

Independent Terminal Evaluation

MOROCCO

TRAINING ACADEMY FOR HEAVY-DUTY INDUSTRY EQUIPMENT AND COMMERCIAL VEHICLES

UNIDO Project ID: 140139

Volume II - Annexes



UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

Distr. GENERAL

ODG/EIO/IED/19/R.15

March 2020

Original: English

This evaluation was managed
by the responsible
UNIDO Project Manager with
quality assurance by the
Independent Evaluation Division

The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries.

Mention of company names and commercial products does not imply the endorsement of UNIDO.

The views and opinions of the team do not necessarily reflect the views of the Governments and of UNIDO.

This document has not been formally edited.

Table of contents

Volume II – Annexes

Annex 1: Evaluation Terms of Reference.....	2
Annex 2: Evaluation framework.....	11
Annex 3: List of documentation reviewed.....	13
Annex 4: List of stakeholders interviewed.....	14
Annex 5: AGEVEC Theory of Change.....	17
Annex 6: Evaluation survey report (French).....	18
Annex 7: Planned and executed budget tables	31
Annex 8: National training context in Morocco (French).....	37

List of tables

Table 1 : Calendrier des cycles de formation des filières de l'AGEVEC	
Table 2 : Champ de l'enquête d'insertion	
Table 3 : Structure de l'échantillon observé lors l'enquête d'insertion par filière et promotion	
Table 4 : Résultat du sondage des lauréats de l'AGEVEC par nationalité selon la filière et la promotion	
Table 5: Effectif des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par la filière et promotion	
Table 6: Pourcentage des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par filière et promotion	
Table 7: Effectif des lauréats de l'AGVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion	
Table 8: Pourcentage des lauréats de l'AGVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion	
Table 9: Effectif et pourcentage des lauréats employés ayant estimés que la formation AGEVEC a contribué positivement à l'obtention d'un emploi satisfaisant	
Table 10: Durée de recherche, stabilité des emplois et niveau des salaires mensuels moyens des lauréats de l'AGEVEC	
Table 11: Salaires moyens en dirhams et effectifs selon la situation de travail et la filière de formation	
Table 12: Salaire net actuels en dirhams selon la nationalité	
Table 13: Bénéficiaires des formation par filière, promotion et pays de nationalité	
Table 14: Répartition par filière, promotion et pays de nationalité de la population ciblée par l'enquête d'insertion	
Table 15: Budget and expenditures by donors and years	
Table 16: Budget allocation and execution by expenses classes and results	
Table 17 Initial budget and expenditures of the AGEVEC project detailed per project outputs and by source of funding from 2015 to 2019 – in USD	

Annex 1: Evaluation Terms of Reference



UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

TERMS OF REFERENCE INDEPENDENT TERMINAL EVALUATION OF UNIDO PROJECT

TRAINING ACADEMY FOR HEAVY-DUTY INDUSTRY EQUIPMENT AND COMMERCIAL VEHICLES (HDIECV)

UNIDO PROJECT ID: 140139

4 JULY 2019

I. INTRODUCTION, BACKGROUND AND CONTEXT

1. Project factsheet

Project title: Training academy for heavy duty industry equipment and commercial vehicles

Expected duration at Project Approval: 48 Months

Total project cost (USD): 7,385,215

Executing partners:

Ministry of National Education, Vocational Training, Higher Education and Scientific Research, OFPPT (Office for Vocational Training and Employment Promotion), Volvo Group (private sector) SMT (private sector – affiliated with the Volvo Group; joined the project as a partner within the course of its implementation)

Donor Funding: USAID plus OCP Foundation USD 3,791,715

Mid-term review date: Q3 2019

2. Project context

Despite fast economic growth in North and West Africa, unemployment prevails and human resource development is largely neglected. While the population is growing and the number of people reaching working age is increasing, the entire region suffers severely from a deficit of marketable skills that plagues the operation and productivity of industrial sectors. In order to maintain economic growth, security and stability, it is considered of paramount importance to respond to this problem and to create employment for the youth, thereby reducing poverty and fostering wealth creation.

A major reason for the high unemployment rates is the defective educational system, which does not correspond to economic realities outside the school system, as it focuses on theory rather than on practical content. Industrial skills are not prioritized and skills that graduates acquire are mostly not transferrable to any real-world working environment.

In Morocco, 30% of the population is between 15 and 29 years old. A World Bank survey published in 2012 suggested that 49% of them were neither in school, nor part of the workforce. This situation is more than alarming, not least because the Arab Spring has demonstrated that youth unemployment can fuel political violence and civic unrest.

Likewise, a survey conducted by the African Economic Outlook, asking country experts from 37 African countries to identify the biggest obstacle youth face in the labor market, ranked insufficient demand for labor first, followed by skills mismatches and lack of knowledge about where to find jobs. This survey points out that in many middle-income countries, high vacancy rates prevail despite of large-scale unemployment, suggesting that skills mismatches play an important role in driving youth unemployment. This means that although unemployment rates are high and labor supply is constantly growing, many enterprises in middle-income economies struggle to fill open positions.

3. Project history and rationale Introduction

In spite of Morocco's rapid economic growth, its labor market suffers a significant gap between supply and demand of skilled labor in numerous industrial sectors. The vocational training programs that have been developed in Morocco have not fully met the private sector needs. In the meantime, youth unemployment prevails and throw many youths into precarious situations. This state of affairs particularly impacts the heavy-duty equipment and commercial vehicles sector.

Based on the aforementioned situation, Moroccan and international entities i) operating in the education and vocational training (Ministry of National Education and Vocational Training, Vocational Training and Employment Promotion Office) and business (Volvo, SMT, National Construction and Public Works Federation) sectors, and development partners (USAID, OCP Foundation, UNIDO) have agreed to work together to develop and implement a technical and

professional skills development training program combining theoretical and practical learning and internships at partner companies.

The stakeholders have created the Heavy-Duty Equipment and Commercial Vehicles Academy (AGEVEC in French) which is located in the newly-established *Ecole de Formation aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics* in Settat, Morocco. Resulting from an innovative type of partnership, the AGEVEC project has the dual objective to promote youth employability and to stimulate economic and social development in the aforementioned three countries (Morocco, Cote d'Ivoire and Senegal).

Target group(s)

The project has a number of direct and indirect beneficiaries:

- Young women and men from Morocco, Senegal and Cote d'Ivoire, who are provided with technical and soft skills and job placement support;
- An existing vocational training centre (VTC), the Mohammed VI Training School in the Construction and Public Works (*Ecole Mohammed VI de Formation aux Métiers du Bâtiment et des Travaux Publics*) at Settat, Morocco, within which the new training is delivered and which has received new equipment;
- Identified VTC trainers, whose technical and pedagogical skills have been developed on a continuous basis;
- Businesses operating in the heavy equipment and commercial vehicles sector, which have access to newly qualified workers.

Intended outputs, outcomes and impact

This project aims to increase youth employability by establishing a training academy, in partnership with the Government of the Kingdom of Morocco, the Volvo Group, the United States Agency for International Development (USAID), the OCP Foundation and the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), offering courses in maintenance of heavy-duty industrial equipment and commercial vehicles, thereby providing 450 students with the skills needed to find employment in the heavy-duty industry equipment and commercial vehicles business (HDIECV). The training academy is located within an existing vocational training center (VTC) in Morocco, *Ecole Mohammed VI de Formation aux Métiers du Bâtiment et Travaux Publics* (EMFMBTP), which is run by the Office of Vocational Training and Employment Promotion (OFPPT), at Settat, Morocco. The center will not only target students from Morocco, but also from Côte d'Ivoire and Senegal, in order to foster regional cooperation in skills development within North and West Africa.

The overall development objective of this project is to contribute to the efforts of Morocco, Senegal and Côte d'Ivoire to reduce youth unemployment by narrowing the gap between supply and demand of skilled labor. The project outcomes and outputs are:

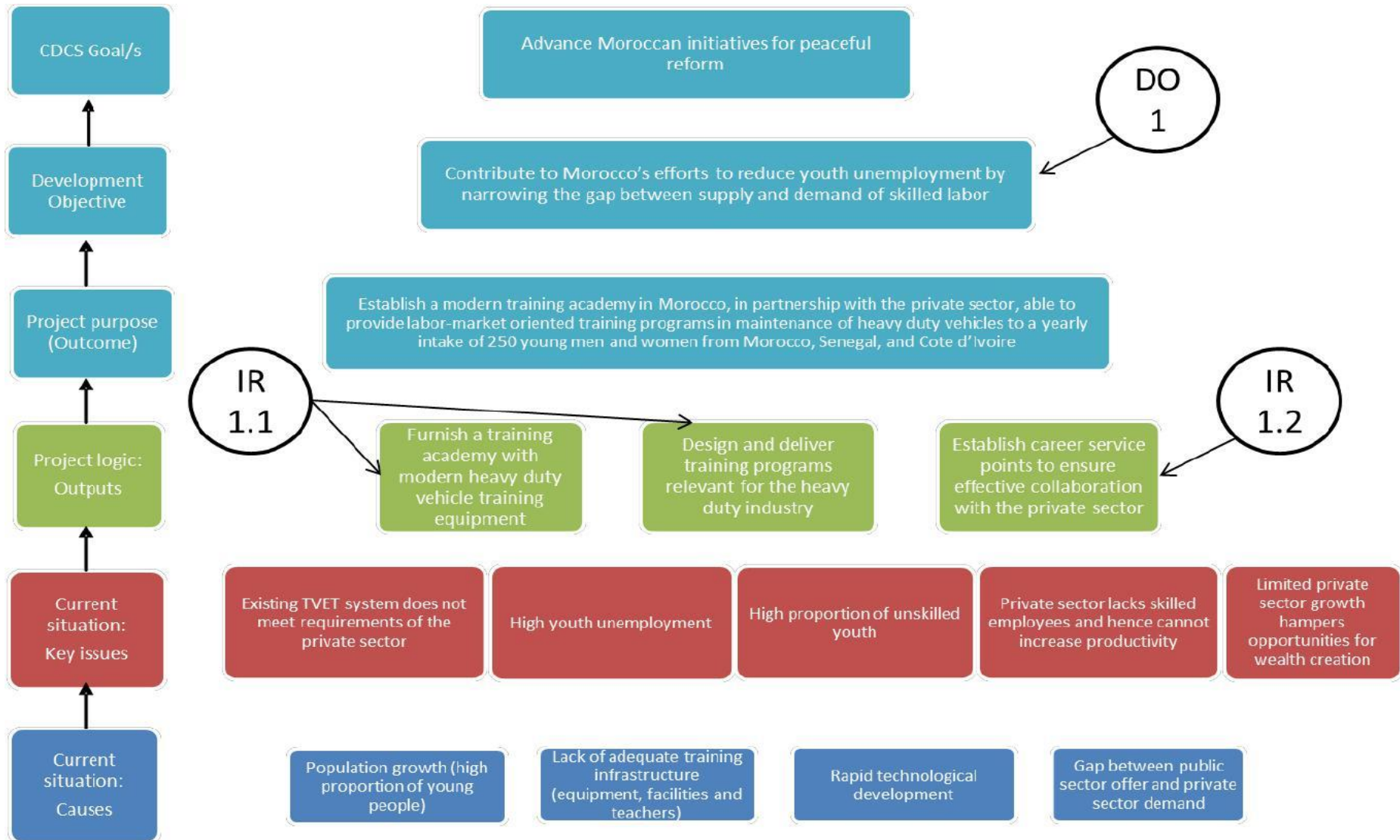
Expected Outcome:

- Establish a modern training academy, in partnership with the Volvo Group, able to provide labor-market oriented training programs in maintenance of heavy-duty vehicles to 450 young men and women from Morocco, Senegal and Côte d'Ivoire.

Expected outputs:

- Training academy furnished with modern equipment
- Training programs relevant for the HDIECV designed and continuously delivered
- Career service points established.

4. Project logic model



5. Budget Information Table 1. Budget breakdown by output

Project outputs	Total in USD (including in-kind contributions)
Output 1: Training academy furnished with modern equipment	3,899,520
Output 2: Training programs relevant for the heavy- duty industry designed and continuously delivered	2,144,255
Output 3: Career service points established	1,341,440
Total	7,385,215

6. Previous evaluation exercises

No mid-term evaluation was conducted for the concerned project. However, a “case study” focusing on the HDIECV project was completed as part of the evaluation of the project Learning and Knowledge Development Facility (LKDF - Project Number: UNIDO TE/GLO/12/033). The Learning and Knowledge Development Facility is a coordination and best practice sharing platform focusing on technical and vocational education and training (TVET). The LKDF was instrumental in bringing together the AGEVEC partners and securing funding for this new project.

This exercise’s main recommendations were formulated as follows:

- **Recommendation 1:** For the Ministry and OFPPT The project has achieved its objective of establishing a modern well-equipped training vocational academy, and the Academy is providing market-oriented training programs in maintenance of heavy- duty vehicles. Notwithstanding this achievement, the experience to-date suggests that reaching the expected 450 trainees over the project period, will be very difficult, and it is recommended to revise this ambitious target, taking into consideration the existing human resources and facility constraints. OFPPT and the Ministry are highly encouraged to provide additional full-time human resources and introduce other contracting mechanisms that will permit to hire needed part-time professors. If this is achieved by OFPPT, then this trainee target could be attained.

- **Recommendation 2:** For the National Construction and Public Works Federation, USAID and OCP Foundation

The project provides financial support to all trainees: Moroccan students receive support during the apprenticeships; and Ivorian and Senegalese students receive monthly stipends throughout the 11- month training program. Notwithstanding this important support, special attention should be given to trainees’ needs regarding materials and learning tools, with almost three-quarters of trainees not possessing a personal computer.

While this serious limitation will be soon reduced by the opening of a new computer room, trainees’ financial situation however is very weak and most of them are from lower-income backgrounds and are receiving insufficient living subsistence from their parents. This social situation is showing, on one hand, that the project is helping poor vulnerable youth, and on the other, that special attention should be given to this critical issue. It is recommended to facilitate trainees’ lodging and transportation. The Federation could help address this issue via local governor- authorities at Settat and via private network during training in Casablanca.

- **Recommendation 3:** For the Steering Committee AGEVEC is an innovative initiative. Creating the AGEVEC Academy within an existing training vocational school was a wise and strategic

approach. This facilitated the starting of the project and helped in creating a positive-identity and a quick recognition. Designing the Academy within an existing well-known training OFPPT School, with the support of the MoNEVT, will ensure the continuity of the Academy. AGEVEC is already incorporating knowledge gained previously from SAT and LKD diversified projects, and trainers' technical and pedagogical capacity has been developed.

Future challenges include finding ways to generate further revenues, and the institution setting and management setting to best support this. For example, reflecting on what is the best independent, competitive, reactive model? How to make the management more independent and accountable? How to help identify and develop new business opportunities? The case study findings demonstrate that the school has significant assets and that AGEVEC could generate sufficient financial resources to continue developing and maintaining quality training beyond the end of the current project.

How to secure AGEVEC's current autonomous management and sustain current achievements? Could management be delegated to the private sector via the Federation? The experience shows that such sensitive issues are usually overlooked, but they need to be tackled well in advance of the end of the project. It is expected that the partners will be helping to address the sustainability issue, and exceptional efforts will be needed from all stakeholders. Our opinion is that there are many options to consider, including the possibility of contracting/delegating the *Fédération Nationale du Bâtiment et Travaux Publics* (FNBTP) to manage the school under a special contract.

II. EVALUATION PURPOSE AND SCOPE

The purpose of the evaluation is to independently assess the project to help UNIDO improve performance and results of future programmes and projects.

The evaluation has two specific objectives: (i) Assess the project performance in terms of relevance, effectiveness, efficiency, sustainability and progress to impact; (ii) Develop a series of findings, lessons and recommendations for enhancing the design of new and implementation of ongoing projects by UNIDO.

The independent terminal evaluation (TE) will cover the whole duration of the project from its starting date on 1 November 2014 to the completion date on 31 October 2019.

III. EVALUATION APPROACH AND METHODOLOGY

The evaluation is to be carried out in keeping with agreed evaluation standards and requirements. More specifically it will fully respect the principles laid down in the "UN Norms and Standards for Evaluation", UNIDO Guidelines for the Technical Cooperation Programmes and Projects and Evaluation Policies of UNIDO².

The evaluation will be carried out as an independent in-depth evaluation using a participatory approach whereby all key parties associated with the project will be informed and consulted throughout the evaluation. The evaluation team leader will liaise with the UNIDO Independent Evaluation Division (ODG/EIO/IED) and the Project Manager on the conduct of the evaluation and methodological issues.

The evaluation will use a theory of change approach and mixed methods to collect data and information from a range of sources and informants. It will pay attention to triangulating the data and information collected before forming its assessment. This is essential to ensure an evidence-based and credible evaluation, with robust analytical underpinning. The theory of change will identify causal and transformational pathways from the project outputs to outcomes and longer-term impacts, and drivers as well as barriers to achieve them. The learning from this analysis will be useful to feed into the design of the future projects so that the management team can effectively manage them based on results.

Data collection methods

Following are the main instruments for data collection:

(a) **Desk and literature review** of documents related to the project, including but not limited to:

- The original project document, monitoring reports (such as progress and financial reports, mid-term review report, output reports, back-to-office mission report(s), end-of-contract report(s) and relevant correspondence).
- Notes from the meetings of committees (steering committee and technical committee) involved in the project.

(b) **Stakeholder consultations** will be conducted through structured and semi-structured interviews and focus group discussions. Key stakeholders to be interviewed include: • UNIDO Management and staff involved in the project; and • Representatives of donors, counterparts and stakeholders.

(c) **Field visit** to project sites in Morocco.

The details about the methodology used by the evaluation team and an evaluation matrix will be included in the evaluation inception report.

Evaluation key questions and criteria

The key evaluation questions are the following:

- a) What are the key drivers and barriers to achieve the long-term objectives? To what extent has the project helped put in place the conditions likely to address the drivers, overcome barriers and contribute to the long-term objectives?
- b) How well has the project performed? Has the project done the right things? Has the project done things right, with good value for money?
- c) What have been the project's key results (outputs, outcome and impact)? To what extent have the expected results been achieved or are likely to be achieved? To what extent the achieved results will sustain after the completion of the project?
- d) What lessons can be drawn from the successful and unsuccessful practices in designing, implementing and managing the project?

The evaluation will assess the likelihood of sustainability of the project results after the project completion. The assessment will identify key risks (e.g. in terms of financial, socio-political, institutional and environmental risks) and explain how these risks may affect the continuation of results after the project ends. Table below provides the key evaluation criteria to be assessed by the evaluation. The details questions to assess each evaluation criterion are in annex 2 of UNIDO Evaluation Manual.

Level of achievement is negligible and there are severe shortcomings.

Evaluation process

The evaluation will be implemented in five phases which are not strictly sequential, but in many cases iterative, conducted in parallel and partly overlapping:

- a) Inception phase
- b) Desk review and data analysis;
- c) Field visits;
- d) Data analysis
- e) report writing.

Time schedule and deliverables

The Independent Evaluation is tentatively scheduled to take place in the period from 1 August to 6 December 2019. Further details about the tentative timelines are provided in table below.

After the evaluation field mission, the evaluation team leader will visit UNIDO HQ for debriefing and presentation of the preliminary findings of the terminal evaluation (TE). The draft TE report will be submitted 4 weeks after the end of the mission. The draft TE report is to be shared with the UNIDO PM and UNIDO Independent Evaluation Division for comments and verification of factual and interpretation errors. The evaluation team leader is expected to revise the draft TE report based on the comments received, which will also be shared with other project stakeholders, and then to edit the language and form and submit the final version of the TE report in accordance with UNIDO ODG/EIO/EID standards.

Table 6. Indicative schedule

Timelines	Tasks
1 – 30 August 2019	Desk review and preparation/submission of inception report
22 August 2019	Briefing with UNIDO Independent Evaluation Division and UNIDO Project Manager (team leader only, through teleconference)
8-18 September 2019 (including travel days)	Field visits and presentation of preliminary findings to project stakeholders
26 September 2019	Debriefing in Vienna
18 October 2019	First draft evaluation report shared with UNIDO Project Manager, project management team & Evaluation Manager
25 October 2019	UNIDO Project Manager, project management team & Evaluation Manager provide their comments and correction of factual errors
31 October 2018	Revised draft report by the evaluation team to be shared with the donors and national stakeholders
18 November 2019	Comments and feedback on the draft report by all stakeholders
27 November 2019	Workshop in Morocco to present the evaluation findings, conclusions and recommendations.
6 December 2019	Final report by the evaluation team.

Evaluation Team Composition

The evaluation will be conducted by a team of 3 members: 1 international evaluation expert and team leader, 1 international expert specializing in vocational education and training (TVET) and 1 national (Moroccan) evaluation consultant. The tasks of each team member are specified in the job descriptions annexed to these terms of reference.

The Evaluation Manager from UNIDO Independent Evaluation Division will provide technical backstopping to the evaluation team and ensure the quality of the evaluation. The Project Manager at UNIDO HQ and the project management unit in Morocco will provide support to the evaluation manager and the evaluation team (e.g. provision of documents and information, data collection, arrangement of field visit programme and schedule...). Finally, the donors and the counterparts/partners will be briefed on the evaluation and equally provide support to its conduct. According to UNIDO Evaluation Policy, members of the evaluation team must not have been directly involved in the design and/or implementation of the project under evaluation.

IV. REPORTING

Inception report

This Terms of Reference (ToR) provides some information on the evaluation methodology, but this should not be regarded as exhaustive. After reviewing the project documentation and initial interviews with the project manager and team in Vienna, the Team Leader will prepare, in collaboration with the team members, a short inception report that will operationalize the ToR relating to the evaluation questions and provide information on what type of and how the

evidence will be collected (methodology). It will be discussed with and approved by the responsible UNIDO Evaluation Manager.

The Inception Report will focus on the following elements: preliminary project theory of change; elaboration of evaluation methodology including quantitative and qualitative approaches through an evaluation framework (“evaluation matrix”); division of work between the team leader and the team members; mission plan, including places to be visited, people to be interviewed and possible surveys to be conducted and a debriefing and reporting timetable⁴.

Evaluation report format and review procedures

The draft report will be delivered to ODG/EVQ/IED (the suggested report outline is in Annex 2) and circulated to UNIDO staff and national stakeholders associated with the project for factual validation and comments. Any comments or responses, or feedback on any errors of fact to the draft report provided by the stakeholders will be sent to ODG/EVQ/IED for collation and onward transmission to the project evaluation team who will be advised of any necessary revisions. On the basis of this feedback, and taking into consideration the comments received, the evaluation team will prepare the final version of the terminal evaluation report.

The evaluation team will present its preliminary findings to the local stakeholders at the end of the field visit and take into account their feed-back in preparing the evaluation report. A presentation of preliminary findings will be scheduled with UNIDO HQ stakeholders after the field mission.

The TE report should be brief, to the point and easy to understand. It must explain the purpose of the evaluation, exactly what was evaluated, and the methods used. The report must highlight any methodological limitations, identify key concerns and present evidence-based findings, consequent conclusions, recommendations and lessons. The report should provide information on when the evaluation took place, the places visited, who was involved and be presented in a way that makes the information accessible and comprehensible. The report should include an executive summary that encapsulates the essence of the information contained in the report to facilitate dissemination and distillation of lessons.

Findings, conclusions and recommendations should be presented in a complete, logical and balanced manner. The evaluation report shall be written in English, include an executive summary in French and follow the outline given in annex 2.

Quality assurance

All UNIDO evaluations are subject to quality assessments by UNIDO ODG/EVQ/IED. Quality assurance and control is exercised in different ways throughout the evaluation process (briefing of consultants on methodology and process of UNIDO ODG/EVQ/IED, providing inputs regarding findings, lessons learned and recommendations from other UNIDO evaluations, review of inception report and evaluation report by UNIDO ODG/EVQ/IED).

The quality of the evaluation report will be assessed and rated against the criteria set forth in the Checklist on evaluation report quality, attached as Annex 3. The applied evaluation quality assessment criteria are used as a tool to provide structured feedback. UNIDO ODG/EVQ/IED should ensure that the evaluation report is useful for UNIDO in terms of organizational learning (recommendations and lessons learned) and is compliant with UNIDO’s evaluation policy and these terms of reference. The draft and final evaluation report are reviewed by UNIDO ODG/EVQ/IED, which will submit the report to the donor and circulate it within UNIDO together with a management response sheet.

Annex 2: Evaluation framework

AGEVEC TERMINAL EVALUATION

EVALUATION FRAMEWORK: QUESTIONS AND SUBQUESTIONS

1 RELEVANCE	To what extent AGEVEC responded to the needs of the beneficiaries and stakeholders in Morocco, Senegal and Cote d’Ivoire?
	1.1 To what extent the project is relevant to Morocco, Senegal and Cote d’Ivoire national priorities and strategies?
	1.2 To what extent AGEVEC work is relevant to the needs of beneficiaries, participating institutions, and to the targeted labour markets?
	1.3 To what extent the Market Analysis (MA) and Training Need Assessment (TNA) supported the relevance of the design of the intervention?
	1.4 To what extent is the programme relevant to UNIDO’s mandate?
	1.5 How well the project aligns with related regional and international initiatives supporting training for maintenance of heavy duty vehicles?
2 QUALITY OF DESIGN	To what extent the preparatory process and AGEVEC design supports relevance, impact opportunities, effectiveness and a performing implementation?
	2.1 Is AGEVEC design aligned to best practices and due diligence, including full analysis of problems, assessment of alternative choices and specification of the result chain?
	2.2 To what extent the preparation took into account sustainability factors ?
	2.3 To what extent design supported full measurability and result orientation?
	2.4 Did the design include adequately all results needed to achieve the desired objective?
3 EFFICIENCY	3 How efficient is AGEVEC in its implementation?
	3.1 Was the project efficiently implemented according to plans and budget?
	3.2 Was the project management adequate, with appropriate level of decentralization and well-defined roles, responsibilities and accountabilities?
	3.3 Did the project receive adequate political, technical and administrative support from its national partners?
	3.4 Was AGEVEC supported by adequate monitoring and lesson learning tools?
	3.5 Did implementation apply a management focused on results?
	3.6 Were adequate coordination and consultation mechanisms established ?
	3.7 Did AGEVEC provide good value for money?
4 PERFORMANCE OF PARTNERS	To what extent AGEVEC partners implemented the project efficiently?
	4.1 To what extent UNIDO has been efficient supporting the implementation of AGEVEC?
	4.2 To what extent Donors have been efficiently supporting the project?
	4.3 To what extent Private Sector Partners, particularly Volvo Group and FNBTP, have been supporting AGEVEC in achieving its goals?

	<p>4.4 How the EMFMBTP managed the integration of AGEVEC as specific unit within the school? What were managerial and institutional main strengths and challenges?</p>
5 EFFECTIVENESS	<p>To what extent AGEVEC achieved planned outputs and outcomes contributing to its goal of establishing a modern training academy capable of training 150 persons per year responding to labour market demands?</p>
	<p>5.1 Was the Training Academy furnished with modern equipment, improving quality of training?</p>
	<p>5.2 To what extent relevant training programs were adequately designed and delivered, providing set of skills relevant and adequate to the labour market needs?</p>
	<p>5.3 To what extent Career service Points were established in Morocco, Senegal and Cote d'Ivoire, linking youth and training graduates in the labour market?</p>
6 PROGRESS TO IMPACT	<p>How likely is it that AGEVEC will contribute to meet labour market needs for maintenance of heavy duty vehicles in Morocco, Cote d'Ivoire and Senegal at a yearly intake of 150 young men and women? And what are the major high level changes that the project has contributed to achieve?.</p>
	<p>6.1 To what extent has the project established the necessary conditions for increasing the employability of the trainees in the three Countries?</p>
	<p>6.2 To what extent it is likely that AGEVEC will contribute to reduce youth unemployment in the three Countries for the targeted sector?</p>
	<p>6.3 To what extent has AGEVEC contributed to develop a “skills development” model replicable in other Countries?</p>
	<p>6.4 Did the programme contribute to additional impacts, positive or negative?</p>
	<p>6.5 To what extent the project helped to put in place conditions to address drivers and overcome barriers to achieve its long-term objectives?</p>
7 SUSTAINABILITY	<p>4 To what extent AGEVEC outputs and outcomes are likely to be sustained in the long term?</p>
	<p>7.1 To what extent VTC business plan provide a sound basis for sustainability?</p>
	<p>7.2 What are key factors that will affect (negatively or positively) the sustainability of the project's results, and the sustainability of the Training Academy?</p>
	<p>7.3 To what extent were gender dimensions incorporated within project design and delivery?</p>

Annex 3: List of documentation reviewed

1. AGEVEC project document: Training Academy for Heavy Duty Industry Equipment and Commercial Vehicles (HDIECV) (Académie engins lourds et véhicules commerciaux (AGEVEC) - Projet d'aide au développement des compétences spécialisées mis en œuvre par l'USAID, le Gouvernement du Royaume du Maroc, le Groupe Volvo, l'ONUDI et la Fondation OCP – November 2014
2. Annual Implementation Plans
3. Semi-annual progress reports
4. Minutes of the steering committee (CdP);
5. Mission reports.
6. Case Study on Lessons Learned: Académie Engins Lourds et Véhicules Commerciaux (AGEVEC)
7. Communication strategy for the training academy for heavy duty industry equipment and commercial vehicles in Morocco.
8. Enquêtes de fin de formation
9. Enquête de satisfaction AGEVEC. Promotion 4 « Maintenance des engins ». Analyse des résultats
10. Enquêtes d'appréciation des stagiaires
11. Plan d'Affaires. Académie Engins Lourds et Véhicules Commerciaux (AGEVEC)
12. Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021 (SNFP 2021)
13. AGEVEC database on trainees and graduates
14. Terminal Evaluation "A private public partnership project training academy in heavy duty equipment commercial vehicles in Ethiopia (HDECoVA)" UNIDO project number: TF/ETH/12001 – April 2018
15. Zambian Industrial Training Academy (ZAMITA) Project evaluation on behalf of UNIDO , Draft, November 2018
16. Other key documents produced by the project and/or third parties, including:
 - Labor market surveys
 - Sector firms data from the CNSS and the FNBTP
 - Study of the skills needs conducted by the FNBTP
 - Data from OFPPT and other departments on the vocational training offer

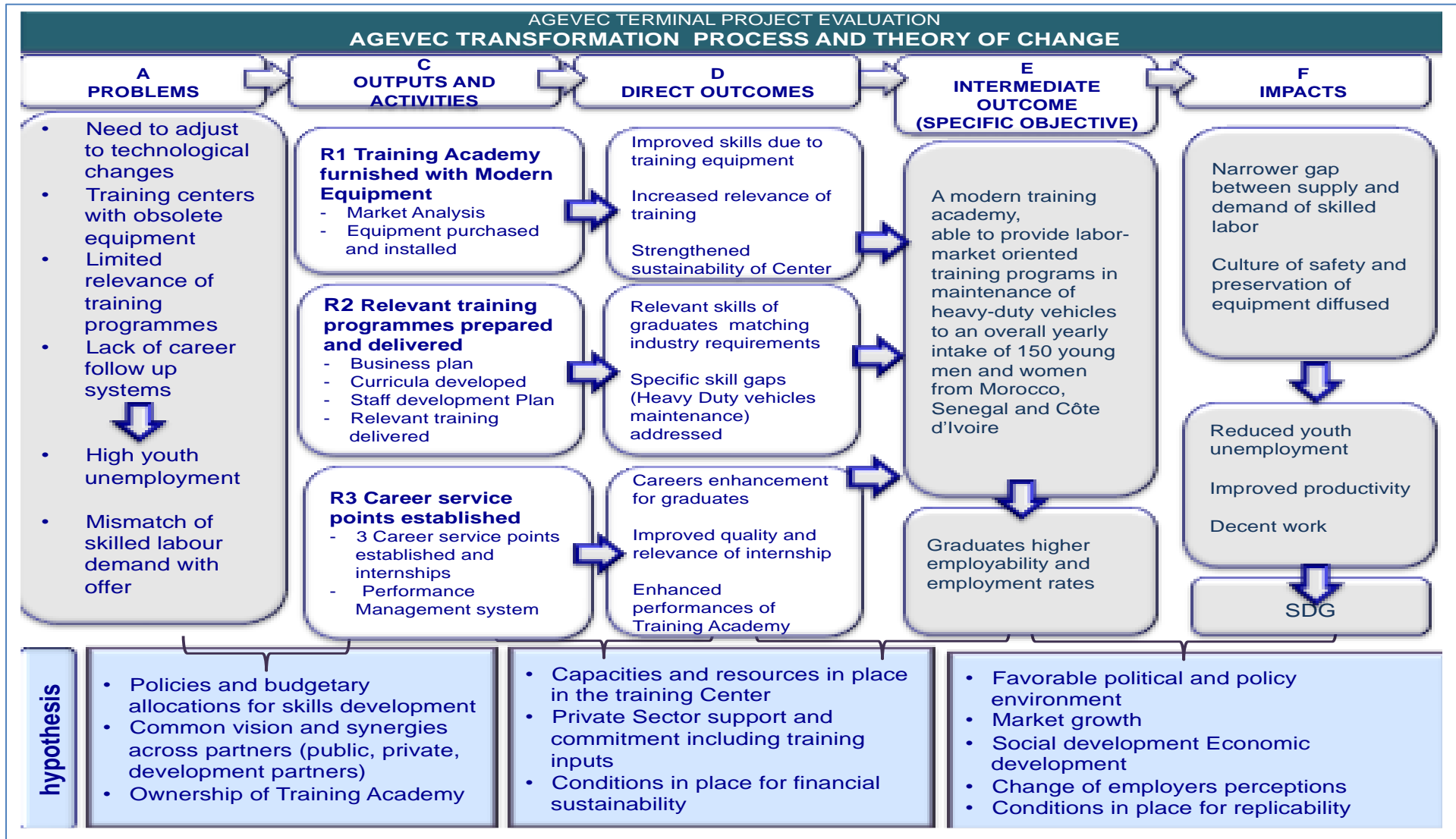
Annex 4: List of stakeholders interviewed

Stakeholders	Location	Notes	Email address
UNIDO (HQ and field)			
Hanan Hanzaz	Rabat	Country Representative	H.HANZAZ@unido.org
Thuy Tu Le	Vienna	Focal point evaluation department	T.Le@unido.org
Stavros Papastavrou	Vienna	Project Manager / Allotment Holder	S.Papastavrou@unido.org
Maximilien Pierotti	Rabat	Programme Coordinator	M.Pierotti@unido.org
Lya Ajenjo	Rabat	M&E Specialist	L.AJENJO@unido.org
Virpi Stucki	Vienna	Business Partnership Officer (former project manager/allotment holder for this project)	V.Stucki@unido.org
Partners and institutions			
Volvo AB	Gothenburg	Johan Reiman	johan.reiman@volvo.com
Volvo Morocco	Casablanca	Fernando Bernabé Garcia	fernando.bernabe@volvo.com
SMT	Casablanca	Abdelhadi El Mejdoubi	abdelhadi.el.mejdoubi@smt-group.com
State Secretariat for Vocational Training	Rabat	Khalid Arsalani	arsalanifp@gmail.com
OFPPT (Office for Vocational Training and Work Promotion)	Casablanca	Driss Bettache, Said Kohen	DRISS.BETTACHE@ofppt.ma , SAID.KOHEN@ofppt.ma
FNBTP (National Federation of Construction and Public Works)	Casablanca	Abdellatif Lyoubi	a.lyoubi@giac-btp.com
Donors			
United States Agency for International Development / Morocco Mission	Rabat	Nadia Amrani, Kurt Krausse and Jennifer Nikolaeff	jnikolaeff@usaid.gov , kkrausse@usaid.gov , namrani@usaid.gov
OCP Foundation	Casablanca	Karima Sghiri and Tarik El Fehri	k.sghiri@ocpfoundation.org ; t.elfehri@ocpfoundation.org

Stakeholders	Location	Notes	Email address
Beneficiaries / Participants			
Trainees from Morocco, Senegal and Cote d'Ivoire	Morocco, Senegal, Cote d'Ivoire		
AGEVEC/EMBTP			
Director of EMBTP	Settat	Mustapha Chikhi	chikhi2012@gmail.com
AGEVEC Technical assistant	Settat	Maria Jemmal	M.JEMMAL@unido.org
AGEVEC Career advisor	Settat	Chaimae Aguizoul	C.AGUISOUL@unido.org
AGEVEC Technical and pedagogical expert	Settat	Mohamed Moujane	mmoujane20@gmail.com
AGEVEC Curriculum development expert	Casablanca	Gilles Paris (now working for another UNIDO project in Morocco)	paris.gil@wanadoo.fr
Administrative assistant	Rabat	Younes Boukili	Y.BOUKILI@unido.org
Trainers x8	Settat	Motadi, Torabi, Bahri, Nait El Haj, Othmani, Bendya, Mabrouk, Madih	
Companies			
Volvo Morocco	Casablanca	Fernando Bernabé Garcia	fernando.bernabe@volvo.com
SMT	Casablanca	Abdelhadi El Mejdoubi	abdelhadi.el.mejdoubi@smt-group.com
Cummins	Casablanca	Mehdi Tibri	mehdi.tibri@cummins.com
Tractafric	Casablanca		
GTR	Casablanca		
Cote d'Ivoire			
Ministry of National Education, Technical Education and Vocation Training		Koffi Fofié	fofieabout@yahoo.fr
National coordinator		Jean-Claude Zobo	J.Zobo@unido.org

Stakeholders	Location	Notes	Email address
Senegal			
Ministry of Employment, Vocational Training and Crafts		Abdou Fall	fallab1@yahoo.fr
National coordinator		Ibrahima Ndiaye	LNDIAYE@unido.org

Annex 5: AGEVEC Theory of Change



Annex 6: Evaluation survey report (French)

ENQUETE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES LAUREATS DE L'AGEVEC : RESULTATS ET ANALYSE EN APPUI A L'EVALUATION TERMINALE DU PROJET

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

I – POPULATION CIBLE, DEMARCHE ET RESULTAT DE L'ECHANTILLONNAGE

II - LE QUESTIONNAIRE ET LA METHODE DE COLLECTE DES INFORMATIONS

III - PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUETE D'INSERTION DES LAUREATS DE L'AGEVEC

IV - TEMOIGNANGES QUALITATIFS DE QUELQUES LAUREATS DE L'AGEVEC SELON LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE

TABLEAUX

Table 1: Calendrier des cycles de formation des filières de l'AGEVEC

Table 2: Champ de l'enquête d'insertion

Table 3: Structure de l'échantillon observé lors l'enquête d'insertion par filière et promotion

Table 4: Résultat du sondage des lauréats de l'AGEVEC par nationalité selon la filière et la promotion

Table 5: Effectif des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par la filière et promotion

Table 6: Pourcentage des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par filière et promotion

Table 7: Effectif des lauréats de l'AGVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion

Table 8: Pourcentage des lauréats de l'AGVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion

Table 9: Effectif et pourcentage des lauréats employés ayant estimés que la formation AGEVEC a contribué positivement à l'obtention d'un emploi satisfaisant

Table 10: Durée de recherche, stabilité des emplois et niveau des salaires mensuels moyens des lauréats de l'AGEVEC

Table 11: Salaires moyens en dirhams et effectifs selon la situation de travail et la filière de formation

Table 12: Salaire net actuels en dirhams selon la nationalité

Table 13: Bénéficiaires des formation par filière, promotion et pays de nationalité

Table 14: Répartition par filière, promotion et pays de nationalité de la population ciblée par l'enquête d'insertion

INTRODUCTION

Le projet AGEVEC a fait l'objet d'un excellent dispositif de suivi. Ce dispositif permet d'appréhender de manière détaillée le degré de satisfaction des stagiaires vis-à-vis de la formation reçue. Il apporte également des informations sur la situation professionnelle des bénéficiaires de l'AGEVEC.

Cependant, pour les besoins de l'évaluation, dans le but d'appréhender l'apport économique du projet, il est nécessaire de disposer de données relatives aux conditions d'insertion des stagiaires issus de l'AGEVEC.

Ces stagiaires connaissent une mobilité professionnelle certaine. Pour les meilleurs d'entre eux, cette mobilité est volontaire et activée en vue d'améliorer leur situation professionnelle, et principalement leur salaire. Pour ceux que les entreprises n'ont pas souhaité retenir, cette mobilité est subie.

L'état de chômage, c'est-à-dire une situation de recherche d'emploi, représente une part importante, en particulier, pour les stagiaires formés à la conduite d'engins lourds ou de grues. Une partie d'entre eux est amenée à changer de métier, s'employant dans d'autres branches dans le secteur formel ou dans des emplois informels.

Pour éclairer cette trajectoire des bénéficiaires des formations et disposer d'indicateurs d'insertion et de salaires, une enquête s'est révélée utile.

Cette enquête a été élaborée dans le processus de l'évaluation pour compléter une série d'entretiens avec les entrepreneurs, les formateurs et les stagiaires lors de focus-groupes.

Elle a été effectuée directement par l'expert national, membre de l'équipe des évaluateurs. En raison du temps limité, une fraction proche du quart des bénéficiaires des formations terminées depuis 12 mois ou plus a été interviewée. Les données recueillies, malgré le sondage par quota, ne permettent pas en raison de la petite taille de l'échantillon, de dégager des prédictions appuyées sur des probabilités calculables. Elles sont utilisées principalement pour renforcer un avis d'expert coutumier de l'analyse du marché du travail et l'insertion professionnelle des jeunes.

Cette annexe présente :

1. la population cible de l'enquête, la démarche et le résultat de l'échantillonnage ;
2. le contenu du questionnaire utilisé et la démarche de collecte adoptée, pour surmonter les difficultés liées à la maîtrise de la langue et la dispersion géographique des lauréats ;
3. Les résultats de l'enquête mettant en relief les conditions d'insertion des lauréats, leur situation en emploi dans le secteur formel, informel ou en milieu familial et auto-emploi, la poursuite des études ou la recherche active d'emploi.
4. Des témoignages qualitatifs significatifs apportés par les lauréats.

I – POPULATION CIBLE, DEMARCHE ET RESULTAT DE L'ECHANTILLONNAGE

L'analyse de l'insertion ne porte que sur les promotions qui, en octobre 2019, avaient achevé leur formation depuis douze mois ou plus.

Le champ de l'enquête d'insertion professionnelle recouvre l'ensemble des lauréats admis à la fin du cycle de formation des trois premières promotions formées à la maintenance des engins du BTP et des véhicules lourds et des premières promotions de formation des conducteurs d'engins de BTP et de grutiers.

Table 1 : Calendrier des cycles de formation des filières de l'AGEVEC

Formation	Promotion	Début des cours	Fin des cours	Examens finaux	Stage 1	Stage 2	Stage 3
Maintenance	1	22/02/2016	28/11/ 2016	01/ 2017	05/ 2016	10-11/2016	28/11/ - 31/12/ 2016
	2	26/10/2016	11/07/2017	12-20/07/ 2017	23 /01/- 6/03/2017	09/ 2017	NA
	3	25/09/2017	19/06/2018	2-13/07/2018	16/04 - 14/05/2018	09/ 2018	NA
	4	24/09/2018	24/06/2019	25/26/27/07/2019	08 avril - 03 mai 2019	08/07- 02/08/2019	NA
Conduite de grue	1	8 /01/2018	18/05/2018	16-18/05/ 2018	19/03- 27/04/ 2018	NA	NA
	2	21/05/2018	28/09/2019	24 - 2/09/2019	23/07 - 31/08/2019	NA	NA
Conduite des engins	1	Oct. 2017	jui-18	Nov. 2018	07-10/2018		NA
	2	Oct. 2018	jui-19	Nov. 2019	07-10/2019		NA

Le tableau 1 indique les dates d'achèvement de ces formations clôturées par un stage dont la durée a varié selon la filière et la promotion (trois mois pour les grutiers ; 4 à 6 semaines pour la maintenance des engins et les grutiers).

Le tableau 2 indique les effectifs qui sont pris en considération dans l'enquête d'insertion des lauréats par filière et promotion.

Ainsi, sur 531 bénéficiaires des formations de l'AGEVEC, les lauréats pris en considération par l'enquête d'insertion sont au nombre de 301. Il s'agit des lauréats admis des promotions suivantes : premières pour les grutiers et les conducteurs, premières deuxième et troisième pour la maintenance.

Le tableau 1 indique les dates d'achèvement de ces formations clôturées par un stage dont la durée a varié selon la filière et la promotion (trois mois pour les grutiers ; 4 à 6 semaines pour la maintenance des engins et les grutiers).

Le tableau 2 indique les effectifs qui sont pris en considération dans l'enquête d'insertion des lauréats par filière et promotion.

Ainsi, sur 531 bénéficiaires des formations de l'AGEVEC, les lauréats pris en considération par l'enquête d'insertion sont au nombre de 301. Il s'agit des lauréats admis des promotions suivantes : premières pour les grutiers et les conducteurs, premières deuxième et troisième pour la maintenance.

Table 2 : Champ de l'enquête d'insertion

Filières et promotions	Résultat			Total
	Admis	Éliminé	NPPE	
C1 Conducteur d'engins - promotion 1	129	8	0	137
C2 Conducteur d'engins - promotion 2	0	0	0	132
G1 Grutier - promotion 1	13	0	0	13
G2 Grutier - promotion 2	9	0	0	9
M1 Mécanicien - promotion 1	19	0	1	20
M2 Mécanicien - promotion 2	60	2	2	64
M3 Mécanicien - promotion 3	80	0	4	84
M4 Mécanicien - promotion 4	0	0	0	72
Total	310	10	7	531

Notes : NPPE : N'a pas passé les examens

Le tableau 3 décrit la répartition de ces 301 lauréats par filières et promotion, ainsi que les effectifs des échantillons correspondant qui ont été contactés lors d'un entretien direct, par téléphone ou par courrier électronique lors l'enquête d'insertion.

Table 3 : Structure de l'échantillon observé lors l'enquête d'insertion par filière et promotion

Filières et promotion	Effectif	Echantillon	Taux de sondage en%
C1 Conducteur d'engins - promotion 1	129	32	25%
G1 Grutier - promotion 1	13	6	46%
M1 Mécanicien - promotion 1	19	4	21%
M2 Mécanicien - promotion 2	60	12	20%
M3 Mécanicien - promotion 3	80	23	29%
Total	301	77	26%

L'approche d'échantillonnage utilisée est celle du sondage par quota. Les deux catégories utilisées pour l'établissement des quota est la filière de formation et la promotion.

Le taux de sondage global est de 26%. Ce taux a été établi par quota. Il varie en fonction de la taille de la catégorie. L'effectif des grutiers étant petit, le taux de sondage a été monté à 46%. Ce taux est de 25% pour les conducteurs d'engins et de 24% pour la maintenance.

II - LE QUESTIONNAIRE ET LA METHODE DE COLLECTE DES INFORMATIONS

Le questionnaire utilisé a été simplifié pour favoriser un entretien souple au téléphone effectué, en général, en arabe et parfois en français.

Le but de ce questionnaire est principalement d'affiner certaines observations effectués par les enquêtes de suivi, notamment pour atténuer le risque de minimisation de l'insertion, pour identifier les modalités d'insertion dans le marché du travail, la mobilité professionnelle des lauréats, leur niveau de salaire et sa variation. Une attention a été accordée à la perception de l'appui porté par le Career center pour la recherche et l'obtention des emplois.

Plusieurs méthodes ont été utilisées pour collecter les informations sur la situation professionnelle et le parcours des lauréats de l'AGEVEC depuis la fin de leur formation.

Cinq lauréats en Côte d'Ivoire et deux au Sénégal ont rempli les questionnaires et les ont transmis par courrier électronique.

Onze questionnaires ont été remplis directement à l'occasion d'un focus groupe avec les lauréats de l'AGEVEC tenu le 19 octobre à l'EMFMBTP de Settat.

Les contacts par téléphone ont permis de remplir 61 questionnaires. L'enquête par téléphone s'est déroulée en trois temps : le 3 novembre, le 11 novembre, puis le 12 et 13 novembre. Plusieurs appels ont été effectués par personne enquêtée. Parfois, celles-ci ont rappelé pour donner suite aux messages laissées sur leur répondeur ou auprès de leur famille.

Table 4 : Résultat du sondage des lauréats de l'AGEVEC par nationalité selon la filière et la promotion

Filière&promotion	Nationalité			Total
	Ivoirienne	Marocaine	Sénégalaise	
C1 Conducteurs-1	0	32	0	32
G1 Grutiers-1	0	6	0	6
M1 Maintenance - 1	0	4	0	4
M2 Maintenance- 2	3	7	2	12
M3 Maintenance-3	2	21	0	23
Total	5	70	1	77

Le tableau 4 indique les nombre des questionnaires remplis par nationalité selon la filière et la promotion.

III - PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ENQUETE D'INSERTION DES LAUREATS DE L'AGEVEC

A. Situation de travail

Sur les 77 lauréats interrogés, 41 ont dit disposer d'un emploi formel, soit 53,3% des lauréats.

Table 5: Effectif des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par la filière et promotion

Filière et promotion	Situation de travail					Total
	1 Travail formel	2 Travail informel	3 Auto employé /Travail de famille	4 En formation	5 Recherche d'emploi	
C1 Conducteurs-1	9	6	4	4	9	32
G1 Grutiers-1	3	0	0	1	2	6
M1 Maintenance - 1	3	1	0	0	0	4
M2 Maintenance- 2	10	1	1	0	0	12
M3 Maintenance-3	16	0	0	1	6	23
Total	41	8	5	6	17	77

Ainsi, 10,4% des lauréats sont insérés d'un emploi informel, 6,5 travaillent avec leur famille, 7,8% sont retournés en formation et 22,1% sont à la recherche d'un emploi.

Table 6: Pourcentage des lauréats de l'AGVEC selon la situation dans l'emploi par filière et promotion

Filière et promotion	Situation de travail					Total
	1 Travail formel	2 Travail informel	3 Auto employé /Travail de famille	4 En formation	5 Recherche d'emploi	
C1 Conducteurs-1	28,1%	18,8%	12,5%	12,5%	28,1%	100,0%
G1 Grutiers-1	50,0%			16,7%	33,3%	100,0%
M1 Maintenance - 1	75,0%	25,0%				100,0%
M2 Maintenance- 2	83,3%	8,3%	8,3%			100,0%
M3 Maintenance-3	69,6%			4,3%	26,1%	100,0%
Total	53,3%	10,4%	6,4%	7,8%	22,1%	100,0%

La totalité des lauréats formés à la maintenance ont trouvé un emploi. La majorité, au moins des deux tiers, pour les trois promotion est employée dans un emploi formel.

Sur les quatre lauréats de la première promotion maintenance, un lauréat exerce dans une unité d'emploi informelle. Sur les onze lauréats enquêtés de la deuxième promotion maintenance, 1 seul exerce dans un emploi informel.

Près de 26% des lauréats de la promotion M3 (6/23) sont sans emploi à la recherche d'un emploi. Près de 4% d'entre eux ont poursuivis leurs études.

Pour les conducteurs, on trouve que 28% sont à la recherche d'un emploi, 12,5% ont repris des études ou se sont engagés dans des stages non rémunérés pour se perfectionner, 12,5% ont des activités professionnelles avec leur famille. Près de 19% ont un travail en milieu informel et seulement 28% ont un travail formel.

B. Adéquation de l'emploi à la formation et effet de la formation pour son obtention

Table 7: Effectif des lauréats de l'AGEVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion

Filière et promotion	Emploi actuel en adéquation avec la formation acquise à l'AGEVEC			Total
	1 Oui	2 Partielle	3 Non	
C1 Conducteurs-1	4	2	13	19
G1 Grutiers-1	0	1	2	3
M1 Maintenance - 1	3	1	0	4
M2 Maintenance- 2	6	5	1	12
M3 Maintenance-3	11	6	1	18
Total	24	15	17	56

Sur 19 conducteurs employés, seulement 4 ont une activité en adéquation avec leur formation de conducteurs, 2 considèrent qu'il existe une adéquation partielle et 13 (soit plus des deux tiers) considèrent que leur activité n'a aucun lien avec la formation reçue à l'AGEVEC. Aucun des grutiers employés ne considère son emploi comme pleinement en adéquation avec sa formation.

Table 8: Pourcentage des lauréats de l'AGEVEC selon l'adéquation de l'emploi à la formation par la filière et promotion

Filière et promotion	Emploi actuel en adéquation avec la formation acquise à l'AGEVEC			Total
	1 Oui	2 Partielle	3 Non	
C1 Conducteurs-1	21,1%	10,5%	68,4%	100,0%
G1 Grutiers-1		33,3%	66,7%	100,0%
M1 Maintenance - 1	75,0%	25,0%		100,0%
M2 Maintenance- 2	50,0%	41,7%	8,3%	100,0%
M3 Maintenance-3	61,1%	33,3%	5,6%	100,0%
Total	43,6%	42,9%	26,8%	30,4%

En revanche, pour les lauréats de la filière maintenance, l'adéquation totale de l'emploi avec la formation acquise à l'AGEVEC est observée pour 59 % des lauréats. L'adéquation de l'emploi à la formation est partielle pour 35% des lauréats employés. Seulement 6% (2 lauréats sur les 34 employés dont l'un s'occupant d'une affaire familiale) disent que leur emploi n'a aucune relation avec la formation acquise à l'AGEVEC.

Table 9: Effectif et pourcentage des lauréats employés ayant estimés que la formation AGEVEC a contribué positivement à l'obtention d'un emploi satisfaisant

Filière par promotion	Effectif		Total	Pourcentage		Total
	1 Oui	2 Non		1 Oui	2 Non	
C1 Conducteurs-1	4	15	19	21,0%	79,0%	100,0%
G1 Grutiers-1	0	3	3	0,00%	100,00%	100,0%
M1 Maintenance - 1	3	1	4	75,0%	25,00%	100,0%
M2 Maintenance- 2	8	4	12	69,2%	30,8%	100,0%

Filière par promotion	Effectif		Total	Pourcentage		Total
	1 Oui	2 Non		1 Oui	2 Non	
M3 Maintenance-3	15	4	19	79,0%	21,0%	100,0%
Total	30	27	56	53,4%	46,6%	48,21%

Si plus des trois-quarts des lauréats des filières maintenance employés disent que leur formation a été à l'origine de l'obtention d'un emploi satisfaisant, ce pourcentage n'est que de 21% pour les conducteurs et de 0% pour les grutiers.

C. Conditions d'insertion : durée de recherche, durée de l'emploi et niveau de salaire

Les lauréats enquêtés, percevant ou ayant perçus des salaires depuis douze mois après l'achèvement de leur formation sont au nombre de 50, soit les deux tiers de l'échantillon enquêté. Cet échantillon est ramené à 75, car le cas du lauréat gérant une affaire familiales lui assurant un très généreux revenu (50 000 Dirhams mensuels) a été jugé exceptionnel et éliminé de l'analyse. Dans l'ensemble, la plupart des lauréats sont en situation de recherche d'emploi, qu'ils soient occupés ou en situation de chômage.

Les données recueillies sur les salaires sont sujettes à certaines erreurs. Seuls sont déclarés les salaires nets perçus. Pour les auto-employés et aides familiaux, les revenus perçus ont été ramenés au mois. Les salaires en Francs CFA ont été ramenés en dirhams au taux de 16,27 CFA par dirham marocain.

Table 10: Durée de recherche, stabilité des emplois et niveau des salaires mensuels moyens des lauréats de l'AGEVEC

Filière de formation	Nombre moyen de mois pris		Salaires en dirhams	Effectifs des lauréats enquêtés	
	pour trouver le travail actuel	passés dans l'emploi actuel		lauréats occupés	Ensemble
1 Maintenance d'engins lourds	4	11	5858	31	38
2 Grutiers	8	4	2150	2	6
3 Conducteurs d'engins	7	5	2406	17	32
Total	5	9	4536	50	76

Le temps de recherche d'emploi, la durée dans l'emploi et le salaire mensuel sont des indicateurs des conditions de l'insertion professionnelle et de la qualité des emplois. Il ressort, du tableau 10, synthétisant les déclarations relatives à la durée de recherche de l'emploi, à sa durée et aux revenus perçus par les lauréats de l'AGEVEC employés ou en chômage après la perte de leur emploi, une hiérarchie en fonction de la filière et en fonction de la situation de travail.

En moyenne, les lauréats de la filière maintenance ont cherché leur emploi pendant 4 mois, alors que ceux des filières conduite d'engins et de grues subissent des moyennes respectivement de 7 et 8 mois.

A l'inverse, la durée moyenne dans l'emploi, est plus longue pour les lauréats de la filière maintenance, qui accèdent en moyenne à des conditions d'emplois plus favorables. Ils bénéficient plus souvent d'augmentation de salaires attribuées probablement par leurs employeurs pour éviter leur mobilité.

Les revenus moyens sont nettement plus élevés pour les lauréats de la filière maintenance et plus bas pour les lauréats des filières conducteurs d'engins et grutiers. Bien que les effectifs ne

permettent pas de considérer les moyennes comme significative pour les grutiers et les conducteurs, on comprend que les conditions d'emplois des grutiers et des conducteurs qui ont optés pour la sortie du chômage soient plus faibles.

Table 11: Salaires moyens en dirhams et effectifs selon la situation de travail et la filière de formation

	Situation de travail	Filière			
		1 Maintenance d'engins lourds	2 Grutiers	3 Conducteurs d'engins de BTP	Total
Salaire mensuel moyen	1 Travail formel	6052	2150	2767	5094
	2 Travail informel	3750		2084	2500
	3 Auto employé /Travail de famille			1750	1750
	5 Recherche d'emploi	2450			2450
	Total	5683	2150	2406	4452
Nombre de réponses	1 Travail formel	28	2	9	39
	2 Travail informel	2		6	8
	3 Auto employé /Travail de famille			2	2
	5 Recherche d'emploi	2			2
	Total	32	2	17	51

Bien que le petit nombre d'observations interdise des inférences, on peut à partir des données de l'enquête (tableau 11) illustrer le fait que les salaires moyens sont établis selon une logique de marché valorisant les compétences et le souci de leur rétention par les entreprises. Les entreprises formelles sont plus attentives à la stabilisation de leurs employés et à la capitalisation de la formation acquise après le recrutement. Les salaires moyens dans l'emploi informel est plus bas que dans l'emploi formel. Les salariés les plus exposés à la précarité de leur emploi acceptent des salaires plus bas. L'auto-emploi et l'emploi dans le secteur informel ou au sein de la famille assure un revenu de survie inférieur au salaire minimum légal.

Le tableau 12 correspondant aux salaires nets moyens perçus par 32 lauréats de la filière formation en maintenance des engins lourds employés comme salariés. Il donne les salaires moyens par nationalité. Il en ressort des niveaux de salaires plus élevés en Côte d'Ivoire et au Sénégal, sous réserve de validité de ces moyennes étant donné le petit nombre d'observations.

Table 12: Salaire net actuels en dirhams selon la nationalité

Nationalité	Moyenne	Effectif	Ecart type
Ivoirienne	10830	5	2205
Marocaine	4592	25	2076
Sénégalaise	6459	2	8772
Total	5683	32	3423

IV – TEMOIGNANGES QUALITATIFS DE QUELQUES LAUREATS DE L'AGEVEC SELON LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE

Conducteurs en chômage

1. Recherche de l'emploi en déposant ses CV à Benguerir. Il a eu un stage à OCP pour apprendre à conduire des bulldozers
2. Ne semble pas être sincère. Il souhaite être animateur HSE. Il a remis des CV aux entreprises, est inscrit à l'ANAPEC...

Conducteurs en formation et/ou en stage non rémunérés

1. En stage non rémunéré, apprentissage conduite de semi-remorques. Stage rémunéré chez GTR avec SMIG pendant 3 mois. GTR a promis de rappeler en cas de besoin. Apprentissage conduite de pelle hydraulique Poquelin.
2. Continue sa formation dans la voierie
3. En stage d'apprentissage sans rémunération dans le cadre de sa formation, dans une agence de location d'engins.
4. Entré en apprentissage informel, en stage pour se former comme conducteurs de camions. Projette d'aller à Laayoune dans le Sud pour trouver un travail conforme à sa formation.

Conducteurs en auto-emploi ou en emploi familial

1. A monté un projet d'élevage de lapins.
2. Travaille comme aide familial non rémunéré avec son frère. Il apprécie sa formation. Il souhaiterait un stage pour améliorer sa formation.
3. Vendeur de biens alimentaires en magasin avec son père. A effectué des travaux de montage de charpente pour des fêtes. Il espère toujours trouver un emploi pour valoriser sa formation.
4. Fait du commerce de vaisselle dans les souks

Conducteurs en emploi informel

1. Travaille dans une entreprise de vente de matériel de navigation pour effectuer du contrôle sur les ventes. Il espère toujours trouver du travail dans la conduite d'engins de BTP.
2. Trouve des emplois temporaire dans le BTP dans son domaine de formation. Il est payé à 120 DH/jour en fonction de la durée du travail.
3. Estime que sa formation n'est pas finie (70%). Il travaille comme vendeur ambulants de vêtements d'enfants. Il a déjà suivi une formation de techniques de vente à l'ISTA de Settat, abandonné e pour l'AGEVEC. Il effectue des stages gratuits pour son expérience.
4. Il travaille comme aide-maçon. Avant l'AGEVEC, il a fait des petits commerce. Les employeurs n'ont de considération que pour l'expérience, pas pour les diplômes.
5. Avait travaillé comme peintre en bâtiment pendant ses études secondaires et est retourné à ce métier, dans l'attente de trouver un emploi comme conducteur d'engin. Il réside dans une petite ville du Sud : Boujdour.

Conducteur en emploi formel

1. Contrat ANAPEC. Tente de dire qu'il est à la recherche d'emploi. Ne dit pas le temps de travail actuel. Analyse correctement le marché du travail et cherche à obtenir un autre travail dans l'entretien.
2. Position de négociation. Tente de dissimuler son emploi actuel. Travaille en fonction de la demande sur les chantiers de l'OCP à Benguerir dans le terrassement (pelle mécanique).
3. A trouvé un travail dans le câblage à Had Soualem. Il a travaillé comme plâtrier, serveur et peintre en bâtiment. Il conduit des Clarks dans le cadre de l'entreprise de câblage.
4. Trouve des emplois dans d'autres métiers du BTP. Il habite à Boulanouar et espère toujours trouver un emploi dans le domaine de sa formation.

5. Travaille dans un domaine autre que sa formation.
6. Après 3 mois de stage à Sidi Bennour, il a fait un peu de conduite d'engins, avant d'être recruté dans une entreprise de bâtiment appartenant à son oncle. Il espère toujours trouver un travail conforme à sa formation. Les dépôts de CV auprès des entreprises n'ont pas eu de suite.

Grutiers

1. Continue de déposer son CV. Habite à Settat
2. A travaillé un mois dans un chantier informel, puis s'est orienté vers le service militaire. La poursuite de son perfectionnement professionnel dans le cadre de l'armée lui a été promise. Il perçoit une bourse en tant qu'appelé volontaire.
3. Il travaille dans une usine de fabrication de meubles à Ouled Salah - Bouskoura. A abandonné l'espoir de travailler comme grutier, après plusieurs tentatives infructueuses
4. Travaille à ROCA (Settat) dans le cadre d'un contrat ANAPEC. Contacte des entreprises ayant des grues pour trouver un emploi. L'attestation de grutier n'est pas valorisée.

Maintenance en chômage (promotion 3)

1. A effectué plusieurs stages sans paiement à Casa, Kénitra et Settat. Il trouve la formation utile.
2. Dit n'avoir trouvé que des stages non rémunérés. Indique quelques absences d'encadrant dans le Career Center.
3. A bénéficié d'un stage à Renault trucks
4. En chômage depuis août. A eu un stage de pré-embauche avec Volvo qui n'a pas donné suite. A travaillé 2 mois avec SOMALEV pour 3500 DH/mois, puis a rejoint Citibus où il travaille dans la maintenance des moteurs pour 2500 DH. Il a approuvé la formation et le contact qu'elle a permis d'établir avec les entreprises de BTP.
5. Poursuit une formation en licence professionnelle diagnostic auto à l'ENSAM de Casablanca

Maintenance en emploi formel

1. Travaille à COPAG comme contrôleur dans la région de Tinerhir, (ville située dans la vallée du Dadès au Sud du Grand Atlas), dans le cadre d'un contrat ANAPEC.
2. Technicien de process dans une usine de fabrication de fromages.
3. A poursuivi tout le cursus de formation (Qualification, Technicien, Technicien spécialisé, puis AGEVEC). Dit avoir été déçu par son stage à Layoune.

ANNEXE – Tableaux complémentaires

Table 13: Bénéficiaires des formations par filière, promotion et pays de nationalité

Filière	Promotion	Pays								Total	
		Côte d'Ivoire		Djibouti		Maroc		Sénégal			
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Maintenance d'engins lourds	1	0	0,0%			20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
	2	15	23,4%			39	60,9%	10	15,6%	64	100,0%
	3	10	11,9%			59	70,2%	15	17,9%	84	100,0%
	4	12	16,7%			48	66,7%	12	16,7%	72	100,0%
	Sous-total	37	15,4%			166	69,2%	37	15,4%	240	100,0%
Grutiers	1					13	100,0%			13	100,0%
	2					9	100,0%			9	100,0%
	Sous-total					22	100,0%			22	100,0%
Conducteurs d'engins de BTP	1	2	1,5%	0	0,0%	135	98,5%			137	100,0%
	2	0	0,0%	2	1,5%	130	98,5%			132	100,0%
	Sous-total	2	0,7%	2	0,7%	265	98,5%			269	100,0%
Total général		39	7,3%	2	0,4%	453	85,3%	37	7,0%	531	100,0%

Note : les promotions ciblées par l'enquête d'insertion sont marquées en jaunes

Table 14: Répartition par filière, promotion et pays de nationalité de la population ciblée par l'enquête d'insertion

Effectif		Pays			Total
Filière	Promotion	Côte d'Ivoire	Maroc	Sénégal	
1 Maintenance d'engins lourds	1	0	19	0	19
	2	15	35	10	60
	3	10	55	15	80
	Sous-total	25	109	25	159
2 Grutiers	1		13		13
3 Conducteurs d'engins de BTP	1	2	127		129
Total général		27	249	25	301

Annex 7: Planned and executed budget tables

This annex includes tables presenting the budget and expenditures by years and by donors.

A. Methodology of budget and expenditures tables elaboration

The data reported in the tables were adjusted by the evaluation team using several source tables provided by the project team.

1. The main table was afforded in one file for the budget and expenditures funded by the OCP Foundation and by USAID on the basis of the UNIDO accounting classification.
2. A table for the Volvo expenditures was provided. It presents the expenses by items and semester.
3. A table presenting the planned and executed budget per result for USAID funds following the UNIDO nomenclature.

The team evaluation relied on the project document to detail the expenditures funded by the UNIDO and the Vocational training Department, considering that their contribution was provided in kind.

B. Planned and executed budget per year and donor

Table 15: Budget and expenditures by donors and years

Donor	Year					
	2015	2016	2017	2018	2019	Total - USD
Budget	USD	USD	USD	USD	USD	USD
Found. OCP	3.927	180.031	219.163	219.456	403.311	1.025.889
USAID	580.717	470.012	289.106	298.879	685.286	2.324.000
Volvo		1.238.146	405.480	615.400	370.474	2.629.500
UNIDO	29.600	29.600	29.600	29.600	29.600	148.000
VTC	163.200	163.200	163.200	163.200	163.200	816.000
Total	584.644	650.044	508.270	518.335	1.088.596	3.349.889
Expenditures						
Found. OCP	3.927	180.031	219.163	219.456	213.106	835.684
USAID	580.717	470.012	289.106	298.879	467.431	2.106.145
Volvo		1.238.146	405.480	615.400	295.000	2.554.026
UNIDO	29.600	29.600	29.600	29.600	29.600	148.000
VTC	163.200	163.200	163.200	163.200	163.200	816.000
Total - USD	584.644	650.044	508.270	518.335	680.536	2.941.829

C. Planned and executed global budget per donor

Budget allocation of the AGEVEC project - budgeted and executed expenses detailed by source of funding from 2015 to 2019 (USD)

Nature of expenditures following the UNIDO nomenclature	Donors								Voc. Training Dpt		Total - USD	
	Foundation OCP		USAID		Volvo		ONUDI		Local VTC			
	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed
1100 Staff & Intern Consultants	128,767	113,438	761,411	754,673	192,000	349,640					1,082,178	1,217,750
1500 Local travel	84	84	99,195	91,462							99,278	91,546
1600 Staff Travel			14,476	11,968							14,476	11,968
1700 Nat.Consult./Staff	363,024	283,486							400,000	400,000	763,024	683,486
2100 Contractual Services	342,373	307,066	520,476	396,062							862,849	703,128
3000 Train/Fellowship/Study	151,398	107,269	159,060	128,590	237,500	227,500					547,957	463,359
3500 International Meetings			999	999							999	999
4300 Premises	2,286	559	-3,262	-3,262							-977	-2,703
4500 Equipment		-316	570,099	549,032	2,200,000	1,840,866					2,770,099	2,389,582
5100 Other Direct Costs	37,958	24,098	201,546	176,622			148,000	148,000	416,000	450,000	655,504	650,720
Sub-total	1,025,889	835,684	2,324,000	2,106,145	2,629,500	2,418,006	148,000	148,000	816,000	850,000	6,795,389	6,209,835
9300 Support Cost IDC	139,706	139,706	302,120	256,068							441,826	395,775
Total - USD	1,165,595	975,390	2,626,120	2,362,213	2,629,500	2,418,006	148,000	148,000	816,000	850,000	7,237,215	6,605,609

D. Planned and executed budget by result

Table 16: Budget allocation and execution by expenses classes and results

Project expenses, classified following UNIDO nomenclature	R1 : Training academy furnished		R2 : Training programmes delivered		R3 Career service products		Total - USD	
	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed	Budgeted	Executed
1100 Staff & Intern Consultants	861.202	846.168	195.674	353.314	190.811	127.265	1.247.687	1.326.746
1500 Local travel	1.084	611	92.718	90.782			93.802	91.393
1600 Staff Travel			13.346	11.976			13.346	11.976
1700 National Consultants/Staff			619.024	596.437			619.024	596.437
2100 Contractual Services	198.548	166.852	362.296	309.606	119.701	93.998	680.546	570.456
3000 Train/Fellowship/Study	-886	-886	548.843	464.715			547.957	463.829
3500 International Meetings			161	161	838	838	999	999
4300 Premises	-705	-3.311	0	-35	84	84	-622	-3.262
4500 Equipment	2.625.517	2.265.497	139.593	120.901	1.567	2.447	2.766.677	2.388.845
5100 Other Direct Costs	48.811	33.643	107.830	84.903	814.197	620.667	970.837	739.213
9300 Support Cost IDC	18.720	194.623	89.403	145.130	18.720	43.157	126.843	382.911
Total - USD	3.752.291	3.503.198	2.168.887	2.177.890	1.145.917	888.455	7.067.095	6.569.543

Source: Team elaboration on the base of detailed tables provided by the project manager.

Table 17 Initial budget and expenditures of the AGEVEC project detailed per project outputs and by source of funding from 2015 to 2019 - in USD

Results and nature of expenditures following the UNIDO nomenclature	Donors								Voc. Training Dpt		Total - USD	
	Foundation OCP		USAID		Volvo		ONUUDI		Local VTC		Budget	Expenditures
	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures		
R1 : Training academy furnished												
1100 Staff & Intern Consultants	128.767	113.438	732.435	732.730							861.202	846.168
1500 Local travel	84	84	1.000	527							1.084	611
2100 Contractual			198.548	166.852							198.548	166.852

Results and nature of expenditures following the UNIDO nomenclature	Donors								Voc. Training Dpt		Total - USD	
	Foundation OCP		USAID		Volvo		ONUUDI		Local VTC		Budget	Expenditures
	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures		
Services												
3000 Train/Fellowship/Study			-886	-886							-886	-886
4300 Premises			-705	-3.311							-705	-3.311
4500 Equipment			425.517	424.631	2.200.000	1.840.866					2.625.517	2.265.497
5100 Other Direct Costs	15.149		33.662	33.643							48.811	33.643
9300 Support Cost IDC	18.720	18.720		175.903							18.720	194.623
Total	162.720	132.242	1.389.571	1.530.090	2.200.000	1.840.866					3.752.291	3.503.198
R2 : Training programmes delivered												
1100 Staff & Intern Consultants			3.674	3.674	192.000	349.640					195.674	353.314
1500 Local travel			92.718	90.782							92.718	90.782
1600 Staff Travel			13.346	11.976							13.346	11.976
1700 Nat.Consult./Staff	219.024	196.437							400.000	400.000	619.024	596.437
2100 Contractual Services	342.373	307.066	19.924	2.540							362.296	309.606
3000 Train/Fellowship/Study	151.398	107.269	159.946	129.946	237.500	227.500					548.843	464.715
3500 International Meetings			161	161							161	161
4300 Premises			0	-35							0	-35
4500 Equipment			139.593	120.901							139.593	120.901
5100 Other Direct Costs	37.958	14.996	69.872	69.907							107.830	84.903

Results and nature of expenditures following the UNIDO nomenclature	Donors								Voc. Training Dpt		Total - USD	
	Foundation OCP		USAID		Volvo		ONUUDI		Local VTC			
	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures	Budget	Expenditures
9300 Support Cost IDC	89.403	89.403		55.728							89.403	145.130
Total	840.155	715.171	499.232	485.578	429.500	577.140			400.000	400.000	2.168.887	2.177.890
R3 Career service points												
1100 Staff & Intern Consultants	144.000	109.257	46.811	18.008							190.811	127.265
2100 Contractual Services			119.701	93.998							119.701	93.998
3500 International Meetings			838	838							838	838
4300 Premises			84	84							84	84
4500 Equipment			1.567	2.447							1.567	2.447
5100 Other Direct Costs			266.197	72.667			148.000	148.000	400.000	400.000	814.197	620.667
9300 Support Cost IDC	18.720	18.720		24.437							18.720	43.157
Total - USD	162.720	127.977	435.197	212.478			148.000	148.000	400.000	400.000	1.145.917	888.455

Annex 8: National training context in Morocco (French)

Contexte général de la formation professionnelle au Maroc en 2019-2020
Terminal evaluation of AGEVEC Project - Final Evaluation Report, Janvier 2020

I - Evolution de l'offre de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle a été tiré depuis les années 1960 par des initiatives sectorielles portées le plus souvent par des départements et agences publiques. Pour stimuler l'implication du secteur privé dans le développement de la formation professionnelle continue et initiale, l'Etat a créé en mai 1974, l'OFPPPT et a instauré la taxe de la formation professionnelle équivalente à 1,6% de la masse salariale déclarée à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

En 1984, l'Etat a engagé une réforme de la formation professionnelle visant l'organisation des filières de formation et des cursus de diplomation autour de trois niveaux (spécialisation pour les entrants de niveau primaire, qualification pour les stagiaires de niveau collégial et technicien pour les stagiaires de niveau secondaire) et la participation des organisations professionnelles à l'identification des besoins en compétences et à la mobilisation du corps enseignant. Une première démarche de contractualisation entre l'Etat et les professionnels a été engagée en 1987. Face au besoin pressant en techniciens qualifiés, le niveau de formation technicien spécialisé a été institué en 1993.

Le Maroc a connu l'expérience des Contrats-Spéciaux de formation et des GIAC lancée en 1996 avec l'appui de la Banque Mondiale, avec comme idée sous-jacente encourager l'engagement collectif des professions pour promouvoir la formation continue. Le rôle régulateur de l'OFPPPT, chargé de l'allocation des subventions, s'est traduit par une concentration de l'offre sur la formation initiale résidentielle et, en réponse à la demande des ménages et des entreprises, sur des filières de formation de niveau technicien et technicien spécialisé.

L'offre de formation initiale est restée dispersée entre plusieurs organismes publics : OFPPPT offrant un large éventail de formations couvrant l'ensemble du territoire dans un ensemble d'établissements placés sous la tutelle administrative directe du siège, et des départements publics tels que l'agriculture, la pêche, la santé, le tourisme gérant des établissements de formation au statut de services de l'Etat et au mieux de SEGMA Service de l'Etat Géré de Manière Autonome).

Ce dispositif a eu pour résultante une faible structuration de la formation continue et au niveau de la formation initiale plusieurs types de carences : pénuries de qualification dans des métiers de niveau ouvrier et ouvrier qualifiés, faible réactivité dans la création de nouvelles filières fortement demandées et dans l'actualisation ou la suppression d'anciennes nécessités par les évolutions du marché du travail, manque de renouvellement des équipements, faible attractivité de formateurs ayant des profils à jour des évolutions des différents métiers, faible proportion de filières de formation par apprentissage ou en alternance. On observe, également, des redondances dans l'offre de formation du fait de la faible coordination inter-départements. Dans l'ensemble, à la sortie des formations, les lauréats ont été livrés à eux-mêmes, la proportion de ceux bénéficiant de l'appui de l'ANAPEC ou de leur établissements pour une insertion professionnelle réussie, durable et compatible avec un développement de carrière décent est restée faible.

Dans ce contexte, des évolutions ont marqué le dispositif de la formation professionnelle : l'introduction de procédures nouvelles associant le secteur privé à la gestion pédagogique des filières de formation et des établissements, création de centre de formation par apprentissage intra-entreprise et création d'établissements donnés en gestion déléguée à des entreprises ou à des groupements professionnels. Parallèlement aux formations diplômantes, les établissements

de formation professionnelle ont déployé des formations qualifiantes, formule plus souple répondant aux contraintes des stagiaires (financement plus facile d'une durée de formation plus courte et des employeurs (réponse plus spécifique et immédiate à des besoins en compétences nettement identifiés).

II - La situation de l'offre de formation professionnelle en 2018-2019

Pour l'année scolaire 2019-2020, le dispositif de la formation professionnelle offre 408,038 places pédagogiques, dont 82% (335,013) en formation diplômante et 18% (73,023) en formation qualifiante, offertes par 377 établissements de formations professionnelles sur 230 filières de formation. Près de 37% de la formation initiale est effectuée en alternance, soit 92,537 stagiaires en 2019-2020 dont 93% accueillis par des entreprises privées. Près de deux-tiers des stagiaires sont accueillis dans des très petites entreprises (64%) et seulement 12% dans de grandes entreprises.

Sur un effectif total des stagiaires de 433007 inscrits en 2017-2018, 36,800 étaient en apprentissage. Le secteur privé accueillait près de 76000 inscrits en formation résidentielle et alternée et le secteur public près de 320000. L'OFPPPT représente le plus gros de l'offre publique de formation professionnelle avec 302,000 stagiaires inscrits en 2017-2018, soit plus des trois quarts de l'offre.

Tableau 1 Effectif et structure des stagiaires de la formation professionnelle par niveau de diplôme

Effectifs	Spécialisation	Qualification	Technicien	Technicien Spécialisé	Total
1999-2000	10062	37095	20820	6360	111337
2009-2010	22583	55216	67829	56445	202073
2017-2018	54109	82806	111523	147691	396129
Structure					
1999-2000	9,0	33,3	18,7	5,7	100,0
2009-2010	11,2	27,3	33,6	27,9	100,0
2017-2018	13,7	20,9	28,2	37,3	100,0

Nota bene: il s'agit des stagiaires inscrits en formation initiale résidentielle ou alternée

En 2019-2020, les formations au diplôme de technicien spécialisé (TS), accessibles aux titulaires du baccalauréat, de diplôme supérieur ou de technicien représentent 35% des places et les formations au diplôme de technicien (T) accessibles aux candidats ayant un niveau secondaire 26%. Les formations aux diplômes de qualification (Q) et de spécialisation (S) accessibles aux lauréats de l'enseignement collégial et de l'enseignement primaire représentent respectivement 19% et 10% des places pédagogiques offertes en formation initiale. Cette évolution s'explique en partie par la contribution des différents diplômes à l'employabilité. Ainsi, le taux d'insertion des lauréats (6 mois après la fin de la formation), principal indicateur d'employabilité, est de 68% pour les techniciens spécialisés (TS), 67% pour les techniciens (T), 64% pour les qualifications (Q) et 65% pour les spécialisations (S).

La pyramide de la formation professionnelle est inversée. L'offre est d'autant plus importante que le niveau scolaire des candidats est élevé. La formation professionnelle tend de plus en plus à devenir une orientation dictée par des stratégies de carrière actives, plutôt qu'un réceptacle de la déperdition scolaire (voir en annexe l'évolution des cohortes de jeunes en année terminale des cycles primaire, collégial et secondaire). Cette évolution reflète à la fois la demande sociale émanant des familles et la demande du monde professionnel souhaitant une force de travail de niveau intermédiaire de plus en plus qualifiée.

Ainsi, en 2019-2020, 41% de l'offre de formation sont adressées au secteur industriel, 29% au secteur tertiaire et au transport, 8% à l'hôtellerie et au tourisme, 10% au secteur des technologies de l'information et de la communication et du télétravail et 12 % au secteur bâtiment et travaux publics.

III -Poursuivre et approfondir la transition engagée dans l'offre de formation professionnelle

En 2019, l'offre de formation de l'OFPPT a été réévaluée. L'objectif ciblé est d'assurer l'offre de 449 filières, dont 47% sont des filières existantes maintenues, 24% sont des filières actualisées et 29% des filières nouvelles. Trois nouveaux secteurs de formation sont introduits : le digital, le paramédical et les services à la personne et à la communauté.

Les objectifs tracés par la stratégie de la formation professionnelle 2016-2020 sont à interpréter comme le dessein de poursuivre et renforcer la transition d'un mode de gestion du dispositif de formation professionnelle caractérisé par la prédominance de l'offre des établissements publics et de la formation initiale résidentielle vers un nouveau mode de gestion assurant la souplesse de l'offre, favorisant un processus de formation tout le long de la vie, où la dominance est donnée à la formation alternée ou par apprentissage et à la gestion de proximité par des formations par des professionnels.

Deux textes de loi ayant potentiellement des effets majeurs sur le dispositif de la formation professionnelle ont été adoptés. La loi organique 111-14 a attribué de larges prérogatives aux Régions pour contribuer à l'offre de formation professionnelle, traduisant en cela le désir du législateur d'assurer une adéquation de l'offre aux besoins des territoires. La loi N°6017 sur la formation continue promulguée le 2 mai 2019 entend servir l'objectif de formation tout le long de la vie ouverte à tous les travailleurs. Cette loi, appuyée par le monde professionnel, ouvre des perspectives nouvelles. Sa mise en œuvre, et en particulier son volet financier, est actuellement en négociation.

Adoptée en 2019, la feuille de route de la formation professionnelle concrétise certaines orientations de la stratégie de formation professionnelle 2016-2021. Elle répond à certaines carences observables et approfondit les évolutions positives dans le cadre d'une série de projets :

- Mise à niveau de la carte de formation, selon une approche associant dans le cadre de Comités sectoriels institutionnalisés, les intervenants publics et privés dans la gestion des établissements de formation professionnelle, les fédérations professionnelles et les personnes ressources mobilisées par les entreprises ;
- Création de pôles de formation professionnelle destinés à promouvoir un concept nouveau d'établissement professionnel, multi-sectoriel et participatif, comportant des centres de documentation, des centres de ressources numériques, des career centers, des fablab, des centres de langues étrangères, dans une logique de support aux métiers innovants ;
- Développement d'un projet de professionnalisation des jeunes acteurs de l'économie informelle et
- Projet de renouvellement des méthodes pédagogiques, notamment dans le domaine des Soft Skills.

Ces projets, encore inégalement avancés, sont objet d'un investissement intensif de la part des responsables publics et des fédérations professionnelles.

Cette feuille de route ne propose pas de solutions à deux contraintes pesant sur le dispositif de la formation professionnelle.

La progression de la formation alternée ou en apprentissage se révèle toujours insuffisante (37% en 2019-2020) au regard des objectifs fixés par la SFP (50%). Autre insuffisance, la contribution relativement faible du monde professionnel à l'encadrement et à l'animation des établissements.

La solution à ces insuffisances pourrait être recherchée par une action induisant un changement dans l'attitude des entreprises vis-à-vis de l'accueil des stagiaires et de leur contribution à la formation. Il semble, qu'en dépit, d'expériences prometteuses, dans l'aéronautique et l'automobile, la plupart des branches attendent un retour au paiement de la Taxe de la formation professionnelle sous forme de contribution au financement de la formation continue (à hauteur de 30% au moins du volume globale de la TFP). Une négociation globale autour de l'application de la loi N°6017 sur la formation continue ouvrirait des perspectives nouvelles.

La deuxième contrainte à lever concerne la gestion du corps enseignant de la formation professionnelle. Actuellement, le secteur compte 19477 formateurs, dont 9052 dans le secteur public, avec 6681 permanents et 2371 vacataires, et 10425 dans le secteur privé, dont 5844 vacataires.

La motivation et l'amélioration des capacités des formateurs permanents, et la création de conditions attractives pour les professionnels expérimentés aux formations, pourraient être favorisées par la reconfiguration du régime des salaires et des indemnités et l'instauration d'un régime de recrutement moins centralisé et plus souple.

Tableau 2 Effectifs scolarisés en fin de cycle primaire, collégial et secondaire et taux de réussite au baccalauréat

Fin de cycle	Année	Public	Privé	Total	% privé	Bacheliers	Taux de réussite
Primaire 6ème AF	1999-2000	399000	17764	416764	4,3		
	2009-2010	500353	51078	551431	9,3		
	2017-2018	561222	92126	653348	14,1		
Collégial 3ème Collège	1999-2000	320269	5160	325429	1,6		
	2009-2010	499411	27262	526673	5,2		
	2017-2018	503125	54548	557673	9,8		
Secondaire 3ème secondaire	1999-2000	120273	11960	132233	9,0	77869	58,89%
	2009-2010	265092	57156	322248	17,7	136849	42,47%
	2017-2018	315737	96739	412476	23,5	217761	52,79%