MICROFICHE ETABLIE A PARTIR DE
L'UNITE DOCUMENTAIRE
N

جديدة منجزة حسب الوثيقة
رقم :

92 0029

ROYAUME DU MAROC

المملكة المغربية

المركز الوطني للتوثيق
CENTRE NATIONAL DE DOCUMENTATION

SERVICE DE REPROGRAPHIE
ET IMPRIMERIE

B.P 826 RABAT

المغرب
MAROC

مصلحة الطباعة والتصوير
ص.ب 826 الرباط

F 1

DOSSIER DE LA QUINZAINE :

92/5/26 92.0027
92-0029

LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ET DE L'AVENIR

A l'occasion de la Fête de la Jeunesse du 8 Juillet 1990, SA MAJESTE LE ROI annonçait la création du **Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir**.

SA MAJESTE LE ROI affirmait ainsi Sa Volonté de doter le Maroc d'une instance de concertation et de dialogue chargée de préparer la jeunesse marocaine à affronter les défis de l'avenir :

> *"Il faut un dialogue, un souffle et surtout, un suivi quotidien. Il faut associer le plus grand nombre de partenaires et d'interlocuteurs. Pour ce faire, j'ai décidé, cher peuple, de créer, avec l'aide de Dieu, un Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir".*

Dans ce sens, le **Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir** a pour mission, par ses recherches, études, enquêtes, réflexions, avis et propositions, d'aider à définir et appliquer la politique à mener au profit de la jeunesse marocaine. En d'autres termes, créer les conditions favorables pour son insertion effective dans le tissu économique et socio-culturel national.

Présidé par SA MAJESTE LE ROI, **le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir** est ainsi conçu comme une force de proposition et d'impulsion. Sa composition reflète cette préoccupation. Le Conseil regroupe en effet toutes les forces vives de la Nation, l'ensemble des partenaires économiques et sociaux lui assurant une large représentativité : membres du Gouvernement, représentants des opérateurs économiques, élus, organisations syndicales, associations de jeunesse, représentants du secteur de l'éducation-formation.

C'est sur ces bases que le **Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir** a pu, depuis le début de l'année 1991, organiser **deux sessions**, la **première** portant sur le thème de l'insertion des jeunes diplômés dans la vie active, la **seconde** sur celui de l'emploi des jeunes en milieu rural.

Les recherches, les réflexions et les propositions qui ont accompagné et conclu les travaux de ces deux sessions ont permis d'initier une démarche et une méthodologie nouvelles. Une démarche qui érige le dialogue, la concertation et la solidarité comme fondements des rapports entre les partenaires concernés par la mission du Conseil, et qui permet le consensus et l'adhésion de toutes les parties. Une méthodologie fondée sur l'écoute de toutes les positions et aboutissant à des propositions et à des actions concrètes, novatrices et réalistes dont le degré d'applicabilité est minutieusement mesuré.

Vingt et une mesures ont ainsi été définies pour soutenir l'opération nationale d'insertion des jeunes diplômés dans la vie active, et trente-trois autres mesures sont proposées pour accompagner la promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural.

Cette approche nouvelle, fondée sur l'implication concrète de tous les partenaires, a permis de créer une dynamique aux niveaux tant national que régional et local et a contribué à faire du **Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir** un partenaire actif du paysage institutionnel national. Comme elle répond à la volonté clairement exprimée d'aider à la définition d'une vision à la fois précise et prospective de l'avenir.

SYNTHESE DE L'INTERVENTION DE M. HABIB EL MALKI SECRETAIRE GENERAL DU C.N.J.A.

Le C.N.J.A. a une ambition qui est très simple et qui consiste à jouer le rôle de vecteur de diffusion d'une nouvelle culture dans le domaine économique et dans le domaine socio-culturel.

Une nouvelle culture pour faire évoluer les comportements, les mentalités au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise. Le développement n'est pas uniquement un investissement matériel. De plus en plus, le développement c'est l'invisible, c'est tous les facteurs très peu mesurables difficiles à quantifier qui, véritablement, déterminent le développement et assurent la poursuite du développement dans sa conception qualitative.

Le C.N.J.A. a fortement mis l'accent, dès le départ, sur la dimension qualitative des problèmes ce qui ne signifie pas que les autres problèmes ne sont pas importants. Moderniser le comportement, moderniser les mentalités relèvent d'une action en profondeur qui ne peut prendre forme que par la diffusion progressive d'une nouvelle culture économique et socio-culturelle.

Le choix que nous avons fait peut s'exprimer ainsi : qui crée la richesse? C'est l'entreprise avec toutes ses composantes. L'ensemble des mesures a un axe central, à savoir l'entreprise. L'entreprise n'est pas seulement un lieu de production. L'entreprise moderne, à la veille de l'an 2000, est de plus en plus un **lieu de formation**. Il ne faut pas privilégier la dimension "coût" de la main d'oeuvre qualifiée et des cadres moyens ou supérieurs. La vitalité, la perennité et les performances de l'entreprise sont liées à la qualification permanente de ses cadres, de ceux qui font la richesse au sein de l'entreprise.

On a mis sur pied ainsi un dispositif juridique institutionnel administratif et financier pour aider l'entreprise à mieux se positionner dans sa branche et aussi à mieux se positionner par rapport aux marchés étrangers. Un programme de soutien à la création d'entreprises par les jeunes promoteurs a été aussi mis en place.

Ce programme a permis de connaitre un segment de notre jeunesse. Et contrairement à ce qu'on pense la **jeunesse est très responsable**. Un jeune, lorsqu'on dialogue avec lui, lorsqu'on le prend au sérieux, apporte énormément. A titre d'illustration, le recensement effectué début 1991 nous a fait découvrir quelque chose à laquelle personne ne s'attendait, c'est que 15000 jeunes diplômés en chômage ont exprimé le besoin de créer leur propre entreprise. Le soutien à ces futurs entrepreneurs est une tâche prioritaire car cela va permettre d'accélérer les mutations de notre secteur privé et contribuer à moderniser les comportements et les mentalités.

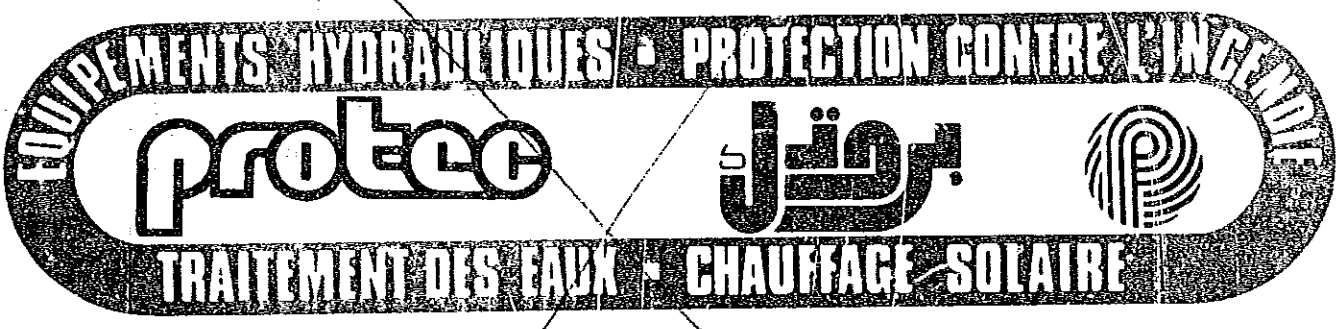
Le marché de l'emploi reste au Maroc une grande inconnue. Seuls les bureaux de placement fonctionnent de façon très archaïques et n'ont absolument aucune prise réelle sur le marché de l'emploi et ne concernent que la main d'oeuvre non qualifiée. Il manquait au Maroc jusqu'à une date récente, ce qu'il est convenu d'appeler une **structure d'intermédiation**.

Comment réussir une politique de l'emploi sans qu'elle soit appuyée par une politique de gestion du marché de l'emploi? Pour gérer un marché de l'emploi il faut une structure d'intermédiation qui permet de connaitre l'offre, la demande et voir quel type de rapport ou d'adéquation il faut établir pour les rapprocher. Cette absence d'information totale, était une grosse lacune. Nous avons donc initié avec le département ministériel concerné et avec les organismes professionnels concernés, un projet. Il s'agit de l'une des 21 mesures contenues dans le programme d'urgence d'insertion des jeunes diplômés, qui est en cours de réalisation et nous souhaitons qu'au milieu de l'année en cours les premières antennes, de cette structure d'intermédiation, qui sera un service public géré de manière autonome, verront le jour. En attendant ont été mises sur pied une cinquantaine de commissions qui couvrent l'ensemble des provinces et préfectures du Royaume. Depuis trois mois ces commissions, animées par les responsables des chambres professionnelles, des élus, des opérateurs économiques, des cadres appartenant à l'administration centrale ont pu se substituer à l'équivalent de ce qu'on appelle en France l'A.N.P.E.

Ces commissions ont fait un travail de terrain extraordinaire: elles ont pu collecter entre juillet, septembre et octobre 8000 postes offerts par le secteur privé. L'analyse des offres d'emploi du secteur privé a permis d'évaluer l'ampleur de l'inadéquation entre l'offre et la demande.

L'entreprise privé au Maroc a besoin de techniciens dans la branche textile, confection, électromécanique, froid et gestion... Cette information va nous aider à mettre sur pieds un programme qui va jeter les bases d'une adaptation progressive entre l'offre et la demande.

Un dernier élément essentiel pour répondre à cette question de bilan ou d'évaluation des activités du C.N.J.A. concerne les relations professionnelles au sein de l'entreprise. C'est un problème complexe, délicat. Les positions de part et d'autre ne sont pas toujours convergentes. Cela renvoie formellement à des problèmes relevant du droit, du code du travail.



625, Boulevard Mohammed V, Casablanca, Tél. 24.84.41, Téléfax : 24.79.38, Télex : 25909

COMPOSITION DU CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ET DE L'AVENIR

QUALITE	NOMBRE	POURCENTAGE
1- MEMBRES DU GOUVERNEMENT DE SA MAJESTE LE ROI	32	14,5%
2- PRESIDENTS DES COMMISSIONS PARLEMENTAIRES	12	5,4%
3- PRESIDENTS DES CONSEILS PREFECTORAUX ET PROVINCIAUX ET PRESIDENTS DES ASSEMBLEES DES REGIONS ECONOMIQUES	7	3,2%
4- REPRESENTANTS DES SYNDICATS, DES ORGANISMES ET DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELS. - Fédérations des Chambres Professionnelles - Confédération Générale Economique Marocaine - Groupement Professionnel des Banques du Maroc - Secteur des Assurances - Représentants des Ordres Professionnels - Associations Régionales - Associations de Jeunesse - Syndicats Professionnels	45	20,4%
5- REPRESENTANTS DES OFFICES NATIONAUX * Office Chérifien des Phosphates * Office de Développement et d'Exploitation des Ports * Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail * Office National des Chemins de Fer * Office National de l'Electricité * Office National de l'Eau Potable * Office de Développement Industriel	7	3,2%
6- REPRESENTANTS DES OFFICES REGIONAUX DE MISE EN VALEUR AGRICOLE (régions de Doukkala, Melouiya, Ouarzazate, Gharb, Haouz, Loukkos, Souss-Massa, Tadla, Tafilalet).	9	4,1%
7- REPRESENTANTS DES ECONOMIES REGIONALES	5	2,3%
8- MEMBRES DE LA COMMISSION DE PRIVATISATION	7	3,2%
9- REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES LOCALES	9	4%
10-REPRESENTANTS DU SECTEUR DE L'EDUCATION-FORMATION - Directeurs des Grandes Ecoles et Instituts de Formation - Recteurs des Universités-Responsables de l'Enseignement Général et de la Formation Professionnelle. - Représentants des Etudiants des Instituts de Formation.	72	32,5%
11- PERSONNALITES	16	7,2%
	221	100,00%

Ce qui est important c'est d'initier de nouvelles pratiques au sein de l'entreprise. L'entreprise n'est pas l'enjeu uniquement du propriétaire ; elle est l'enjeu du propriétaire et de ceux qui travaillent à côté et avec le chef d'entreprise. Le nombre de conflits à caractère social que nous suivons et que nous tentons de recenser est dû beaucoup plus à des incompréhensions, des sautes d'humeur et à une absence de vision.

Il faut aussi bien que les chefs d'entreprises et les salariés évoluent et changent. Nous avons créé une cellule de réflexion concernant la nécessité de moderniser les relations professionnelles. **L'entreprise doit être un lieu d'épanouissement**, un lieu de production mais aussi un moyen d'humanisation des rapports sociaux.

En termes financiers lorsqu'on évalue le coût d'un conflit social, d'une grève, cela dépasse le coût revendications catégorielles et matérielles exprimées ici et là. Nous en parlons dans le cadre du C.N.J.A. car le noyau dur du C.N.J.A. c'est les partenaires socio-économiques. Ce problème de gestion des rapports sociaux au sein de l'entreprise est une dominante, un leitmotiv qui revient très souvent dans toutes les discussions. En attendant que le droit entérine une situation de fait, il faut créer de nouvelles situations de fait.

Nous tentons, dans ce sens, de discuter, de persuader, de convaincre nos partenaires socio-économiques, qui sont d'une très grande ouverture et qui sont des hommes très souvent de grande expérience, de s'imprégner de cette nouvelle conception de l'entreprise.

Au sein du C.N.J.A., les chambres professionnelles sont de plus en plus des acteurs essentiels dans cette vaste entreprise de restructuration, de réforme de modernisation et de diffusion de cette nouvelle culture. Plus que cela les chambres professionnelles ont un rôle très important à jouer dans une coopération décentralisée. Aussi je me permets de vous faire trois propositions :

* **La première** consiste à établir un échange régulier de points de vue, de documents entre le C.N.J.A. et les chambres professionnelles ;

* **la deuxième** a trait au vaste programme de reconversion des jeunes diplômés qui sont exclus du marché du travail dans la phase actuelle. Leur profil de formation, leur spécialité ne répondent pas aux besoins exprimés par les entreprises. Ils sont 20 à 30.000 jeunes et ce programme de reconversion permettra à ces jeunes d'être compétitifs sur le marché. Les chambres qui ont une grande expérience et un savoir faire, par leur participation à la réalisation de ce programme, ouvriront de nouvelles perspectives.

* **la troisième** proposition est votre participation au soutien à la création d'entreprises par les jeunes promoteurs. Nous avons une petite expérience avec le PIACE (PROGRAMME NATIONAL D'INFORMATION ET D'ASSISTANCE A LA CREATION D'ENTREPRISE) depuis six mois et nous comptons pérenniser cette expérience en créant des cellules d'informations, d'orientation auprès des chambres professionnelles de commerce et d'industrie, d'agriculture et artisanat. Nous vous demandons de contribuer à former les responsables de ces cellules.

SYNTHESE DE L'INTERVENTION DE M. LARAKI, PRESIDENT DU C.N.J.A.

Les 21 mesures pour l'emploi des jeunes (première session du C.N.J.A. mars 91) ont été recensées à l'initiative du Conseil et des opérateurs économiques.

Avant de nous lancer dans la réflexion, nous avons pratiquement fait le tour de l'ensemble du Royaume et contacté les chambres professionnelles et les opérateurs. Très vite il s'est avéré qu'il y avait un problème aussi bien de formation que de recrutement et d'insertion réelle. En discutant avec les entrepreneurs nous nous sommes rendu compte que s'il fallait les aider à trouver un moyen c'était dans l'extension du service civil jusqu'alors employé au niveau de l'administration pour le mettre au niveau de l'ensemble des entreprises. C'est en partant de cette idée là que nous avons proposé **la loi formation-emploi** et qui fait en sorte que les entreprises puissent recruter pendant une période de 18 mois des jeunes diplômés auxquels ils doivent donner une formation. Après la fin des 18 mois l'entreprise peut recruter définitivement le jeune.

- **Le premier avantage** de cette loi est directement rattaché à l'entreprise parce-qu'elle n'aura, pendant la période des 18 mois, à donner à ce jeune, seulement une indemnité de stage de formation équivalente à 1.600 et 2.000 DH selon la formation initiale de l'individu.

- **Le deuxième avantage** est l'exonération de l'entreprise des charges sociales et de l'impôt correspondants à cette période. Même si l'entreprise ne recrute pas le jeune diplômé à la fin des 18 mois, elle lui aura donné une formation et une chance supplémentaire de s'insérer ailleurs.

Telle est la philosophie du texte de loi qui a reçu l'agrément du Conseil de gouvernement, du Conseil des ministres et doit être envoyée au Parlement pour débat lors de la session d'avril.

CONSORTIUM MAROCAIN S.A

Société anonyme au capital de 16.500.000 Dirhams

BUREAU DE RENSEIGNEMENTS TECHNIQUES

Gamme complète et sélectionnée de produits pour :

- **L'industrie Textile, Cuir, Papier, Caoutchouc Plastique, Peinture et autres.**
- **Fibranne et toutes Fibres Synthétiques - Laine.**
- **Matériel pour l'industrie Textile et Cuir.**

Siége social : 46, Rue du pas-de-Calais - CASABLANCA - Tél. 30.77.44/31.99.08/30.88.22/30.29.77 (6 lignes groupées)
Téléfax : 30.78.07 - Télex : 21844 INTERWOOL, 27623 CONSORMA, 45430 CONSA

QUESTIONS ET TEMOIGNAGES

-->> **Question** : je prends la parole au nom du secteur de la formation professionnelle privée qui a été constitué en Amicale au niveau national. Ce secteur assure la formation de 40% de l'ensemble des effectifs au niveau national, à savoir 48.000 jeunes formés sur un total de 120.000 annuellement. Il donne des diplômes à 14.000 lauréats chaque année. On peut donc dire que c'est un secteur vital. Ce que nous avons constaté et qui a posé une déréglementation au niveau de ce secteur depuis octobre 91 c'est le fait que nous jeunes lauréats diplômés se sont vus refuser l'inscription dans le cadre de l'action du recensement. Le motif invoqué est la non reconnaissance de leurs diplômes au niveau de l'administration ou de la formation professionnelle et des cadres. Je souhaiterais savoir ce que le C.N.J.A. compte faire pour qu'il n'y ait pas deux catégories de citoyens, citoyens diplômés de l'enseignement public qui ont le droit de s'inscrire et de se voir bénéficier des 21 ou 33 mesures et d'autres citoyens, titulaires d'un diplôme d'enseignement privé et qui se voient jusqu'à maintenant refusés l'inscription dans le cadre du recensement?

-->> **Réponse** : Je crois que le problème essentiel qui est posé au delà des contingences qui ont marqué les conditions du lancement de l'opération recensement en Janvier 91 concerne la validation d'une certaine manière des diplômes dispensés par l'enseignement privé. C'est un problème nouveau qui est lié au développement récent de ce secteur.

Il me semble que la meilleure approche consiste à sensibiliser toutes les parties concernées et nous pouvons y aider dans toute la mesure du possible pour aboutir à un bon dispositif juridique qui permet au secteur privé dans ce domaine de jouer un rôle qualitatif et non pas un rôle marchand. C'est extrêmement important, l'enseignement est une tâche déterminante, qu'elle relève du secteur public ou du secteur privé, et il faut qu'un certain nombre de normes, de critères, de part et d'autre, soient respectés.

Ce problème ne concerne pas uniquement l'enseignement privé, il concerne même le type de rapport entre les principales composantes de l'enseignement public. Il n'existe pas de passerelle entre un Institut comme celui de l'INSEA (Institut National des Statistiques et d'Economie Appliquées) et les Facultés de Droit et de Sciences Economiques. Un ingénieur INSEA qui a passé 4 ans et qui souhaite s'inscrire dans une Faculté de Droit et de Sciences Economiques doit commencer par la première année.

Donc, c'est véritablement un problème qui se pose et malheureusement nos textes et les mentalités n'ont pas su s'adapter à cette situation nouvelle et je crois qu'il faut opérer avec beaucoup de prudence et arriver à un dispositif qui fera de l'enseignement privé, un enseignement de qualité, très compétitif, un enseignement qui pourra véritablement aider à mieux se positionner dans la relation centrale dont on a parlé : "formation-emploi".

TEMOIGNAGE DE M. EL KHOLTI, DIRECTEUR DU GROUPE PIGIER MAROC

Il est évident que la qualité, le positionnement sont les meilleures garanties de l'insertion professionnelle. Néanmoins, il ne faudrait pas rentrer dans un faux débat. Il y a dans le privé du bon et du moins bon.

Certes, surtout avec la croissance exponentielle que ce secteur a connu depuis 4/5 ans, mais ce qu'il faut essayer c'est une concertation car effectivement le Conseil n'est pas le seul prestataire, il y a le Ministère de l'Education Nationale et le nouveau Ministère des Travaux Publics et de la Formation Professionnelle. Le Conseil fait un petit peu la synthèse. Il y a des textes et maintenant le Ministère de la Formation Professionnelle vient de créer Un Conseil National des Equivalences qui va je l'espère, régler ces problèmes.

Nous avons des exemples allemand et français où l'attestation c'est le niveau d'employabilité qui permet de situer non seulement l'établissement mais l'établissement par rapport à son ancienneté et la formation, qui elle même a une durée de vie, qui doit être constamment réadaptée aux besoins du marché.

La seule chose un petit peu négative c'est l'application faite par les agents des collectivités dans les petites villes qui a eu un effet désastreux et c'est pour cela qu'il serait souhaitable qu'un représentant de cette nouvelle amicale qui vient de se créer puisse venir s'adjoindre au Conseil pour essayer de poser les problèmes, pour essayer de développer une synergie et une communication.

TEMOIGNAGE DE M. DELAVIERE

Dans notre entreprise, nous avons lancé depuis maintenant une année des actions de formation alternées modestes qui concernent du personnel déjà existant dans l'entreprise. D'autre part, nous avons passé une convention avec une école de Mohammedia de façon à prendre une vingtaine de personnes dès la première année de formation au C.Q.P. pour qu'elle passe à peu près 6 mois en formation théorique et 6 mois dans l'entreprise. Ceci doit normalement déboucher sur des emplois. Même chose pour les I.T.A.

Je dois dire que les contacts que nous avons eus avec les responsables de la formation sont réjouissants. Le travail se passe en bonne intelligence et j'espère que cela portera ses fruits parce qu'actuellement le seul frein au développement de nos entreprises c'est la qualité et la motivation de nos hommes.

-->> **Question :**

1°- Est-ce que le CNJA ne s'est pas penché sur une solution concernant la formation? Subventionner la formation au sein des entreprises qui embauchent des jeunes partiellement ou totalement.

2°- Le Conseil a recensé des jeunes qui veulent créer des entreprises. C'est une chose bénéfique pour le pays, malheureusement étant jeune et universitaire, le cadre universitaire n'est pas propice à l'épanouissement de l'esprit de créativité qui est mentionné dans la brochure distribuée par le C.N.J.A.

3°- Si l'entreprise refuse le jeune à cause de la formation qu'il a acquise et si cette formation est toujours enseignée alors je crois que c'est le jeune qui subit les conséquences. Il faudrait le temps d'accepter le dialogue et la collaboration et dans ce cadre nous voulons que le Conseil permette aux jeunes d'apporter une réflexion même modeste à notre problème.

-->> **Réponse de M. EL MALKI**

Il y a deux volets dans votre intervention :

Le premier a trait aux entreprises qui pratiquent la formation interne selon différentes modalités. Nous avons parlé d'un projet de texte qui va dans le même sens et qui concerne l'organisation des stages d'adaptation professionnelle en vue d'une meilleure insertion des jeunes au sein de l'entreprise. Ce projet de loi comprend une série d'avantages à caractère fiscal. Je crois que l'adoption de ce texte, au plus tard au printemps prochain, sera un catalyseur pour les chefs d'entreprises et en même temps, une sorte de garde-fous sur le plan formel c'est-à-dire sur le plan juridique.

Le deuxième : le cadre universitaire peu propice à la créativité, le type de formation dispensé peu adapté aux besoins de l'entreprise et de l'économie Nationale : c'est ce dont nous avions parlé tout à l'heure, à travers la nécessité de revoir en profondeur la relation qui a lié jusqu'à présent la formation à l'emploi. Je crois que c'est devenu la priorité des priorités, si notre économie Nationale est appelée à se développer sur une base saine et à mieux se positionner tant sur le plan régional que sur le plan international.

Dans ce domaine les choses ne sont pas faciles. Il ne faut pas faire le procès ni de l'Université ni du reste. Notre système d'enseignement a joué un rôle positif, très important. Dans ce domaine les choses vont très vite et la responsabilité est partagée : l'affaire du système d'éducation-formation en rapport avec l'emploi n'est pas uniquement l'affaire des intervenants publics, c'est l'affaire des autres structures professionnelles ou para-professionnelles. La prise de conscience sur ce dossier en particulier est déjà un progrès et je crois que s'il n'y a pas de solution définitive, le fait d'en parler, le fait de réunir les conditions pour élaborer une sorte de plan stratégique à moyen terme et même à long terme nous permettra certainement de parler de ce problème dans 2 ans dans des termes très avancés.

Ce problème est un problème de structures, c'est un problème permanent et auquel on ne peut pas trouver des solutions définitives aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau des secteurs d'activité économique ou bien au niveau national. Il faut une grande flexibilité, faire preuve d'une très grande imagination, d'une grande capacité d'anticipation même des besoins. Tout ce qui a trait à la formation de l'individu, qu'il soit homme ou femme, n'est pas facile.

Créer une usine est une tâche qu'on peut réaliser sans problème particulier mais élaborer un programme de formation pour des jeunes sur 5 ans, 10 ans ou 15 ans c'est tout à fait autre chose. Nous sommes actuellement sur la bonne voie à travers la convergence de ces préoccupations et surtout à travers la finalité que les uns et les autres fixent un peu à ce que doit être notre système d'éducation-formation.

TEMOIGNAGE DE M. RAYMOND MONET, PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE COMMERCE AMERICAINE POUR LE MAROC ET DIRECTEUR GENERAL DE COCA-COLA EXPORT.

Monsieur EL MALKI, la question se dirige directement à vous. Vous avez identifié à juste titre qu'il existe un vide actuellement au Maroc sur le plan des structures d'intermédiations communément appelées les compagnies de placement d'employés.

De façon temporaire, vous avez indiqué que jusqu'à ce qu'il y ait une structure permanente d'établie, il y a eu 25 Conseils Provinciaux qui ont été mis sur pieds je pense pour faire le pont. Est-ce qu'il y a possibilité pour que ces Conseils Provinciaux aient un contact avec les Universités d'une part, pour établir une banque des candidats qui sont disponibles dans les diverses disciplines et d'autre part, pour constituer un échange entre ces Conseils et les différentes compagnies qui sont englobées au niveau des différentes provinces. Je m'explique : vous avez dit à juste titre que les jeunes sont bien intéressés par les grands principes des théories mais avant toute chose ils veulent voir des mesures concrètes.

Par exemple, il y a 4 groupes d'embouteilleurs au Maroc dont je dirige la statégie à long terme et 7 usines d'embouteillage. Il y en a plusieurs en ce moment qui ont d'énormes difficultés à mettre la main sur des gens du côté technique.

Le répertoire des jeunes et des compétences est difficilement accessible au niveau de nos exploitants. Si c'est vrai dans l'industrie des boissons gazeuses ce doit être vrai ailleurs. Y aurait-il une possibilité que ces Conseils Provinciaux établissent une relation très étroite avec les différentes facultés? Ce serait extrêmement important d'une part, que les Conseils Provinciaux aient des rapports étroits avec les Universités et qui constituent des banques d'informations, à savoir les jeunes, les compétences et que ces mêmes Conseils Provinciaux communiquent également soit avec les Chambres de Commerce, soit avec les entrepreneurs des différentes régions.

Vous avez suggéré un échange régulier entre le C.N.J.A. et les Chambres de Commerce. Je ferai en sorte qu'on mette en place quelque chose au niveau de la Chambre de Commerce Américaine, par notre publication trimestrielle. Il s'agira simplement que ma Secrétaire Générale communique avec quelqu'un de chez vous, qu'on échange des documents et qu'on communique ces informations à nos membres, d'une part. D'autre part, je pense qu'il serait opportun de vous inviter personnellement à peut-être participer à un déjeuner-débat où j'inviterai les membres de la Chambre de Commerce Américaine à Casablanca et partout au Maroc pour que vous leur donniez ces informations. Je suis certain que ce serait d'un grand intérêt.

-->> Réponse de M. EL MALKI

Je voudrais apporter une petite rectification à votre question et préciser un aspect. Nous avons 50 Commissions provinciales et non pas 25, mais ce sont des structures provisoires qui travaillent sur la base du volontariat, ceci en attendant la mise sur pieds de la fameuse structure d'intermédiation qui revêtira la forme juridique d'un service autonome. Mais le travail effectué par ces Commissions provinciales depuis plusieurs mois est très précieux pour nous et ceci pour deux raisons :

La première est que le stock d'informations fourni par ces différentes commissions va nous aider au niveau du Conseil à alimenter notre propre banque de données que nous sommes en train de mettre sur pieds. Celle-ci sera appelée à jouer un rôle très important, parce que nous travaillons actuellement d'une part, sur le fameux programme national de reconversion et nous voulons que ce programme national de reconversion soit très opérationnel et parte des besoins exprimés par l'entreprise elle-même et ceci grâce au travail d'identification des besoins effectués par ces commissions.

La deuxième raison est qu'à moyen terme ce stock d'informations va aussi nous aider à élaborer avec l'ensemble des partenaires et des intervenants concernés le plan stratégique de formation-emploi. Nous sommes en train de faire le maximum avec les responsables du Ministère de l'Emploi pour que cette structure d'intermédiation voit le jour au plus tard en mai/juin 92. Son rôle est essentiel. Je me permets de vous répéter ce qui est largement admis par les organisations internationales qui s'occupent des problèmes du travail, à savoir que :

- le fonctionnement normal d'une structure d'intermédiation permet de réduire le taux de chômage de 3, 4 et quelquefois de 5 points du simple fait de la circulation de l'information du côté de l'offre et du côté de la demande. Au delà de cet aspect très important et qui souligne la rentabilité économique de cette structure d'intermédiation, il joue un rôle très important dans le réajustement permanent du système de formation-emploi. C'est pour cela que la création de cette structure est d'une urgence prioritaire.

Les incohérences qu'a connu notre politique en matière d'emploi ont limité l'impact réel de tout l'effort d'investissement effectué depuis plusieurs années. On ne peut pas rentabiliser un investissement si on n'identifie pas les besoins. On ne peut pas identifier les besoins, s'il n'y a pas une politique de gestion du marché de l'emploi, si on n'est pas doté d'instruments capables de connaître ce qui se passe du côté de l'offre et de la demande. Le travail du C.N.J.A. est un travail de tisserand : on ne peut pas réussir l'ouvrage si tout le monde ne s'insère pas dans le projet.

CONFISERIE - CHOCOLATERIE
PASTOR FRERES S.A.

vous conseille :

- ses spécialités traditionnelles de fin d'année et de pâques
- ses chocolats fins
- son délicieux petit déjeuner "MACAO"
- ses crèmes à tartiner
- sa gamme de produits pour pâtissier
- ainsi qu'une variété très étendue de confiserie fines : Dragées, Bonbons, Gommes, Réglisses...

MACAO

45, Rue Ennasrine, Beauséjour
CASABLANCA, Tél.: 36.57.85, Télex : 24992

69316 (S)

BORDEREAU DE SAISIE

C.N.D

MAROC

ISN	69316
NONAT A 110	
NAC A 090	32-0029
CODBI A 121	
COTRA A 122	

NIVUD A 131	4	M	C	NIVSO A 132	M	C	S

TYPREL A 141	T	G	S	R
NOAP A 142				
NACAP A 143				

CODUD	
INDEX A 010	ATT
NAME A 020	

STATUT A 150	C	D	PAYS PROD. A 160	MA
TYPE BIBL. A 171	d			

INDICATEURS BIBLIOGRAPHIQUES	REUNION	DICTIONNAIRE	DONNEES NUMERIQUES	THESE	TEXTE LEGISLATIF	BIBLIOGRAPHIE	CARTE(S) INCLUSE(S)	RESUME	NON CONVENTIONNEL	
A 172	K	L	N	U	W	Z	Y	E	V	R

UNITE DOCUMENTAIRE (A/M/C)

A 120 AUTEUR ET AFFIL	
A 220 COLLECTIVITE AUTEUR	
A 230 TITRE UD	Le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir
A 240 A 250	TITRES TRADUITS . . . . . Utiliser le bordereau 2 : données complémentaires

SOURCE : DOCUMENT GENERIQUE (M/C/S/)

A 310 AUTEUR			
A 320 COLLECTIVITE AUTEUR			
A 330 TITRE DOCUM GENER			
A 340	TITRE GENERIQUE . . . utiliser le bordereau 2 : données complémentaires		
A 410 TITRE PUBLIC EN SERIE	Conjoncture		
A 420 VOLNUM	no. 672	A 430 ISSN	0851-0161

NOTES D'INDEXATION

DATIN D 100	
DATSA D 110	
DATMI D 120	

A 540 LGEUD	Fr	A 560 LANRES	
A 611 NEDIT	Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc		
A 612 VEDIT	Casablanca	A 613 CPEDI	M : A - : -
A 620 DATE	15 fev 1992	A 630 ANNEE	1 9 9 2
A 641 COLLP	p. 12-22	A 642 COLLN	
A 650 NODOC			
A 660 ISBN		A 670 EDITN	
A 711 REUNN			
A 712 REUNV		A 713 REUNP :	A 714 REUND
A 720 THESE			
A 730 A 740	Brevet : utiliser le bordereau 2 :"Données complémentaires" Projet		
A 810 DISPO		A 820 NOTES	

ZONES B ET C

B 110 ISO COGEO MA - - -

B 120 à B 170 : utiliser le Bordereau 2

B 210 - DESC:

/CNJA/,/CREATION D'EMPLOI/,/EMPLOI/,
/STAGE DE FORMATION/,/JEUNESSE/.

B 320-RESUM

Le Conseil National de la Jeunesse et de l'Avenir sa constitution, ses buts et les moyens dont il dispose pour réaliser ces buts. L'intervention du CNJA dans le domaine de l'emploi, son rôle d'intermédiaire entre les employeurs, les jeunes diplômés et les centres de formation (universités, écoles, instituts et centre de formation professionnelle).

MAROC - Codes spécifiques

C 410 GEO

C 420 GLG

C 430 HYL

C 440 STR

C 450 BOT

C 460 CHR

C 470 OFF

C 480 STAT

92-5-16 92/0029

FIN

النهاية

15

VUES

مشاهد