3	Raison de quitter l'école	BF_3	34	
3.04	0.001	44.64	86.21	62.92	C18=4	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réa	Q_4	56	
2.99	0.001	87.50	24.14	8.99	C22=0	Raison du non emploi de lauréats de la formation par apprent	AU_1	8	
2.67	0.004	43.64	82.76	61.80	C26=0	Raison du non valeur de diplôme	AY_1	55	
2.43	0.007	57.14	41.38	23.60	C3=2	Genre du maître d'apprentissage	AB_2	21	
-2.43	0.007	25.00	58.62	76.40	C3=1	Genre du maître d'apprentissage	AB_1	68	
-2.52	0.006	0.00	0.00	13.48	C20=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_2	12	
-2.68	0.004	0.00	0.00	14.61	C18=1	Raison du non emploi de lauréats de la formation publique réa	Q_2	13	
-2.88	0.002	8.33	6.90	26.97	C37=2	Raison du choix de la formation	BJ_2	24	
-2.95	0.002	13.89	17.24	40.45	C25=0	Raison du valeur du diplôme	AX_1	36	
-2.99	0.001	27.16	75.86	91.01	C21=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation par apprentissag	AT_1	81	
-3.03	0.001	15.00	20.69	44.94	C12=0	Nombre des sorties d'apprentissage sur 5a	AK_1	40	
-3.44	0.000	7.14	6.90	31.46	C33=4	Raison de quitter l'école	BF_4	28	
-3.76	0.001	13.33	20.69	50.56	C6=1	Modalité de formation du maître d'apprentissage	AE_1	45	
-4.53	0.000	5.56	6.90	40.45	C20=3	Raison du non emploi de lauréats de la formation privée	AS_4	36	
-4.60	0.000	9.09	13.79	49.44	C4=1	Branche d'activité	AC_1	44	
-4.93	0.000	13.79	27.59	65.17	C9=0	Nombre des ouvriers artisans diplômés	AH_1	58	
-5.89	0.000	6.12	10.34	55.06	C32=1	Modalité de formation de l'ouvrier artisan	BE_1	49	
-5.89	0.000	6.12	10.34	55.06	C34=3	Projet d'avenir au début de la formation	BG_3	49	
-7.12	0.000	5.36	10.34	62.92	C19=0	Raison d'emploi de lauréats de la formation privée	AR_1	56	

3-L'arbre hiérarchique.

Classification hiérarchique directe



Annexe 8. Codage des variables des questionnaires

Annexe 8.a. : Codage des variables utilisées dans le questionnaire du maître artisan.

Au niveau du traitement, on trouve devant chaque variable l'alphabet C suivi d'un chiffre x allant de 1 à 41 et qui indique les variables retenus, et devant chaque variable on trouve un chiffre de 1, 2, 3,...6 qui indique la modalité correspondante. Dans ce qui suit, on présente les variables et les différentes modalités.

*** Branche d'activité. C4**

C4=1 : Branche d'activité textile (coupe couture moderne).

C42 : Branche d'activité coiffure et esthétique (coiffure moderne).

***Sexe : C3**

C3=1 : Sexe masculin

C3=2 : Sexe féminin

*** Niveau d'étude. C5**

C5=1 : Niveau d'étude primaire,

C5=2 : Niveau d'étude collégial

C5=3 : Niveau d'étude secondaire et bac.

***Modalité de formation. C6**

1 : Apprentissage sur le tas.

3 : Formation professionnelle privée ;

2 : Formation professionnelle résidentielle.

4 : Formation professionnelle par apprentissage

***Age du maître d'apprentissage. C2**

1 : 20 à 30 ans

2 : De 31 à 40 ans

3 : Plus de 41 ans.

***Taille de l'entreprise. C11**

1 : Un seul artisan

2 : Deux artisans.

3 : Plus de trois artisans.

***Ancienneté d'apprentissage. C10**

0 : Cette Modalité caractérise un passage direct à la phase suivante d'ouvrier artisan.

1 :] 1- 3] ans

2 :] 3-6] ans

3 :] 6-9] ans

4 : Plus de 9 ans d'ancienneté.

***Exigence de niveau d'instruction. C24**

1 : Savoir compter, lecture et écriture.

2 : Diplôme de la formation professionnelle privée et publique.

3 : Exigences morales.

***Raisons d'acceptation des apprentis dans la phase de formation. C19**

1 : Raisons marchandes : main d'œuvre bon marché

2 : Raisons civiques : raisons de droit.

3 : Raisons domestiques : famille, réseaux amical et d'entourage ...

***Type d'incitation : C23**

1 : Incitation financière

2 : Incitation professionnelle

3 : Autre Incitation (verbales).

***Sources d'embauche : C27**

1 : Famille

2 : Relations professionnelles

3 : Candidature spontanée.

***Mouvement des apprentis dans l'entreprise :**

→ Nombre d'entrées en apprentissage. C15

C11=0 : Aucun apprenti n'a rejoint l'unité de production.

C11=1 : 1 à 3 apprentis.

C11=2 : 4 à 6 apprentis.

C11=3 : 7 apprentis et plus.

→ Nombre de sorties de l'apprentissage C16

C12= 0 : Aucun apprenti n'a quitté l'atelier de formation.

C12= 1 : 1- 3 apprentis

C12=2 : 4 à 6 apprentis

C12=3 : 7 apprentis et plus.

→ Raisons de démission des apprentis. C22

1 : Non satisfaction au travail

2 : Autre travail dans un autre atelier.

3 : Problème demande d'augmentation de salaire.

4 : Autres

→ Raisons de licenciement des apprentis. C21

1 : Non obéissance, tricherie.

2 : Absentéisme, absence de volonté au travail.

3 : Immoralité et délinquance.

4 : Autres

***Critère d'embauche des ouvriers artisans. C26**

1 : Critères domestiques (famille, connaissance, recommandation d'une personne...).

2 : Critères professionnels (diplôme, expérience professionnelle, ...).

3 : Critères civiques (respect de rendez vous et du temps, forte personnalité, volonté, sérieux...).

4 : Critères individuels, (Sexe, Age ...).

***Recrutement des ouvriers artisans.**

→ Raisons de recrutement des lauréats de la formation professionnelle publique. C28

1 : Bonne réputation de la formation sur le marché du travail.

- 2 : Sens d'organisation et de communication des lauréats.
- 3 : Pour lui donner l'occasion d'une première expérience au travail.
- 4 : Autres : Intérêt et connaissance réciproque surtout dans la partie théorique.

→ Raisons de non recrutement des lauréats de la formation professionnelle publique. C29

- 1 : Mauvaise opinion sur la formation.
- 2 : Abondance des salariés formés sur le tas.
- 3 : Faible mobilité des lauréats.
- 4 : Petite superficie de l'atelier.
- 5 : Autres : Les lauréats souffrent de non concentration au travail, faible rendement au métier.

→ Raisons de recrutement des lauréats de la formation professionnelle privée. C30

- 1 : Bonne réputation de la formation.
- 2 : Sens d'organisation et de communication des lauréats.
- 3 : Lui donner l'occasion de la première expérience.
- 4 : Autres : plusieurs raisons.

→ Raisons de non recrutement des lauréats de la formation professionnelle privée. C31

- 1 : Mauvaise opinion sur la formation.
- 2 : Abondance des salariés formés sur le tas.
- 3 : Pas de mobilité.
- 4 : Petite superficie de l'atelier.
- 5 : Autres : Les lauréats souffrent de non concentration au travail, faible rendement au métier.

→ -Raisons de recrutement des lauréats de la formation professionnelle par apprentissage. C32

- 1 : Bonne réputation de la formation.
- 2 : Sens d'organisation et de communication des lauréats.
- 3 : Autres : plusieurs raisons.

→ - Raisons de non recrutement des lauréats de la formation professionnelle publique par apprentissage. C33

- 1 : Mauvaise opinion sur la formation
- 2 : Abondance des salariés formés sur le tas.
- 3 : Pas de mobilité
- 4 : Manque d'information sur la modalité de formation.
- 5 : Petite superficie de l'atelier.
- 6 : Autres : Les lauréats souffrent de non concentration au travail, faible rendement au métier, non concordance entre la théorie et la pratique.

*** Emploi des ouvriers artisans formés par apprentissage traditionnel.**

→ -Recours aux apprentis formés dans le même atelier. C40

- 1 : Confiance.
- 2 : Eviter les problèmes
- 3 : Travail et adéquation entre ce que l'apprenti maîtrise et ce que le patron exige.

→ - Recours aux apprentis formés dans un autre atelier. C41

- 1 : Formé ailleurs c'est mieux, cela permet d'éviter les problèmes de formation à nouveau.
- 2 : Nouveauté, intérêt réciproque, nouveaux apprentis nouveaux clients.

3 : Dans le processus de recherche du travail, mobilité des ouvriers artisans et embauche en cas de haute saison.

*** Rôle des institutions sociopolitiques.**

→-Raisons du rôle de l'amine. C35

1 : Permet l'organisation de la branche, son intervention permet d'éviter les autorités.

2 : Respecté par les artisans.

3 : C'est la tradition il faut la conserver.

→-Raison du non rôle. C36

1 : Beaucoup d'atelier difficile à gérer.

2 : Rôle accru des autorités publiques (police, tribunaux, province...)

3 : Il n'a pas le même rôle qu'auparavant.

***Valeur du Diplôme.**

→Raison de la valeur du diplôme. C38

1 : Le diplôme permet de travailler dans une société publique ou privée,

2 : Le diplôme véhicule une meilleure idée sur la qualité de la formation professionnelle reçue.

3 : Le diplôme permet l'ouverture d'un atelier.

4 : Permet de gagner le respect et l'estime de la clientèle.

→Raison de la non valeur du diplôme. C39

1 : La valeur est à la maîtrise du métier,

2 : La qualité de la formation est médiocre, le diplôme ne garantit pas la qualité de la formation.

3 : Le secteur est non structuré.

Annexe 8b : Codage des variables utilisés dans le questionnaire de l'ouvrier artisan. (Valable pour les deux parties du chapitre).

***Age de l'ouvrier artisan.**

- 1 : [15 à 20[ans
- 2 : [20 à 25[ans
- 3 : [25 à 30[
- 4 : de plus de 30 ans.

***Niveau d'étude.**

Le niveau d'étude de l'ouvrier artisan est codé comme suit :

- 1 : Niveau d'étude primaire
- 2 : Niveau d'étude fondamental.
- 3 : Niveau d'étude secondaire et bac.

*** Raisons de quitter l'école.**

- 1 : Echec scolaire.
- 2 : Choix imposé par les parents.
- 3 : Choix raisonné (perspectives d'emploi).
- 4 : Conditions socioéconomiques.
- 5 : Plus d'une raison.

***Projet d'avenir au début de la formation.**

- 1 : Travail dans une société publique ou privée.
- 2 : Création de Projet personnel.
- 3 : Projet d'avenir est d'acquérir le métier.

***Projet d'avenir à la sortie de la formation.**

- 1 : Nouveau projet.
- 2 : Même Projet qu'auparavant à la sortie de la formation.

***Utilité de la formation au travail.**

- 1 : De favoriser l'introduction de nouvelles techniques de production nouvelles méthodes de gestion.
- 2 : De créer un esprit d'entreprise (travail en équipe et organisation)
- 3 : D'avoir un travail direct et insertion sur le marché du travail;

***Raison de choix de la formation.**

- 1 : Formation académique reconnue par l'Etat.
- 2 : Formation gratuite.
- 3 : Bonne réputation de la formation sur le marché du travail.

- 4 : Etablissement de formation le plus proche.
- 5 : Autres raisons de choix de la formation (« ça me plaît beaucoup », « j'aime cette Modalité de formation »...).
- 6 : Plus d'une Raison de choix de la formation.

***Composition de la famille des ouvriers artisans.**

- Nombre de ménage formant la famille de chaque ouvrier artisan.
- 1 : 1-3 personnes
 - 2 : 4-6 personnes
 - 3 : plus de 7 personnes

***Raison de l'absence d'engagement contractuel formel.**

- 1 : Confiance entre les partenaires.
- 2 : « ça se fait pas dans le secteur de l'artisanat ».
- 3 : Eviter les problèmes qui peuvent découler de la signature de contrat.
- 4 : Sans opinion.

*** Recours en cas de problèmes aux institutions suivantes :**

- 1 : A l'amine.
- 2 : Au Makhzen (institutions politiques modernes).
- 3 : Au patron et à l'amiable.

***Valeur du Diplôme.**

→Raison de la valeur du diplôme.

- 1 : Travail dans une société publique ou privée,
- 2 : Ouverture d'un atelier
- 3 : Confiance des clients, idée sur le professionnalisme.

→Raison de la non valeur du diplôme.

- 1 : La valeur est à la maîtrise du métier,
- 2 : La qualité de la formation est médiocre.
- 3 : Le secteur est non structuré.

***Profession du père :**

- 1 : Employé de société ou administration publique /privée.
- 2 : Commerce (bazar, vente de fruit et légumes...)
- 3 : Ouvrier de lingerie, hôtel, café ...
- 4 : Coiffeur et tailleur.
- 5 : Agriculteur.
- 6 : Artisan : forgeron, plombier, menuisier, maçon...
- 8 : Autres : rentier, gardien ...

*** Appréciation sur la formation générale**

→-Appréciation sur la pédagogie de la formation générale.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : Mauvaise appréciation.

→-Appréciation sur le contenu de la formation générale.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : Mauvaise appréciation.

→-Appréciation sur l'équipement de la formation générale.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : De mauvaise qualité.

*** Appréciation sur la formation technique**

→Appréciation sur la pédagogie de la formation technique.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : Mauvaise appréciation.

→Appréciation sur le contenu de la formation technique.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : Mauvaise appréciation.

→Appréciation sur l'équipement de la formation technique.

- 1 : Bonne appréciation.
- 2 : Sans opinion
- 3 : Mauvaise appréciation.

***Niveau d'étude des membres de famille de l'ouvrier artisan.**

→Niveau primaire

- 0 : Aucun individu de la famille en primaire.
- 1 : 1 à 2 individus de la famille en primaire.
- 2 : Plus de 2 individus de la famille en primaire.

→Nombre de personnes de la famille ayant le niveau d'étude fondamental.

- 0 : Aucune personne
- 1 : 1 à 2 personnes
- 2 : Plus de deux personnes

→Nombre de personnes de la famille ayant le niveau d'étude secondaire.

- 0 : Aucune personne
- 1 : 1 à 2 personnes

→Niveau bac

- 0 : Aucun individu de la famille en bac.
- 1 : 1 à 2 individus de la famille en bac.
- 2 : plus de 2 individus de la famille en bac.

***Préoccupation des membres de la famille de l'ouvrier.**

→**Activité.**

- 0 : Aucun individu de la famille n'exerce une activité.
- 1 : Une seule personne active.
- 2 : Deux individus de la famille exercent une activité
- 3 : Plus de 2 individus de la famille exerce une activité

→ **Chômage.**

- 0 : Aucun individu de la famille en chômage.
- 1 : Un seul individu de la famille en chômage.
- 2 : 2 individus de la famille en chômage.
- 3 : Plus de 2 individus de la famille en chômage.

***Songer à abandonner la formation.**

- 0 : Réponse négative (non)

1 : Réponse positive (oui).

→Raison de reniement de la formation :

- 1 : Mauvaise qualité de la formation, mauvais traitement des formateurs.
- 2 : Offre d'embauche dans une autre entreprise.
- 3 : Plus d'un choix.

→Raison de non reniement de la formation :

- 1 : Pas de choix
- 2 : Satisfaction de la formation
- 3 : Solutions proposées par la famille et les formateurs.

***Existence de la coordination de la formation.**

- 1 : Existence de la coordination de la formation.
- 0 : Absence de coordination de la formation.

***Rémunération.**

→Montant de salaire par mois en dh.

- 1 : Moins de 1000
- 2 : Plus de 1000
- 3 : Sans opinion.

*** Les points forts et faibles de la formation.**

→Point fort de la formation.

- 1 : Perspectives d'emploi.
- 2 : Diplôme de qualité et de réputation académique
- 3 : Des stages pratiques.
- 4 : Autres : formateurs de niveau, Possibilité d'avoir des amis et organisation des sorties et des visites, liberté...

→Points faibles de la formation.

- 1 : Pratique plus que théorique.
- 2 : Théorique plus que pratique
- 3 : Manque de coordination et de suivi entre l'école et l'entreprise de stage.
- 4 : Non reconnue par l'Etat.
- 5 : Autres : Mixité entre hommes et femmes, manque de matériel, exploitation du maître d'apprentissage au niveau de l'apprentissage professionnel...

*** Source d'information lors du choix de la formation.**

- 1- Famille et réseau
- 2- Sources formelles (visite de l'école ou centre de formation, brochure et catalogue, Internet...
- 3- Autres.

Type de relation familiale à l'intérieur de l'atelier :

- 1- Patron.
- 2- apprenti ou ouvriers.

Type de suivi au niveau du stage à l'entreprise :

- 1- Présence

- 2- Présence et travail
- 3- Présence travail et aptitude
- 4- Autres

***Raison de choix du métier :**

- 1- Bonnes perspectives d'emploi.
- 2- Attirance pour ce métier.
- 3- Tradition familiale.
- 4- Facile à maîtrise.
- 5- Réussite à l'examen.

Annexe 8c : Codage des variables utilisées dans la confrontation maître – ouvrier artisans.

Au niveau du traitement, on trouve devant chaque variable l'alphabet C suivi d'un chiffre x allant de 1 à 43 et qui indique les variables retenus, et devant chaque variable on trouve un chiffre de 1, 2, 3,...6 qui indique la modalité correspondante. Dans ce qui suit, on présente les variables et les différentes modalités.

***Age du maître d'apprentissage. C2**

- C2=1 : 20 à 30 ans
- C2=2 : De 31 à 40 ans
- C2=3 : Plus de 41 ans.

***Sexe du maître artisan: C3**

- C3=1 : Sexe masculin.
- C3=2 : Sexe féminin.

*** Branche d'activité. C4**

- C4=1 : Branche d'activité coupe couture.
- C4=2 : Branche d'activité coiffure (homme et femme).

***Modalité de formation du maître artisan. C6**

- C6=1 : Apprentissage sur le tas.
- C6=2 : Formation professionnelle résidentielle.
- C6=3 : Formation professionnelle privée ;

***Effectif permanent. C7**

- C7=1 : Un seul artisan
- C7=2 : Deux artisans.
- C7=3 : Plus de trois artisans.

*** Nombre des ouvriers artisans diplômés. C9**

- C9=0 : Aucun ouvrier artisan diplômé.
- C9=1 : Un seul ouvrier.
- C9=2 : Deux ouvriers.
- C9=3 : Plus de trois ouvriers.

***Mouvement des apprentis dans l'entreprise :**

→ Nombre des entrées en apprentissage. C11

C11=0 : Aucun apprenti n'a rejoint l'unité de production.

C11=1 : 1 à 3 apprentis.

C11=2 : 4 à 6 apprentis.

C11=3 : 7 apprentis et plus.

→ Nombre des sorties d'apprentissage C12

C12= 0 : Aucun apprenti n'a quitté l'atelier de formation.

C12= 1 : 1- 3 apprentis

C12=2 : 4 à 6 apprentis

C12=3 : 7 apprentis et plus.

***Critères d'acceptation des apprentis en formation par apprentissage.** C13

C13=1 : Raisons marchandes : main d'œuvre bon marché

C13=2 : Raisons civiques : raisons de droit.

C13=3 : Raisons domestiques : famille, piston ...

C13=4 : Autres (plus d'une raison)

***Critère d'embauche des ouvriers artisans.** C15

C15=1 : Critères domestiques (famille, connaissance, recommandation d'une personne...)

C15=2 : Critères professionnels (diplôme, expérience professionnelle, ...)

C15=3 : Critères relatifs à la personnalité de l'ouvrier (respect de rendez vous et du temps, forte personnalité, sérieux...)

C15=4 : Critères relatifs au sexe, Age

***Recrutement des ouvriers artisans.**

→ Raisons de recrutement des lauréats de la formation professionnelle publique. C 17

C 17=0 : Des maîtres artisans qui n'ont jamais recruté des lauréats de cette modalité.

C 17=1 : Bonne réputation de la formation.

C 17=2 : Sens d'organisation et de communication des lauréats.

C 17=3 : Pour lui donner une première expérience.

→ Raisons de non recrutement des lauréats de la formation professionnelle publique. C18

C18=0 : Des maîtres artisans qui ont recruté des lauréats de cette modalité.

C18=1 : Mauvaise opinion sur la formation.

C18=2 : Abondance des salariés formés sur le tas.

C18=3 : Faible mobilité des lauréats.

C18=4 : Petite superficie de l'atelier.

→ Raisons de recrutement des lauréats de la formation professionnelle privée. C19

C19=0 : Des maîtres artisans qui n'ont jamais recruté des lauréats de cette modalité.

C19=1 : Bonne réputation de la formation.

C19=2: Sens d'organisation et de communication des lauréats.

C19=3 : Lui donner l'occasion de la première expérience.

→ Raisons de non recrutement des lauréats de la formation professionnelle privée. C20

C20=0 : Des maîtres artisans qui ont recruté des lauréats de cette modalité.

C20=1 : Mauvaise opinion sur la formation.

C20=2 : Abondance des salariés formés sur le tas.

C20=3 : Pas de mobilité.

C20=4 : Petite superficie de l'atelier.

C20=5 : Autres

→-Raisons d'embauche des lauréats de la formation professionnelle par apprentissage. C21

C21=0 : Des maîtres artisans qui n'ont jamais recruté des lauréats de cette modalité.

C21=1 : Bonne réputation de la formation.

C21=2 : Sens d'organisation et de communication des lauréats.

→- Raisons de non embauche des lauréats de la formation professionnelle publique par apprentissage. C22

C22=0 : Des maîtres artisans qui ont recruté des lauréats de cette modalité.

C22=1 : Mauvaise opinion sur la formation

C22=2 : Abondance des salariés formés sur le tas.

C22=3 : Absence de mobilité

C22=4 : Manque d'information sur la modalité de formation.

C22=5 : Petite superficie de l'atelier.

C22=6 : Autres

***Valeur du diplôme auprès du maître artisan.**

→Raison de la valeur du diplôme. C25

C25=0 : Des maîtres artisans qui disent que le diplôme n'a pas une valeur sur le marché du travail.

C25=1 : Le diplôme permet de travailler dans une société publique ou privée,

C25=2 : Le diplôme véhicule une meilleure idée sur la qualité de la formation professionnelle reçue.

C25=3 : Le diplôme permet l'ouverture d'un atelier (pièce administrative qui facilite l'octroi de l'autorisation d'ouvrir un atelier auprès des services concernés de la province).

C25=4 : Le diplôme permet de gagner le respect et l'estime de la clientèle.

→Raison de la non valeur du diplôme. C26

C26=0 : Des maîtres artisans qui disent que le diplôme a une valeur sur le marché du travail.

C26=1 : La valeur est à la maîtrise du métier,

C26=2 : La qualité de la formation est médiocre, le diplôme ne garantit pas la qualité de la formation.

C26=3 : Le secteur est non structuré.

***Age de l'ouvrier artisan. C29**

C29=1 : [15 à 20[ans

C29=2 : [20 à 25[ans

C29=3 : [25 à 30[

C29=4 : plus de 30 ans.

***Sexe de l'ouvrier artisan: C30**

C30=1 : Sexe masculin.

C30=2 : Sexe féminin.

***Modalité de formation de l'ouvrier artisan. C32**

C32=1 : Apprentissage sur le tas.

C32=2 : Formation professionnelle résidentielle.

C32=3 : Formation professionnelle privée ;

C32=4 : Formation professionnelle par apprentissage

*** Raisons de quitter l'école (RQE). C33**

- C33=1 : Echec scolaire.
- C33=2 : Choix imposé par les parents.
- C33=3 : Choix raisonné (perspectives d'emploi).
- C33=4 : Conditions socioéconomiques et familiales.
- C33=5 : Autres (plus d'une raison).

***Projet d'avenir au début de la formation. C34**

- C34=1 : Travail dans une société publique ou privée.
- C34=2 : Création de Projet personnel.
- C34=3 : Projet d'avenir est d'acquérir le métier.

***Raison de choix de la formation. C37**

- C37=1 : Formation académique reconnue par l'Etat.
- C37=2 : Formation gratuite
- C37=3 : Bonne réputation de la formation sur le marché du travail.
- C37=4 : Etablissement de formation le plus proche.
- C37=5 : Autres raisons de choix de la formation
- C37=6 : Plus d'une Raison de choix de la formation.

***Valeur du Diplôme auprès de l'ouvrier artisan.**

→Raison de la valeur du diplôme. C39

- C39=0 : Des ouvriers artisans qui disent que le diplôme n'a pas une valeur sur le marché du travail.
- C39=1 : Travail dans une société publique ou privée,
- C39=2 : Ouverture d'un atelier (Valeur d'usage administrative).
- C39=3 : Confiance des clients, idée sur le professionnalisme.

→Raison de la non valeur du diplôme. C40

- C40=0 : Des ouvriers artisans qui disent que le diplôme a une valeur sur le marché du travail.
- C40=1 : La valeur est à la maîtrise du métier,
- C40=2 : La qualité de la formation est médiocre.
- C40=3 : Le secteur est non structuré.

***Repos quotidien. C41**

- C41=0 : Les ouvriers artisans ne bénéficient pas d'aucun repos par jour.
- C41=1 : Les ouvriers bénéficient du repos par jour d'une durée allant d'une à deux heures.

***Rémunération. C43**

→Montant de revenu par mois en dh.

- C43=1 : Moins de 1000
- C43=2 : Plus de 1000
- C43=3: Sans opinion.

Annexe 9. Questions ouvertes sur les problèmes et les solutions soulevés par les artisans.

1-Les problèmes soulevés par les ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan.		2-Concernant la formation elle-même;	1-Concernant le secteur de l'artisanat	3-Les relations à l'intérieur de l'atelier
Apprentissage sur le tas.	Effectif	1	14	18
	%	1,5%	20,9%	9,0%
Formation professionnelle publique	Effectif	2	1	1
	%	20,0%	10,0%	10,0%
Formation professionnelle privée	Effectif	3	2	8
	%	5,2%	3,4%	10,3%
Apprentissage professionnel	Effectif	3	4	--
	%	20,0%	26,7%	--
Total	Effectif	9	21	28
	%	15.8%	36.8%	47.3%

2-Les solutions proposées par les ouvriers artisans.

Modalité de formation de l'ouvrier artisan.		Le secteur de l'artisanat	L'organisation moderne	La formation des formateurs et la formation continue	La formation elle-même	L'organisation domestique
Apprentissage sur le tas.	Effectif	12	18	6	19	1
	%	17,9%	17,9%	9,0%	25,4%	1,5%
Formation professionnelle publique	Effectif	1	3	3	1	
	%	10,0%	30,0%	30,0%	10,0%	
Formation professionnelle privé	Effectif	1	12	10	31	1
	%	1,7%	13,8%	17,2%	34,5%	1,7%
Apprentissage professionnel	Effectif	2		3	12	
	%	13,3%		20,0%	26,7%	
Total	Effectif	16	33	22	63	2
	%	11.7%	24.8%	16.6%	45.9%	2.9%

3-Les problèmes soulevés par les maîtres artisans.

Modalité de formation du maître artisan.		1-La structure du secteur	2-L'exercice du métier	3-L'organisation et le développement du secteur	4-La formation professionnelle.
Apprentissage sur le tas	Effectif	9	9	9	8
	%	12,2%	12,2%	12,2%	10,8%
Formation privée	Effectif	4	7	11	2

	%	6,2%	10,8%	16,9%	3,1%
Formation publique	Effectif	1	1	2	1
	%	6,3%	6,3%	12,5%	6,3%
Total	Effectif	14	17	22	11
	%	21.8%	26.5%.	34.3%	17.1%

4- Les solutions proposées par les maîtres artisans.

Modalité de formation du maître artisan.		1-Structure du secteur.	2-Secteur de la formation professionnelle	3-Formation continue	4-Marché du travail
Apprentissage sur le tas	Effectif	18	11	10	1
	%	24,3%	14,9%	13,5%	1,4%
Formation privée	Effectif	9	22	8	7
	%	13,8%	33,8%	12,3%	10,8%
Formation publique	Effectif	3	4	3	2
	%	18,8%	25,0%	18,8%	12,5%
Total	Effectif	30	37	21	10
	%	30.6%	37.7%	21.4%.	10,20%

« Formations professionnelles et production des compétences et des qualifications dans le secteur de l'artisanat à Marrakech ».

Résumé

La constitution des compétences dans le secteur de l'artisanat est au cœur de la confrontation entre les formes traditionnelles et les formes modernes de l'organisation productive. S'appuyant sur « l'économie des conventions », cette recherche se focalise sur la formation professionnelle qui passe tant par l'apprentissage sur le tas, régulé par les institutions traditionnelles, que par des formations structurées, publiques et privées, résidentielles et en alternance. Repartant de l'ancrage historique de l'artisanat et analysant le positionnement de la formation traditionnelle dans un espace social qui associe fortement cette dernière à l'échec scolaire, la première partie rend compte de l'articulation entre plusieurs régimes d'action collective en matière de qualifications : domestique, professionnel, industriel et marchand. Outre des entretiens auprès des protagonistes des diverses modalités de formation, la seconde partie mobilise une enquête originale auprès de 150 maîtres et ouvriers artisans des métiers de la coiffure et de la coupe-couture menée à Marrakech. Les analyses de données permettent de dégager différentes typologies : sur les choix de formation et de recrutement des maîtres, sur les raisons de l'orientation des ouvriers vers telle ou telle modalité de formation ainsi que sur l'appréciation qu'ils font du contenu des formations structurées et enfin sur les configurations productives résultant des appariements entre maîtres et ouvriers. Il en ressort que par delà la classique distinction « traditionnel versus moderne », la convention domestique, certes prédominante, peut s'associer à des modalités marchandes ou industrielles de gestion des compétences. De même, une configuration professionnelle, fortement liée au recours à la formation structurée, peut également se combiner avec des régulations marchandes ou domestiques. Ces diverses compositions montrent que plusieurs formes de modernité sont susceptibles de se développer et incitent à ré-interroger les fondements de l'action collective en matière de qualification et de compétences dans le secteur de l'artisanat.

Mots clés.

Formation professionnelle formelle, apprentissage sur le tas, compétences, qualifications, artisanat, convention, régime d'action collectif, Marrakech.

"Professional Formations and production of skills and qualifications in the handcraft sector in Marrakech"

Abstract.

The constitution of skills in the handcraft sector is at the forefront of the confrontation between modern and traditional forms of productive organisation.

Using the "convention economics", this thesis focuses on vocational training that is acquired on the job, by structured, public and private, scholastic and alternate training. Going from the historical position of handcraft in Marrakech society, from the traditional view of vocational professions as scholastic failure; the first part of the thesis accounts for the different regimes of public action in term of qualifications: domestic, professional, industrial and merchant. The second part of my thesis uses an original survey of 150 master craftsmen and workers of the sewing and hairdressing professions. The data analysis permits to distinguish between different typologies: concerning the education choice and hiring of master craftsmen, concerning the workers' choice of the training modality as well as their appreciation of the content of vocational training, and finally concerning the productive configurations resulting from the stratification between workers and master craftsmen.

As well as the distinction between traditional and modern, the predominant domestic convention can be associated with other conventional modalities of skills' management. A professional convention, highly related to structured training can be combined with merchant or domestic regulations. These divers compositions show that many forms of modernity are capable of being developed, thus questioning the public action in term of its role in the production of skills and qualifications in handcraft sector.

Keywords.

Vocational training, learning by doing, skills, qualifications, convention, handcraft, collective action system, Marrakech.

Laboratoire de rattachement : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), UMR CNRS 6123. 35 Avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence Cedex 01.